

SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu
w 2020 roku



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W POZNANIU



Sprawozdanie
z działalności Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu
w 2020 roku

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w ujęciu liczbowym

- ◆ **4599** kontroli, w tym:
 - **1904** skargowych,
 - **1156** z zakresu legalności zatrudnienia,
 - **1561** dotyczących narażenia na zakażenie wirusem **SARS-CoV-2**,
- ◆ ponad **4000** skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 351 tys. pracowników w ramach stosunku pracy,
- ◆ ponad **15 tys. dni przeznaczonych na czynności kontrolne**,
- ◆ **11 556 794,34 zł** należności wypłaconych pracownikom w 2020 r.
- ◆ **463** wydanych **decyzji nakazujących wypłatę** świadczeń na kwotę **11 381 093,39 zł** w 2020 r.
- ◆ **likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia:**
 - 1412 decyzje,
 - 589 pracowników skierowanych do innych prac
- ◆ **1402** powiadomienia innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach (dotyczy powiadomień o wynikach kontroli), w tym 209 powiadomień Państwowej Inspekcji Sanitarnej dotyczących nieprawidłowości w zakresie narażenia na zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

Spis treści

I. Wprowadzenie.	7
II. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	15
1. Wypadki przy pracy – dane ogólne.	16
2. Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.	18
3. Wypadki przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.	18
4. Podsumowanie – uwagi i wnioski.	18
5. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	20
III. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.	25
• Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.	25
2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.	32
A. Czas pracy i wypłata wynagrodzenia – pracodawcy różnych branż.	32
B. Przestrzeganie przez pracodawców przepisów o czasie pracy: korporacje, jednostki samorządu terytorialnego, urzędy administracji państwowej.	42
3. Legalność zatrudnienia.	43
A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.	43
A. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.	46
B. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych.	50
4. Przestrzeganie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa w jednostkach handlowych.	63

5. Strategia pierwszej kontroli.	67
6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.....	73
A. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.	74
B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.....	77
C. Budownictwo infrastruktury kolejowej. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu robót torowych.	84
D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.	86
7. Bezpieczeństwo w leśnictwie.	90
8. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Tacy sami. Program prewencyjny kierowany do pracodawców planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych lub ich zatrudniających.....	96
IV. Skargi i wnioski oraz poradnictwo.....	99
1. Skargi i wnioski.....	99
A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.....	99
B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.....	102
2. Porady prawne i techniczne.....	103
V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.	111
1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.	111
A. Kampanie informacyjno-promocyjne.....	112
B. Programy prewencyjne.....	114
2. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.	139
3. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.	145
VI. Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy.	155

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 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2018 roku, poz.623, ze zm.)*.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, powołana przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje – powołany przez Marszałka Sejmu – Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określając jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowym Inspektoratem Pracy kieruje okręgowy inspektor pracy – powołany przez Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy – przy pomocy zastępców. Główny Inspektor Pracy określa organizację wewnętrzną okręgowego inspektoratu pracy oraz siedziby oddziałów.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje terytorialną właściwością całe województwo wielkopolskie o powierzchni 29.826,51 km² (9,5% powierzchni RP, zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności).

W skład Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wchodzi cztery oddziały: w Koninie, w Lesznie, w Ostrowie Wielkopolskim oraz w Pile.

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy, inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Koordynowanie pracy inspektorów oraz nadzór nad ich działalnością należy do okręgowego inspektora pracy.



Siedziba OIP:

ul. Marcelińska 90
60-324 Poznań

Oddziały:

- Konin
- Leszno
- Ostrów Wlkp.
- Piła

Mapa 1. Struktura terytorialna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu tworzy odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw wspierających i promujących ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób. Najważniejsze inicjatywy to:

- ❖ Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie,
- ❖ Wojewódzka Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym,
- ❖ Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013-2020.

Działania podejmowane w ramach inicjatyw społecznych, realizowane w roku sprawozdawczym, zostały powiązane z programem i planem pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w szczególności z planem prewencji i promocji.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

Realizując wyżej opisaną zasadę współdziałania Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu współpracował w 2020 r. z partnerami instytucjonalnymi na zasadach określonych w porozumieniach:

- ❖ Dyrektorem Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego w Poznaniu,
- ❖ Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorem Nadzoru Budowlanego w Poznaniu,
- ❖ Dyrektorem Okręgowego Urzędu Górniczego w Poznaniu,
- ❖ Prezesem Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu,
- ❖ Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego,
- ❖ Wielkopolskim Komendantem Wojewódzkim Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu,
- ❖ Dyrektorem Oddziału Wielkopolskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- ❖ Komendantem Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim (porozumienie zawierało trzech okręgowych inspektorów pracy: Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu, Okręgowy Inspektor Pracy w Zielonej Górze).

Merytoryczne zadania realizowane były przez następujące sekcje: nadzoru i kontroli, legalności zatrudnienia, badania wypadków przy pracy, prewencji i promocji oraz prawną, które są wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Zgodnie z art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy kontroli podlegają:

- 1) pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- 2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 4) przedsiębiorcy do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- 5) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 6) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W celu realizacji zadań, organy PIP zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

- **nakazania usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów** i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nakazania **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace albo prowadzących działalność (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- nakazania **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób

dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),

- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **zakazania wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą,
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach,
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

* * *

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **zatrudnionych było** – według stanu na dzień 31.12.2020 r. – **206 osób**. Spośród pracowników inspektoratu prawie 100% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 134 osoby: na stanowisku nadinspektora pracy – 17 pracowników, w tym 4 nadinspektorów-kierowników oddziałów, 3 osoby na stanowiskach kierowniczych (Okręgowy Inspektor Pracy i jego zastępcy). W roku sprawozdawczym dwie osoby uzyskały uprawnienia inspektora pracy po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego.

* * *

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2020 roku prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym** (ustalonym na lata 2019-2021) **planem pracy** Państwowej Inspekcji Pracy.

Wyznaczone w Programie priorytety obejmują problematykę nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, zwłaszcza w aspekcie zjawiska nadużywania umów cywilnoprawnych, a także zagadnienia czasu pracy, w tym wykonywanej w warunkach zagrożenia szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.

Tworzenie akceptowalnych standardów pracy jest nie tylko obowiązkiem każdego pracodawcy, ale także wymogiem współczesnego rynku pracy, toteż ważne miejsce w działaniach PIP ma wzmacnianie ochrony przed niekorzystnym wpływem czynników psychospołecznych w miejscu pracy (stres, mobbing, dyskryminacja). Celowi temu służy m.in. coroczny program prewencyjny dotyczący przeciwdziałania skutkom stresu, wsparty realizowaną już czwarty rok kampanią informacyjno-promocyjną „Stres w miejscu pracy”. Z ostatnich badań Eurobarometru wynika, że stres nadal jest uważany przez pracowników za jedno z najistotniejszych współczesnych zagrożeń zawodowych. Z myślą o dalszej poprawie bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych upowszechniane są przepisy prawa, dobre praktyki, a także kultura pracy. Potrzebę wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Strategia „Pierwsza kontrola” w mikroprzedsiębiorstwach, małych oraz średnich zakładach ma przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy, tak aby pracodawca miał czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie zostaną nałożone sankcje. Wyjątkiem są rażące naruszenia przepisów i zasad bhp, zwłaszcza sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, kontrole po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażące naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy. Kontrolowani pracodawcy byli pouczani o obowiązku zorganizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Pierwsze kontrole miały charakter kompleksowy.

W 2020 r. kontynuowano 3-letnią kampanię prewencyjno-kontrolną (2019-2021) skierowaną do wybranej branży przetwórstwa spożywczego: [Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa](#). W II etapie kampanii kontynuowano działalność prewencyjną oraz przeprowadzono kontrole wybranych pracodawców, którzy odstąpili od współpracy z PIP w ramach programu. Przekaz kampanii promowany był w

mediach, a także za pośrednictwem strony internetowej www.bhpnatak.pl przygotowanej przez inspekcję pracy.

Plan pracy PIP ustalono w oparciu o analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze.

Zadania ujęte w programie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zostały w zdecydowanej większości zrealizowane. Całkowitą realizację programu uniemożliwił wprowadzony w marcu 2020 r. stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, związany z rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-CoV-2. Epidemia Covid-19 wymusiła daleko idące zmiany w funkcjonowaniu wielu sektorów gospodarki oraz w działalności administracji publicznej. W związku z wprowadzonymi obostrzeniami sanitarnymi czynności kontrolne inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy w całym kraju ograniczone zostały wyłącznie do przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Powyższe zasady obowiązywały w okresie od 16 marca do 22 czerwca 2020 r., a następnie od 2 listopada do końca 2020 roku. We wskazanych okresach pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu świadczyli pracę przede wszystkim zdalnie realizując, w miarę możliwości, ustawowe zadania Państwowej Inspekcji Pracy. Pomimo opisanych wyżej ograniczeń w funkcjonowaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu udało się w całości zrealizować m. in. następujące zadania ujęte w programie działania na rok 2020:

- ◆ czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- ◆ czas pracy w korporacjach i jednostkach samorządu terytorialnego,
- ◆ ocena przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,
- ◆ outsourcing/leasing a praca tymczasowa,
- ◆ przestrzeganie przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- ◆ eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie,
- ◆ bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej,
- ◆ przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu pracy związanych z narażeniem pracowników na hałas,
- ◆ handel – przestrzeganie prawa pracy, w tym bhp w placówkach innych niż wielkopowierzchniowe.

II. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Zgodnie z zarządzeniem nr 24 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 grudnia 2013 r. (z późniejszymi zmianami) w sprawie zasad badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających tym wypadkom, mającym zastosowanie do zadań określonych w art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j. t. Dz. U. 2018 r. poz. 623 z późn. zm.), badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy następuje w ramach kontroli pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Obowiązkowemu badaniu okoliczności i przyczyn podlegają wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem niektórych nagłych przypadków medycznych oraz wypadków komunikacyjnych, np. w sytuacji gdy ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie doszło do naruszenia przepisów bhp i uprawnień osób poszkodowanych. Badaniu podlegają również wybrane wypadki powodujące lżejsze uszkodzenia ciała, brana jest pod uwagę przyczyna, ich powtarzalność oraz możliwość ponownego wystąpienia.

W czasie kontroli dotyczących badania zdarzeń wypadkowych organy Państwowej Inspekcji Pracy biorą przede wszystkim pod uwagę: informacje dotyczące rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy, w tym dotyczące procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy; warunki środowiska pracy, którego określony stan mógł przyczynić się do zaistnienia wypadku; organizację pracy i stanowiska pracy, która może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywizacji zagrożenia wypadkowego; zachowanie człowieka w środowisku pracy, które – jeśli jest niezgodne z procedurami – może bezpośrednio zaważyć na powstaniu niebezpiecznego błędu w trakcie pracy.

Znacząca liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, do których doszło w 2020 r. w Wielkopolsce wiąże się z faktem zlokalizowania na jej terenie centralnych jednostek firm oraz podmiotów świadczących usługi na terenie całego kraju. To przesądza o miejscu rejestracji poszkodowanego, przy której uwzględnia się lokalizację pracodawcy (lub zleceniodawcy). Przykładowo, wypadek osoby wykonującej pracę tymczasową (pracownika lub zleceniobiorcy), do którego dojdzie na terenie pracodawcy użytkownika, będzie rejestrował jego formalny pracodawca – agencja pracy tymczasowej, która najczęściej ma siedzibę w największym mieście województwa.

1. Wypadki przy pracy – dane ogólne.

W 2020 r. zgłoszono do OIP w Poznaniu **416** wypadków przy pracy, w tym 28 zbiorowych. Inspektorzy pracy w okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r. zbadali okoliczności i przyczyny **168 wypadków** przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym, w których zostało poszkodowanych **175** osób.

Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
Ogółem		ogółem	w tym ze skutkiem	
			śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
168		175	26	84
w tym zbiorowych	9	18	3	0

Tabela 1. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2020 r. według skutków.

Największy udział w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki**, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 89 wypadków (**21,6% ogółu wypadków**) oraz **budownictwo** – 43 wypadki (**10,43% ogółu wypadków**).

W 2020 roku w dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miały miejsce 132 zgłoszone wypadki, co stanowi **około 1/3 ogółu wypadków**, o których informacje wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Najczęstsze przyczyny wypadków stwierdzone w trakcie czynności kontrolnych dotyczą:

Przyczyn ludzkich tj.:

- ◆ niewłaściwego przygotowania pracownika do wykonywania pracy,
- ◆ niewłaściwego zachowania się pracownika podczas wykonywania pracy,
- ◆ niewłaściwego bezpośredniego nadzoru nad pracownikami sprawowanego przez osoby działające w imieniu pracodawcy (brygadzysta, mistrz, kierownik).

Przyczyn organizacyjnych tj.:

- ◆ niewłaściwa organizacja stanowisk pracy

Według inspektorów pracy badających wypadki przy pracy **przyczyny techniczne** związane z parkiem maszynowym oraz dostarczaniem pracownikom przez pracodawców urządzeniami, nie stanowią istotnego odsetka przyczyn badanych wypadków przy pracy.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **304 decyzje nakazowe** (wg stanu na dzień 20.01.2021 r. – 250 decyzji zostało zrealizowanych, co stanowi 85,34% ogółu wydanych). Ponadto inspektorzy skierowali **wystąpienia zawierające 231 wniosków** dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (wg stanu na dzień 20.01.2021 r. – 198 wniosków zostało zrealizowanych, co stanowi 85,71% ogółu skierowanych).

Osoby winne zaniedbań stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika **ukarano w 99 przypadkach mandatami** na łączną kwotę 144 800 zł, **w 4 przypadkach skierowano wnioski do sądu** oraz zastosowano **3 środki wychowawcze** w postaci pouczenia, ostrzeżenia.

W wyniku 3 zakończonych postępowań sądy rejonowe, do których inspektorzy pracy kierowali wnioski o ukaranie osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, wymierzyły kary grzywny w wysokości od 2 100 zł do 3 000 zł.

W wyniku kontroli ustalających okoliczności i przyczyny wypadków, inspektorzy skierowali 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

W 2020 roku inspektorzy pracy OIP w Poznaniu, w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku, nie kierowali wniosków o podwyższenie płatnikowi składki na ubezpieczenie wypadkowe.

2. Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Na podstawie informacji od pracodawców, powiadomień policji oraz ustaleń podczas kontroli inspektorzy badali również wypadki z udziałem osób o niepracowniczym statusie zatrudnienia. W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę **26 takich wypadków**.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 31 decyzji nakazowych, mających na celu poprawę warunków pracy w określonym miejscu. Na dzień 20.01.2021 r. wykonano 18 decyzji, co stanowi 85,71%. Inspektorzy pracy skierowali również 42 wnioski w wystąpieniach. Na dzień 20.01.2021 r. 29 wniosków zostało zrealizowanych, co stanowi 69,05%.

Po przeprowadzonych kontrolach **15 osób zostało ukaranych mandatami karnymi**, na łączną kwotę 22 350,00 zł oraz zastosowano 1 środek wychowawczy. Nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu. Skierowano również 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

W 2020 r. inspektorzy pracy nie badali okoliczności i przyczyn zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

3. Wypadki przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.

W 2020 r. badano okoliczności i przyczyny 4 wypadków osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, zatrudnionych m.in. na umowę o dzieło, skierowanych do prac społecznych przez sądy. Po przeprowadzonych kontrolach 1 osobę ukarano mandatem karnym, na kwotę 1 200,00 zł.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 4 decyzje nakazowe, mające na celu poprawę warunków pracy w określonym miejscu oraz wystosowali 1 wniosek w wystąpieniu.

4. Podsumowanie – uwagi i wnioski.

Wyniki kontroli związane z ustalaniem okoliczności przyczyn wypadków pozwalają na sformułowanie następujących uwag i wniosków:

- ◆ W dalszym ciągu obszarami wymagającymi szczególnego zainteresowania, pozostają: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. W wymienionych branżach odnotowano najwyższe wskaźniki wypadków, w tym wypadków śmiertelnych oraz powodujących trwałe kalectwo.
- ◆ Dominującym dla budownictwa rodzajem wypadku jest upadek z wysokości. Dotyczy

to upadków z wysokości ludzi oraz czynników materialnych (narzędzi, elementów konstrukcyjnych, itp.). Są to zdarzenia, które najczęściej prowadzą do śmierci lub ciężkiego urazu.

- ◆ Podobnie jak w latach ubiegłych dominującym rodzajem wypadku w przemyśle jest pochwycenie lub odrzucenie osoby. Te zdarzenia również, podobnie jak upadek z wysokości prowadzą do śmierci lub ciężkich urazów.
- ◆ Istnieje bezpośrednia zależność łącząca przyczyny wypadków z niewłaściwym opracowaniem oceny ryzyka zawodowego. Posiadana przez pracodawców ocena ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, jest w większości opracowaniem standardowym, nieuwzględniającym faktycznych warunków pracy, nierzadko wydrukiem z zamieszczonych na stronach internetowych CIOP materiałów pomocniczych.
- ◆ Pracodawcy i służba bhp nie posiadają dostatecznej wiedzy, czym jest i czemu powinna służyć ocena ryzyka zawodowego. Jest ona traktowana jak wymóg formalny. Analizując wypadki przy pracy, inspektorzy pracy stwierdzają, że ocena ryzyka zawodowego nie uwzględnia faktycznych zagrożeń, występujących na kontrolowanych stanowiskach pracy. Stwierdzono również, że po wypadkach przy pracy, ocena ryzyka zawodowego nie jest powtórnie analizowana, weryfikowana, nie ma próby podjęcia skutecznych działań zmniejszających ryzyko zawodowe. Bieżące kontrole, podobnie jak kontrole prowadzone w latach ubiegłych dobitnie to potwierdzają. Środki prawne wydawane przez inspektorów pracy, w związku z postępowaniami powypadkowymi, w dużej mierze dotyczą błędów w ocenie ryzyka, bądź braku oceny ryzyka.
- ◆ Dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań bhp, nadal stanowi duży problem dla pracodawców. Pomimo, że przepisy prawa pracy zobowiązywały ich do dostosowania maszyn do końca 2006 r., to przeprowadzone kontrole podczas badania wypadków nadal wykazują nieprawidłowości, niedostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal pracodawcy i działające w ich imieniu służby bhp, nie podejmują skutecznych działań w tej materii, lub podjęte działania są niedostateczne. Maszyny i urządzenia, które były czynnikiem powodującym uraz tylko częściowo zostały przystosowane do minimalnych wymagań.
- ◆ Generalny wniosek z kontroli, to niewywiązywanie się pracowników służby bhp ze swoich obowiązków. Prowadzenie fikcyjnych, pozorowanych działań przez tę służbę, brak merytorycznego przygotowania osób wykonujących zadania służby bhp do wykonywania obowiązków wynikających z przepisów.

W związku z powyższym zasadne jest:

- ◆ Podjęcie działań legislacyjnych w zakresie nowelizacji przepisów dotyczących organizacji i prowadzenia szkoleń okresowych bhp dla służby bhp, pracodawców, osób kierujących pracownikami. Nowelizacja powinna dotyczyć certyfikacji firm szkolących, ośrodków szkoleniowych. Certyfikaty winny wydawać kuratoria dla podległych im ośrodków szkoleniowych, natomiast dla pozostałych ośrodków CIOP i Ośrodek Szkolenia PIP.
- ◆ Zmiana przepisów § 15 rozporządzenia dotyczącego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wprowadzająca uprawnienie do podejmowania skutecznych działań nadzorczych poprzez decyzje skłaniające zespół powypadkowy, który popełnia rażące błędy w postępowaniach powypadkowych do ponownych ustaleń. Brak odpowiednich przepisów nie pozwala inspektorom pracy na skuteczne działania w zakresie zapewnienia rzetelnej analizy wypadku, dokonania właściwej kwalifikacji prawnej wypadku, zapewnienia właściwych działań naprawczych (środków profilaktycznych), ograniczających wypadki w przyszłości. Niesie to ze sobą również wiele problemów dla pracownika poszkodowanego w wypadku.
- ◆ Szczegółowe kontrolowanie sposobu przygotowania zawodowego obcokrajowców, np. szkoleń bhp, uzyskiwania dodatkowych uprawnień, do wykonywania pracy na terenie RP.

5. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W 2020 r. kontynuowano kontrole **przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizie poddano **231 dokumentacji**, w tym dotyczące 31 zdarzeń nieuczynanych za wypadki przy pracy.

Kontrole ujawniły liczne nieprawidłowości w przestrzeganiu tego przepisu przez pracodawców oraz zespoły badające okoliczności i przyczyny wypadków, w szczególności:

- ustalenie tylko części przyczyn wypadku – 68,54%,
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy – 52,41%,
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku – 40,32%,
- nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek – 39,51%,

- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką – 38,44%,
- niezamieszczenie w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia – 33,87%,
- nieprowadzenie rejestru wypadków przy pracy oraz nierejestrowanie wszystkich wypadków (ukrywanie wypadków) – 21,76%,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego – 20,16%,
- nierealizowanie przez pracodawców środków i wniosków profilaktycznych – 17,74%,
- ustalenie tylko okoliczności wypadku, bez ujawnienia jego przyczyn – 16,12%,
- zaniechanie oględzin miejsca wypadku, a także wykonania innych czynności koniecznych do zebrania dowodów dotyczących wypadku – 12,9%.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w postępowaniu wypadkowym są: ustalenie tylko części przyczyn wypadków oraz ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy.

Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określaniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku.

Uniemożliwia to podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości, a zatem **nie zostaje zrealizowany najważniejszy cel postępowania zmierzającego do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.**

Błędy wykazane przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują na braki w przygotowaniu merytorycznym osób powoływanych przez pracodawców w skład zespołów powypadkowych. Podczas kontroli inspektorzy stwierdzali najwięcej nieprawidłowości w ustaleniu tylko części przyczyn wypadków (68,54%), ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy (52,41%) oraz w nieokreślaniu właściwych środków i wniosków profilaktycznych, celem ograniczenia podobnych wypadków w przyszłości (39,51%). Ustalenie niewłaściwych przyczyn wypadku, nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, powoduje, że z podobnych powodów, w przyszłości może dochodzić do wypadków przy pracy. To może świadczyć o słabym merytorycznym przygotowaniu osób prowadzących postępowanie powypadkowe, bądź o chęci ukrycia części przyczyn, szczególnie niewygodnych dla pracodawcy.

Z wydanych **po kontrolach 20 decyzji nakazowych**, wykonanych zostało 16 decyzji, co stanowi 88,88% (stan na 20.01.2021 r.). Inspektorzy **wystosowali 219 wniosków**, z których zrealizowano 169, co stanowi 77,17% (stan na 20.01.2021 r.). W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy ukarali 2 sprawców wykroczeń mandataми karnymi.

Decyzje inspektorów pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły w głównej mierze założenia rejestrów wypadków przy pracy, bądź ich uzupełnienia, niekiedy korekty treści rejestru wypadków przy pracy, decyzje dotyczyły również oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których doszło do wypadków przy pracy. Zespoły powypadkowe często ustalając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy nie zwracają uwagi na ocenę ryzyka zawodowego. Wnioski inspektorów pracy dotyczyły niewłaściwego postępowania zespołów powypadkowych, błędów dokumentacyjnych, niewłaściwych wniosków wyciąganych z prowadzonych postępowań powypadkowych, lub braku takowych wniosków.

Działania organów Państwowej Inspekcji Pracy wyeliminowały część nieprawidłowości dotyczących rzetelności prowadzenia postępowań powypadkowych, tworzenia dokumentacji powypadkowej oraz poszerzyły wiedzę pracodawców o zagrożeniach inicjujących powstawanie wypadków przy pracy. Efektem uzyskanym w wyniku kontroli wypadkowych było również uznanie 3 wypadków przy pracy w zakładzie, których zespół powypadkowy nie uznał.

Wykazane w kontrolach nieprawidłowości, wskazują na nierzetelność zespołów powypadkowych w prowadzeniu postępowań w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków, a także brak znajomości podstawowych przepisów bhp, które regulują kwestie postępowania powypadkowego.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu udzielali porad dotyczących m. in. wypadków przy pracy. Na stronie internetowej inspektoratu zamieszczono informacje o okolicznościach i przyczynach wybranych wypadków przy pracy oraz informacje o liczbie wypadków w każdym tygodniu i w miesiącu 2020 r.

W ramach poradnictwa udzielano bezpośrednio w siedzibie okręgu lub oddziałów informacji prawnych dla pracodawców, służb bhp i pracowników. Porady dla pracowników dotyczyły bardzo często postępowania związanego z niesporządzeniem przez pracodawcę protokołu powypadkowego po zaistniałym wypadku, odmową sporządzenia protokołu oraz nieuznaniem zdarzenia za wypadek przy pracy.

Wypadki przy pracy powodują koszty zarówno dla przedsiębiorstw, osób poszkodowanych i ich rodzin, a także całego społeczeństwa. Szacunek do życia ludzkiego obejmuje dbanie o bezpieczeństwo pracy. Zarówno przed tysiącami czy setkami lat, jak i obecnie, człowiek stara się uchronić przed nieszczęściem. Każdy wypadek powinien wzbogacać naszą wiedzę dotyczącą przyczyn nieszczęścia i umożliwiać uniknięcia takich zdarzeń w przyszłości. Niestety zbyt lekceważące podejście pracodawcy, jak i powoływanych zespołów powypadkowych, do obowiązku badania okoliczności i przyczyn zdarzenia, nie dają podstaw aby sądzić, iż zostaną wyciągnięte stosowne wnioski, które wpłyną znacząco na liczbę wypadków przy pracy.

III. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

- **Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.**

PRIORYTETAMI W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY w 2020 r. było:

- ◆ ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy; w niektórych branżach, np. w handlu, usługach, umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia,
- ◆ kontrola poprawności i zasadności zawierania umów terminowych,
- ◆ weryfikacja prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

Zawieranie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach tematu **Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**, przeprowadzono łącznie **426 kontroli**, w tym w 364 przypadkach nie stwierdzono istnienia znamion stosunku pracy.

Łączna liczba kontroli, w których inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2020 r. wyniosła 62 kontrole. W ramach kontroli inspektorzy regulowali stwierdzoną nieprawidłowość za pomocą wniosku w wystąpieniu bądź ustnym poleceniem.

Spośród 426 kontroli, 23 zostały wywołane skargą, a zatem niewiele ponad 5%. W ramach przeprowadzonych kontroli rozpatrzono 26 skarg, w tym 6 skarg okazało się zasadnych, 13 skarg było niezasadnych.

W przypadku 4 skarg nie było możliwości ustalenia zasadności wniosku, z uwagi na sporny charakter sprawy.

Na podstawie kontroli, w których zbadano **1636** umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy w 2020 r. skierowali do pracodawców łącznie **81** środków prawnych, w tym **51** wniosków i **30** ustnych poleceń. Wszystkie wydane środki prawne dotyczyły przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Środkami prawnymi objęto łącznie **142** osoby, a pracodawcy potwierdzili realizację 41 wniosków **zawierając umowy o pracę z 64 osobami. Ustne polecenia zrealizowane podczas kontroli dotyczyły 67 osób.**

Największą liczbę kontroli przeprowadzono w branży handlowej – 99 kontroli, co stanowi 23,24% wszystkich przeprowadzonych kontroli, **w branży usługowej** – 96 kontroli, co stanowi 22,53% wszystkich kontroli oraz **w zakładach produkcyjnych** – 52 kontrole, co stanowi 12,20% wszystkich kontroli. W przypadku branży handlowej skierowano do pracodawców 24 środki prawne, które objęły 1,47% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych, z kolei w branży usługowej na 96 kontroli, w 13 przypadkach wydano środki prawne, które objęły 0,79% zbadanych umów cywilnoprawnych. Przy kontroli zakładów produkcyjnych na 52 kontrole wydano 8 środków prawnych, co stanowi 0,48% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

W 2020 r. - podobnie jak w latach poprzednich - kontrole wykazały, że znaczna część osób nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Zdarzały się sytuacje całkowitego braku zainteresowania osoby skarżącej prowadzeniem przez inspektora pracy dalszego postępowania przed sądem – m.in. z uwagi na długość toczącego się postępowania. Ponadto osoby te tłumaczyły, iż godziły się na zawarcie umowy cywilnoprawnej, ponieważ taka umowa im odpowiadała.

W ramach realizacji tematu: Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy **udzielili pracodawcom porad prawnych w łącznej liczbie 1312 i z zakresu legalności zatrudnienia 369.**

W 2020 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali **3 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 3 osób.** Liczba skierowanych pozwów jest identyczna, jak w roku ubiegłym.

W praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w omawianym przedmiocie jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę.** Zdecydowana większość pracodawców dobrowolnie stosuje się do wniosków i poleceń, co przyczynia się do przekształcenia stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw.

Podobnie, jak w latach ubiegłych dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje liczba skierowanych pozwów do sądu w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach i wydanymi poleceniami. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

W **2020** roku potwierdzono zatrudnienie w ramach stosunku pracy dla **131** osób.

Zawieranie umów terminowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 36 kontroli dotyczących przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych.

Podczas kontroli rozpatrzono łącznie 9 skarg dotyczących nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów na okres próbny i na czas określony w brzmieniu obowiązującym od dnia 22.02.2016 roku, tj.: zawierania wielu umów o pracę na czas określony, co stanowi naruszenie art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, zawarcia umowy o pracę na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące. Skargi dotyczące naruszania przepisów o zawieraniu wielu umów o pracę na czas określony były niezasadne.

W wyniku realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów w zakresie zawierania umów terminowych **nie stwierdzono rażących nieprawidłowości.**

W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych wydano łącznie 21 wniosków oraz 1 polecenie.

Najwięcej wniosków wydano w zakresie:

- ◆ nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem lub zmianą informacji o warunkach zatrudnienia przede wszystkim w zakresie określenia długości okresu wypowiedzenia;
- ◆ nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umów o pracę zawieranych na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące oraz ponownego zawarcia umowy o pracę

na okres próbny z tym samym pracownikiem w celu wykonania pracy tego samego rodzaju;

- ◆ nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umów o pracę na czas określony dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące.

Według pracodawców oraz inspektorów pracy naruszanie przez pracodawców przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów terminowych nie było już wynikiem obchodzenia prawa, jak miało to miejsce w latach ubiegłych, a raczej wynikało z braku staranności przy sporządzaniu umów o pracę.

W 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzone działania prewencyjne i promocyjne, z uwagi na istniejącą sytuację epidemiczną, dotyczyły głównie bezpieczeństwa pracowników i ochrony przed zagrożeniami związanymi z epidemią Covid-19. W ramach organizowanych szkoleń, spotkań, konferencji on-line oraz dyżurów ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy w środkach masowego przekazu poruszane były również zagadnienia dotyczące zatrudniania na podstawie umów o pracę w tym umów terminowych na przykład:

- na zaproszenie Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział Konin 21.02.2020 roku przeprowadzono prelekcję "Zatrudnianie i zwalnianie pracowników" dotyczącą m.in. rodzajów umów, trybów ich rozwiązywania,
- w dniu 02.03.2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili w I Liceum Ogólnokształcącym w Pile prelekcję dla uczniów dwóch klas maturalnych pt. "Zanim podejmiesz pracę", w zakresie dotyczącym zatrudnienia na podstawie: stażu (osoba bezrobotna), wolontariatu, umowy cywilnoprawnej, umowy o pracę, pracy tymczasowej, stażu absolwenckiego, samozatrudnienia (działalność gospodarcza),
- w dniach 26.11 i 10.12.2020 roku inspektorzy pracy pełnili dyżur telefoniczny dla czytelników gazety Kurier Ostrowski. Podczas dyżuru udzielano odpowiedzi na pytania z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analiza dokumentacji dotyczącej realizacji zastosowanych środków prawnych wykazała, że na **28** skierowanych w wyniku przeprowadzonych kontroli wniosków wykonanych zostało **26**, co stanowi **93%** wszystkich wniosków. W stosunku do pracodawcy, który nie potwierdził wykonania środków prawnych zostanie zaplanowana w roku 2021 kontrola sprawdzająca.

Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było **przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847).**

Kontrolami objęto **435** podmiotów, zatrudniających na podstawie **umów cywilnoprawnych 8 186 osób.**

Stwierdzono **naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**, regulowane wydanymi środkami prawnymi podczas 98 kontroli (22,53% kontroli). Wydano 103 wystąpienia (23,68% kontroli) oraz 26 poleceń ustnych (5,98% kontroli).

Naruszenia przepisów prawa przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne polegały na:

- ◆ niewypłaceniu, obniżeniu, bezpodstawnym potrąceniu z wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej należnego **162** osobom – stwierdzono **38** przypadków naruszeń przepisów (**8,74%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ niedokonaniu wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc – stwierdzono **41** przypadków naruszeń przepisów (**9,43%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ niezapewnieniu przedkładania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia – stwierdzono **36** przypadków naruszeń przepisów (**8,28%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ nieokreśleniu przez strony sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowach, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego lub niepotwierdzeniu przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług w formie

pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w przypadku niezawarcia umowy z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej – stwierdzono **10** przypadków naruszeń przepisów (**2,30%** przeprowadzonych kontroli),

- ◆ nieprzechowywaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – stwierdzono **5** przypadków naruszeń przepisów (**1,15%** przeprowadzonych kontroli),
- ◆ nieustalenie w umowach wysokości wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej – stwierdzono **8** przypadków naruszenia przepisów (**1,84%** przeprowadzonych kontroli).

Podczas realizacji zadania: Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, stwierdzono także nieprawidłowości, które skutkowały powiadomieniem o naruszeniu przepisów prawa właściwych organów:

- ◆ Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o naruszeniach przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych – stwierdzono 4 przypadki naruszeń przepisów w zakresie nieopłacenia składek na ubezpieczenie społeczne za zleceniobiorców, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac,
- ◆ naczelników urzędów skarbowych o naruszeniach przepisów prawa podatkowego – stwierdzono 1 przypadek naruszenia przepisów w zakresie nieopłacenia zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w kontrolowanych podmiotach w 2020 r. **uległ pogorszeniu** w stosunku do roku ubiegłego. W 2019 r. stwierdzono nieprawidłowości w **16,51%** przeprowadzonych kontroli. W 2020 r. nieprawidłowości stwierdzono w **22,53%** kontroli.

Przedsiębiorcy, jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie, w ich ocenie, zwalniają z odpowiedzialności za naruszenia.

W 2020 r. wskazywano także na sytuację ekonomiczną związaną ze stanem epidemii wywołanej wirusem Sars-CoV-2 i wynikające z niej ograniczenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w poszczególnych branżach.

Główne naruszenia wykazane w kontrolach polegały na nieprawidłowym wypłacaniu wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Uwzględniając powyższe, inspektorzy pracy wydali wystąpienia i polecenia dotyczące wypłaty niewypłaconego, obniżonego i bezpodstawnie potrąconego wynagrodzenia oraz wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc).

Wykazano, że kontrolowane podmioty nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły wynagrodzenie 434 osobom, co ustalono na podstawie treści wydanych poleceń i wniosków.

Stwierdzono naruszenia w tym zakresie w **8,74%** przeprowadzonych kontroli.
Wyegzekwowano kwotę 99 734,97 zł.

Należy wskazać, że w tym **zakresie nastąpiło nieznaczne pogorszenie** w stosunku do 2019 r., gdzie stwierdzono niewypłacenie, zaniżenie lub bezpodstawnie potrącenia w **6,71%** przeprowadzonych kontroli.

Do powtarzalnych naruszeń w obszarze stosowania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, należy nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków dotyczących przekazywania informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz określania w umowach przez strony sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

Należy zaznaczyć, że nie stwierdzono naruszeń przepisów gwarantujących szczególną ochronę minimalnej stawki godzinowej w zakresie: zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej; zakazu przeniesienia go na inną osobę, dokonywania wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej. Powyższe przepisy ustawy są przez pracodawców przestrzegane. Stanowią one ochronę dochodów przyjmujących zlecenie i świadczących usługi oraz są zabezpieczeniem przed nadużyciami i próbami omijania prawa. Ponadto w przeprowadzonych kontrolach nie wykazano nieprawidłowego stosowania wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8d ust. 1 ustawy).

Inspektorzy pracy wydali środki prawne, obejmujące regulacje związane z badanymi zagadnieniami tematycznymi w celu usunięcia ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości w ramach realizowanego zadania oraz zapewnienia w przyszłości przez

kontrolowane podmioty wymaganego przepisami stanu praworządności. Na podstawie informacji udzielonych przez kontrolowanych przedsiębiorców o wykonaniu wydanych środków prawnych oraz przeprowadzonych kontroli sprawdzających należy stwierdzić, że podjęte czynności kontrolne doprowadziły do poprawy przestrzegania przepisów.

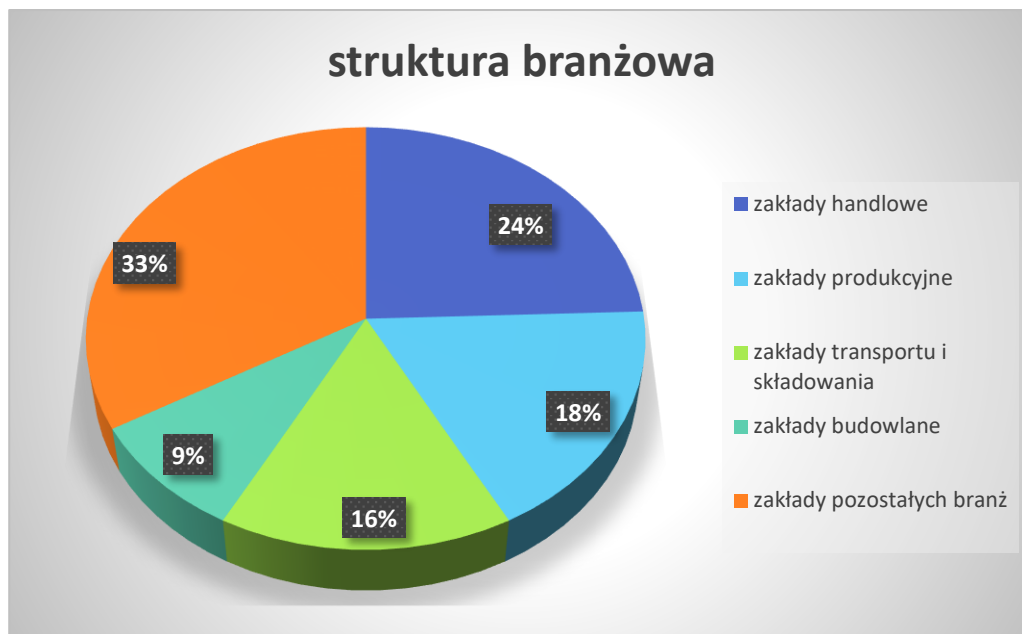
Działalność prewencyjna i szkoleniowa Państwowej Inspekcji Pracy powinna koncentrować się zwłaszcza na studentach i osobach kończących naukę w szkołach średnich, dla których praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest często pierwszą formą zatrudnienia, a także mikroprzesiębiorcach, których stan wiedzy w tym zakresie jest często znikomy.

W 2020 r. z uwagi na stan epidemii nie przeprowadzono działań profilaktycznych związanych z wypłacaniem minimalnej stawki godzinowej wynikającej z wykonywania pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

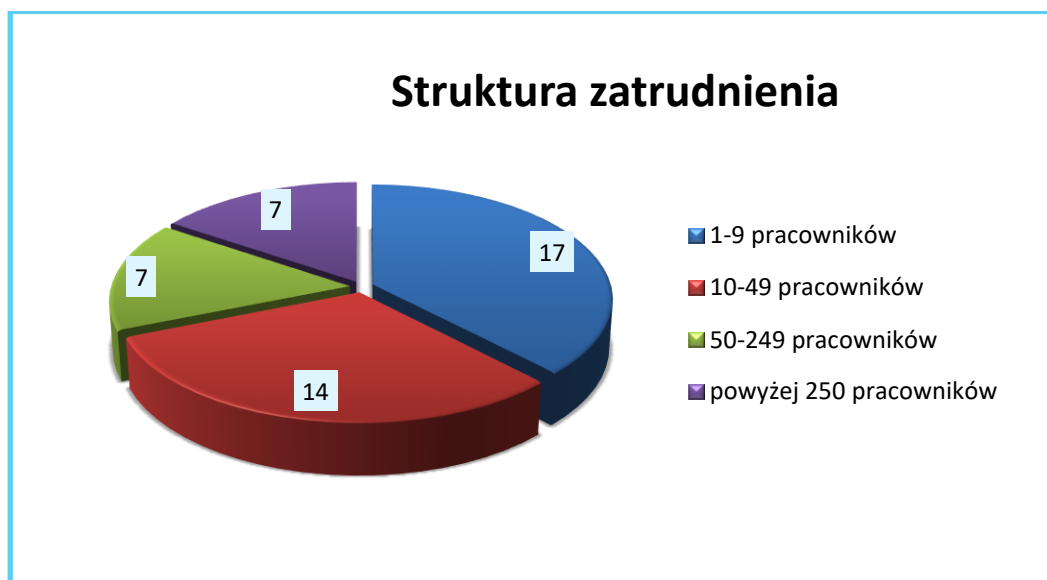
A. Czas pracy i wypłata wynagrodzenia – pracodawcy różnych branż.

W okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r., inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **45 kontroli** w zakresie realizacji tematu „Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. Z ogólnej liczby **45 kontroli – 30 kontroli** zostało przeprowadzonych na skutek skarg, a u **5** pracodawców przeprowadzono kontrolę po raz pierwszy.



Wykres 1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2020 r. wg branż.

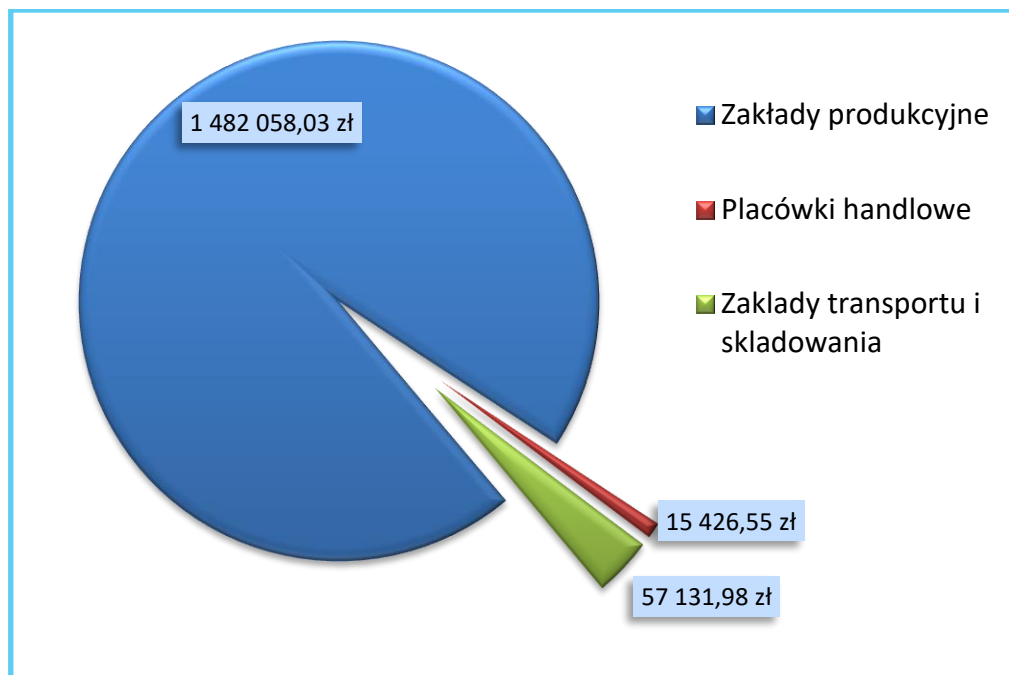
W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **8 394 pracowników**, w tym **3 787 kobiet** i **7 pracowników młodocianych**.



Wykres 2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2020 r.

W bieżącym roku kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **1 829 717,63 zł**, w stosunku do **1 820 pracowników**. Mimo, iż zmalała w stosunku do roku ubiegłego zarówno ogólna kwota niewypłaconych należności, jak również kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika, to nadal utrzymuje się na wysokim poziomie i w roku 2020 r. wyniosła **1 005,34 zł**. W roku ubiegłym wyniosła **1584,20 zł** a w 2018 r. **780,23 zł**. Oprócz wynagrodzenia za pracę do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości dochodziło w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w dalszej kolejności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, dodatku za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia chorobowego. Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy dotyczyły przede wszystkim nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, nieustalania rozkładów czasu pracy i nieinformowania pracowników o obowiązującym ich rozkładzie, niezapewnienia pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz niezapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto w 2020 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **16 regulaminów pracy lub obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresu rozliczeniowego czasu pracy**.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na stwierdzenie, iż najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w latach poprzednich, w zakładach produkcyjnych, w wysokości **1 482 058,03 zł**, tj. **81 %** sumy niewypłaconych wynagrodzeń. Największa skala naruszeń w branżach produkcyjnych występuje w zakładach produkujących maszyny i urządzenia oraz odzież. W zakładach z branży transportowej wyniosły **57 131,98 zł** wynagrodzeń, tj. **3,12 %**, sumy kwot niewypłaconych, a w placówkach handlowych **15 426,55zł** tj. niespełna **1%**.



Wykres 3. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- **10 nakazów wypłaty** zawierających **87 zarządzeń nakazowych**. Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **1 741 567,63 złotych**,
- **43 wystąpienia**, zawierające **222 wnioski** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy,
- **25 poleceń**, w tym **24 polecenia** dotyczące należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli w łącznej kwocie **38 400,02 zł** oraz **1 polecenie** dotyczące ewidencji czasu pracy.

Stwierdzone podczas kontroli naruszenia przepisów prawa pracy w obszarze czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wynikają zarówno z celowego ich łamania, błędnej interpretacji, jak również ich nieznajomości przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe w zakładach pracy. Należy podkreślić, iż naruszanie przepisów o czasie pracy skutkuje naruszeniami w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Przykładem takiej wzajemnej korelacji jest nieprzestrzeganie przepisów dotyczących doby pracowniczej i zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie, co generuje roszczenia pracowników o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy nie korzystali z możliwości ustalenia

rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczynania pracy zgodnie z art.140¹ Kodeksu pracy.

U prawie **47%** skontrolowanych pracodawców wystąpiły nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, które dotyczyły nieprowadzenia lub też nierzetelnego prowadzenia ewidencji. Konsekwencją tych nieprawidłowości było również niewypłacanie lub bezpodstawne obniżanie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W **13 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali polecenia i wnioski, zobowiązując do naliczenia i wypłacenia należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu.

W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach i poleceniach ustnych pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom w terminie do 8.01.2021 r. łącznie **26 296,71 zł** należności z tytułu niewypłaconego lub bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym również dodatku za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Stanowiło to **30%** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji poleceń i wystąpień inspektorów pracy. Kwota ta ulegnie jednak znacznemu zwiększeniu, gdyż nie wszyscy pracodawcy udzielili już odpowiedzi na wystąpienia a część pracodawców dokonuje czasochłonnnych przeliczeń w tym zakresie za okres nieulegający przedawnieniu. W ubiegłym roku odsetek był znacznie niższy i wynosił **10%** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli spowodowane są przez słabe przygotowanie merytoryczne służb kadrowo-płacowych, niewiedzę i ignorancję pracodawców oraz nieznajomość przepisów wśród kadry kierowniczej. Sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są często przez osoby, którym brakuje przygotowania merytorycznego w powyższym zakresie oraz o niewielkim doświadczeniu zawodowym. Są to często osoby wykonujące inne zadania na przykład z zakresu księgowości, a dodatkowo przydzielono im w zakresie obowiązków sprawy pracownicze. Dotyczy to w szczególności małych i średnich pracodawców. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż dwie trzecie kontroli w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń zostało przeprowadzonych w wyniku skarg pracowniczych.

Nieznajomość przepisów osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-płacowe można stosunkowo często zaobserwować przy ustalaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji nieprawidłowym naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jednak część pracodawców świadomie unika przestrzegania przepisów prawa pracy, mimo wydanych we wcześniejszych kontrolach środków prawnych zobowiązujących ich do przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzenia za pracę.

Ponadto część pracodawców nierzetelnie prowadzi ewidencję czasu pracy, celowo i świadomie nie wykazują pracy w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy w celu niewypłacenia należności pieniężnych z tego tytułu lub wypłacenia ich bezpośrednio do ręki pracownika. Niewykazanie wypłaconych kwot na liście płac powoduje nieodprowadzenie należnej składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Skala tego procederu jest trudna do uchwycenia gdyż inspektor pracy nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi skuteczną walkę z ww. patologią. Jedynie w sytuacji, gdy pracownicy zgadzają się zeznawać do protokołu przesłuchania w charakterze świadka inspektor pracy jest w stanie udowodnić naganny proceder w tym zakresie. Dotyczy ona jednak głównie małych przedsiębiorstw zatrudniających kilku lub kilkunastu pracowników.

W zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wyegzekwowano do dnia **8.01.2021 r.** na rzecz **1450 pracowników** kwotę **1 220 274,65 zł.** W tym na podstawie **12** poleceń ustnych, wydanych w trakcie kontroli, **38 400,02 zł.** Na podstawie **59** wykonanych i **8** częściowo wykonanych zarządzeń nakazowych wypłacono kwotę **1 132 124,65 zł,** co stanowi **67,82%** kwot zobowiązań zawartych w wydanych decyzjach. W przypadku przedsiębiorcy, który utracił status pracodawcy stwierdzono wygaśnięcie nakaz wypłaty na kwotę **93 233,85 zł.** Inspektor pracy wszczął także kontrolę u pracodawcy, który nie zrealizował **16** zarządzeń nakazowych na łączną kwotę **476 569,46 zł,** w trakcie której okazało się, iż sąd ogłosił upadłość co uniemożliwiło wszczęcie postępowania egzekucyjnego. W przypadku pozostałych dwóch pracodawców, którzy nie udzielili informacji o pełnej realizacji nakazów zostaną przeprowadzone kontrole sprawdzające.

W wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy na łączną kwotę **49 749,98 zł.**

Z łącznej kwoty świadczeń, tj. **1 220 274,65 zł** wyegzekwowano:

- dla **281 pracowników** wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie **874 085,00 zł,**
- dla **100 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej i w średniotygodniowej oraz za pracę w niedziele i święta w wysokości **29 534,67 zł,**

- dla **116 pracowników** dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości **16 256,77 zł**,
- dla **50 pracowników** wynagrodzenie chorobowe w kwocie **27 970,97 zł**,
- dla **577 pracowników** wynagrodzenie urlopowe na łączną kwotę **75 714,85 zł**,
- dla **10 pracowników** odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika na łączną kwotę **86 336,07 zł**,
- dla **209 pracowników** ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży w wysokości **2 178,84 zł**,
- dla **1 pracownika** należności z tytułu podróży służbowej na łączną kwotę **2 070,00 zł**,
- dla **6 pracowników** ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej wysokości **3 366,53 zł**,
- dla **55 pracowników** kwotę **70 357,13 zł** obejmującą inne niż ww. świadczenia ze stosunku pracy.

W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy uzyskano następujące efekty działań podjętych przez inspektorów pracy:

- **14 pracodawców** zobowiązało się do rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy w stosunku do **118 pracowników**,
- **12 pracodawców** usunęło nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- **8 pracodawców** zobowiązało się do ustalania rozkładów czasu pracy i informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy,
- **8 pracodawców** zobowiązało się do niezatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnych limitów godzin nadliczbowych,
- **8 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **19 pracownikom** dobowego odpoczynku,
- **7 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **17 pracownikom** tygodniowego odpoczynku,
- **9 pracodawców** zobowiązało się do udzielania **31 pracownikom** dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy,
- **8 pracodawców** zobowiązało się do udzielania **16 pracownikom** dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- **10 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania pozostałych przepisów o czasie pracy nieuwzględnionych w wytycznych w stosunku do **47 pracowników**. Nieprawidłowości te dotyczyły głównie nieprzestrzegania przepisów o dobie pracowniczej, czasie pracy kierowców i nauczycieli.

Łącznie pracodawcy zrealizowali **157 wniosków**, co stanowi **70,72%** ogólnej liczby wydanych środków prawnych w tym zakresie.

Liczne nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wystąpiły w przedsiębiorstwach transportowych i handlowych. Istotnym problemem dla ww. pracodawców jest rekrutacja nowych pracowników ze względu na bardzo niskie bezrobocie w województwie wielkopolskim. W związku z powyższym dochodzi do naruszeń przepisów o czasie pracy w zakresie zapewnienia pięciodniowego tygodnia pracy, przestrzegania limitów godzin nadliczbowych, zapewnienia stosownych odpoczynków i raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Przypadki zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnych limitów godzin nadliczbowych wystąpiły w 2020 r. stosunkowo często u cudzoziemców - obywateli Ukrainy. Ww. pracownicy wykonujący pracę przede wszystkim na podstawie umów na czas określony zgodnie z oświadczeniami i pozwoleniami na pracę nastawieni są na osiągnięcie jak najwyższego zarobku w maksymalnie krótkim czasie i dlatego też szczególnie chętnie świadczą pracę w godzinach nadliczbowych bez względu na obowiązujące ograniczenia.

W każdej grupie przedsiębiorstw występowały nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom. Pracodawcy często nie sporządzali ich na piśmie lub w formie elektronicznej lecz ustnie z dnia na dzień informowali o dniach i godzinach pracy. Problem ten dotyczy szczególnie zakładów wykonujących prace budowlane uzależnione od warunków pogodowych. Stwierdzono również przypadki nieprzechowywania rozkładów czasu pracy pracowników po zakończonym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Powoduje to trudności z prawidłowym rozliczeniem czasu pracy, w tym przede wszystkim w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych. Brak rozkładu czasu pracy uniemożliwia ustalenie czy pracownikowi należy jest dodatek w wysokości 50% stawki czy 100% stawki np. przy przekroczeniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Dodatkowym problemem dla pracodawców jest brak kodeksowej definicji rozkładu czasu pracy, przewidzianego w art.129 § 3 Kodeksu pracy. Jednocześnie w przepisach zachowano dotychczasowy obowiązek ustalania rozkładu czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Przyjmuje się interpretację, że przez rozkład czasu pracy przewidziany w art. 129 § 3 kodeksu pracy, należy rozumieć indywidualny harmonogram lub grafik w formie pisemnej lub elektronicznej, odmiennie niż mający charakter grupowy rozkład czasu pracy, który należy ustalić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (art. 150 § 1 k.p.) Posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciem rozkładu czasu pracy w dwóch znaczeniach powoduje, że

pracodawcy nie sporządzają indywidualnych harmonogramów. Problem ten występuje szczególnie w zakładach wcześniej niekontrolowanych, w których pracodawcy i ich służby kadrowo-płacowe nie wykazują należytej wiedzy w zakresie przepisów prawa pracy.

Kolejnym zagadnieniem, w którym od lat występują nieprawidłowości w zakresie czasu pracy jest niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Część pracodawców planując czas pracy w rozkładach, nie uwzględnia przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy, a część nie rekompensuje dniem wolnym, lecz wypłaca dodatkowe wynagrodzenie. Mimo, iż przepis art.151³ Kodeksu pracy w sposób jednoznaczny nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, praktyka wskazuje, iż część pracodawców nie mając możliwości udzielenia w takiej sytuacji dnia wolnego, wypłaca w zamian pracownikom wynagrodzenie z dodatkiem. Należy jednak zaznaczyć, iż rekompensowanie pracy w dni wolne dodatkowym wynagrodzeniem, realizowane jest również pod naciskiem pracowników, którzy zainteresowani są zwiększeniem swoich dochodów.

Podobnie jak w latach poprzednich, stwierdzono przypadki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładów pracy, którym zgodnie z art.151⁴ Kodeksu pracy nie przysługuje wynagrodzenie z tego tytułu. Praktyka dowodzi, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nagminnie wykonują pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż stosowane przez pracodawcę rozwiązania organizacyjne zmuszają ich do tego.

W dalszym ciągu występują nieprawidłowości związane z błędnym naliczeniem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotą problemu jest fakt, iż w kontrolowanych podmiotach kryteria, na podstawie których wypłacana jest premia uznaniowa są często niezdefiniowane, a w innych przypadkach bardzo lakoniczne. Powoduje to brak ujęcia ww. świadczenia w podstawie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Tak więc praktyka dowodzi, iż „płynna” granica między premią a nagrodą rzutuje na wysokość wynagrodzenia, pomimo iż obowiązujący w tej materii przepis jest jednoznaczny. W ocenie inspektorów pracy niecelowe jest nieuwzględnianie w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty wyrównania do wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nieuwzględnianie ww. wyrównania w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu powoduje w niektórych przypadkach znaczne obniżenie tych świadczeń. Ponadto

stosunkowo często występowały nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania powyższych świadczeń w szkołach publicznych, w których dla poszczególnych grup pracowniczych, tj. dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych i nieferyjnych oraz pracowników administracji i obsługi stosowane są różne zasady naliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Również u pozostałych pracodawców problemem jest sposób naliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, związany z metodą ustalania współczynnika, szczególnie dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowym problemem związanym z wypłacaniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest brak uregulowania w Kodeksie pracy terminu wypłaty ww. ekwiwalentu. W związku z powyższym pracodawcy na ogół wypłacają ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę a tylko niekiedy w dniu rozwiązania stosunku pracy. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku wypłacania odpraw pieniężnych.

Problem stanowi również termin wypłaty należności z tytułu podróży służbowych, gdyż stosowne rozporządzenie określa jedynie termin dokonania przez pracownika rozliczenia należności z tego tytułu, a nie określa terminu zapłaty. W związku z powyższym zdarzają się przypadki celowego wstrzymywania lub opóźniania wypłaty należności z tytułu podróży służbowych. Problem ten dotyczy przede wszystkim firm transportowych zatrudniających kierowców.

Zdarzają się również przypadki, że pracodawcy określając wynagrodzenie pracownika, ustalają stawki godzinowe i miesięczne w jak najniższej wysokości, co powoduje, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych jest symboliczny.

Ponadto dla pracowników oraz zatrudniających ich pracodawców utrudnieniem jest wysokość kwoty wolnej od potrąceń dokonywanych za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Pracownicy, mimo iż wyrażają zgodę na piśmie na potrącenia należności innych niż na rzecz pracodawcy, nie mogą zlecać pracodawcy potrącania kwot i przekazywania swoich zobowiązań, takich jak składki na ubezpieczenia grupowe i związki zawodowe oraz rat pożyczek z funduszu socjalnego i kasy zapomogowo-pożyczkowej, poniżej kwoty stanowiącej 80% minimalnego wynagrodzenia. Bardzo często zdarza się jednak, że pracownicy wymuszają na pracodawcach dokonywanie potrąceń poniżej kwoty wolnej od potrąceń w celu dokonania ww. płatności. Problem ten szczególnie często występuje w przypadku pracowników obsługi w placówkach oświatowych. Ww. pracownicy otrzymują niskie wynagrodzenie za pracę, na ogół w kwocie niewiele wyższej niż minimalne wynagrodzenie, a korzystają z pożyczek z funduszu socjalnego i kasy zapomogowo-pożyczkowej.

Problem w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę występuje nie tylko w przypadku pracodawców mających problemy z płynnością finansową, ale również w placówkach oświatowych, w których Karta nauczyciela nakłada obowiązek wypłaty wynagrodzenia z góry w pierwszym dniu miesiąca. Problem powyższy występuje szczególnie w przypadku nowo zatrudnionych nauczycieli często na zastępstwo, którym również należy wypłacić wynagrodzenie z góry, mimo że często formalności z tym związane trwają kilka dni, tj. ustalenie należnego wynagrodzenia, naliczenie na liście płac i uzyskanie zgody na piśmie na wypłacenie wynagrodzenia przelewem na rachunek bankowy. System wynagradzania nauczycieli powoduje, iż świadczenie pieniężne naliczane jest dwukrotnie w ciągu miesiąca gdyż stałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z góry na początku miesiąca, a pozostałe, tj. za godziny nadwymiarowe i doraźne zastępstwa, na koniec miesiąca. Ponadto służby kadrowo-płacowe obsługujące szkoły, tj. zespoły ekonomiczno-administracyjne obsługi szkół lub centra usług wspólnych muszą jeszcze dokonywać korekty listy płac i należnego wynagrodzenia, które otrzymał płatne z góry w przypadku nieobecności nauczyciela m.in. z powodu choroby. Tak określony termin wypłaty wynagrodzenia za pracę dla nauczycieli powoduje liczne problemy w zakresie dochowania terminowości i prawidłowości wypłaty wynagrodzenia za pracę.

B. Przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy: korporacje, jednostki samorządu terytorialnego, urzędy administracji państwowej.

Kontrolą objęto **7 korporacji** (sektor finansowy), **9 jednostek samorządu terytorialnego** (gmin miejsko-wiejskich i wiejskich), **6 urzędów administracji państwowej** (szczególnie wojewódzkiego i powiatowego).

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w **korporacjach** na **7** przeprowadzonych kontroli stwierdzono **15** nieprawidłowości - **2,14** na kontrolę; w **jednostkach samorządu terytorialnego** na **9** przeprowadzonych kontroli stwierdzono **24** nieprawidłowości - **2,66** na kontrolę; w **urzędach administracji państwowej** na **6** przeprowadzonych kontroli stwierdzono **8** nieprawidłowości - **1,33** na kontrolę.

Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami były:

- ♦ w **korporacjach**: nieustalenie w regulaminie pracy systemu czasu pracy w którym zatrudnieni są pracownicy, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz niezawieranie w

- ewidencji czasu pracy informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- ◆ w **jednostkach samorządu terytorialnego**: brak rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych lub udzieleniem jej po terminie, nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, polegające na nie zawarciu informacji o faktycznej godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz o wymiarze pracy w godzinach nadliczbowych lub pracy w porze nocnej, nieustalenie w regulaminie pracy obowiązującego systemu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego czasu pracy,
 - ◆ w **urzędach administracji państwowej**: nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy tj. brak ewidencji czasu pracy lub brak w ewidencji czasu pracy informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, nie określenie systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz ustaleniem rozkładów czasu pracy.

Kontrole w zakresie czasu pracy w korporacjach wykazały mniej uchybień, niż kontrole przeprowadzone w jednostkach samorządu terytorialnego. Najmniej nieprawidłowości stwierdzono jednak w urzędach administracji państwowej.

W 4 przypadkach wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia, w tym 3 kontrole zakończyły się zastosowaniem środków oddziaływania wychowawczego, po 1 kontroli skierowano do sądu wnioski o ukarane. Sąd Rejonowy w Śremie w dniu 15.09.2020 r. wydał wyrok nakazowy, w którym uznał obwinionego za winnego zarzucanych mu czynów i wymierzył karę grzywny w wysokości 5000 zł.

3. Legalność zatrudnienia.

A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.

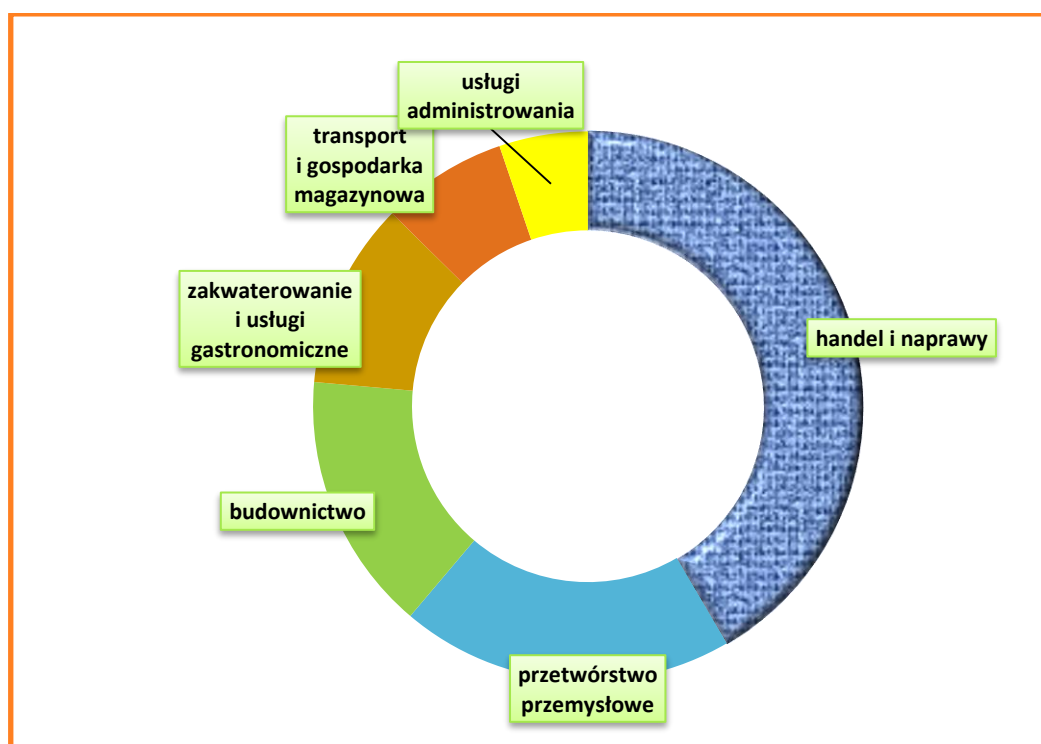
W 2020 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 868 kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 21548 osób, w tym 3236 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 62 osoby prowadziły działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w zakładach zatrudnionych było 17643 pracowników, w tym 6814 kobiet.

Stan epidemii obowiązujący w roku sprawozdawczym oraz sugestie o możliwości rezygnacji z obowiązkowej realizacji tematu legalności zatrudnienia obywateli polskich podczas innych kontroli, spowodowały znaczny spadek przeprowadzonych kontroli tematycznych w porównaniu do roku ubiegłego.

Działania kontrolne inspektorów pracy ukierunkowane były na ujawnienie przypadków nielegalnego powierzania pracy przez podmioty działające w szczególności w tych sektorach, w których – na podstawie wyników kontroli z lat ubiegłych oraz monitoringu PIP, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa. W typowaniu podmiotów do kontroli kierowano się w szczególności skargami pracowników, zleceniobiorców, wnioskami i powiadomieniami urzędów oraz organów administracji państwowej, zwłaszcza urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Struktura kontrolowanych podmiotów według branż przedstawia się następująco:

- handel i naprawy – 303 kontrole (3582 pracujących),
- przetwórstwo przemysłowe - 143 kontrole (5275 pracujących),
- budownictwo – 111 kontroli (1087 pracujących),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - 80 kontroli (790 pracujących),
- transport i gospodarka magazynowa - 54 kontrole (5345 pracujących),
- usługi administrowania – 38 kontroli (2370 pracujących).



Wykres 4. Struktura kontroli według działów gospodarki.

W wyżej wymienionych sektorach gospodarki przeprowadzono – **729** kontroli, co stanowi 84% ogółu przeprowadzonych. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach pracę

świadczyły **21 548** osób, z czego w wyżej wymienionych działach gospodarki pracowało ogółem **18 449** osób, co stanowi – 85,62% osób objętych kontrolą.

Kontrolą legalności zatrudnienia objęto **5 493** osób. Nielegalne zatrudnienie polegające na:

- ◆ **powierzeniu pracy bez potwierdzenia lub nieterminowym potwierdzeniu na piśmie umowy o pracę** stwierdzono w **125** przypadkach, co stanowi **2,28%** wszystkich osób objętych kontrolą. W 2019 r. nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 249 przypadkach spośród 12 931 osób objętych kontrolą, co stanowiło 1,93% wszystkich kontrolowanych, co oznacza, że **skala nieprawidłowości nieznacznie wzrosła**,
- ◆ **niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego** stwierdzono w odniesieniu do **712** osób, tj. **12,96%** objętych kontrolą. W 2019 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 1 283 osób spośród 12 931 sprawdzonych, co stanowiło 9,92% wszystkich kontrolowanych, co oznacza, że **wzrosła skala nieprawidłowości**, w stosunku do roku ubiegłego,
- ◆ **niepoinformowaniu lub nieterminowym poinformowaniu PUP o podjęciu zatrudnienia**, stwierdzono w stosunku do 6 osób bezrobotnych. W 2019 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono wobec 18 bezrobotnych, co oznacza, że **skala nieprawidłowości w tym zakresie zmalała**.

Nieprawidłowości	2019	2020
Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	249*	125*
Niezgłaszanie i nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego	1283**	712**
Brak powiadomienia PUP w terminie 7 dni	18**	6**

Tabela 2. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2019 - 2020.

Legenda do tabeli 2: * pracowników,

** osób.

W wyniku przeprowadzonych w 2020 r. kontroli w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy skierowali ogółem 2 zawiadomienia prokuratury, z czego 1 zawiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczyło złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.

W 2020 r. na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu nie ujawniono przypadków podejrzenia występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy z innymi organami, w 2020 r. inspektorzy zawiadomili właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 32,
- starostów/prezydentów miast – 3,
- urzędów skarbowych – 13,
- urzędów celno-skarbowych – 4,
- powiatowych urzędów pracy – 2.

Odnotowano również jeden przypadek informowania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Funduszu Pracy Departamentu Funduszy o nieopłacaniu składek na Fundusz Pracy oraz skierowaniu wniosku o ukaranie pod zarzutem popełnienia wykroczenia z art. 122 ust. 1 i ust 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149).

W 2020 r. wpłynęło 37 wniosków o przeprowadzenie kontroli od organów współdziałających: z urzędów skarbowych i celno-skarbowych – 18, z powiatowych urzędów pracy – 3, z zakładu ubezpieczeń społecznych – 6, ze związków zawodowych – 2, z policji i prokuratury po 1.

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

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2020 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie **362 kontrole, tj. ponad 60% mniej niż w roku 2019 r.** Kontrolą objęto **1648** cudzoziemców, tj. 35% mniej niż w roku 2019 r. Po raz pierwszy od kilku lat odnotowano spadek w liczbie objętych kontrolą cudzoziemców i liczbie kontroli. Co za tym idzie, spadł także udział kontroli w przedmiotowym zakresie w bilansie wszystkich kontroli: o ile w roku 2019 przy 6664 kontrolach ogółem, we wskazanym zakresie zrealizowano ich 906 (13.59 %), to już w 2020 roku przy przeprowadzonych 4598 kontrolach udział wyniósł 7,87 %.

Jako główną przyczynę spadku ilości kontroli w temacie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców należy wskazać stan epidemii obowiązujący w roku sprawozdawczym oraz sugestię o możliwości rezygnacji z obowiązkowej realizacji ww. tematu podczas innych kontroli tematycznych.

Jednakże nie oznacza to, iż proces angażowania pracowników spoza Unii Europejskiej na wakujące miejsca pracy w województwie również uległ spadkowi.

Ubiegły rok był kolejnym okresem wzrostu liczby zarejestrowanych przez Wielkopolski Urząd Wojewódzki zezwoleń na pracę dla cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W roku 2020:

- ◆ zarejestrowano: **50,5 tysiąca** zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, tj. **2,4%** więcej niż w 2019 r.,
- ◆ wydano **18,2 tysiąca** zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, tj. **ok 40%** więcej w stosunku do roku 2019,
- ◆ zarejestrowano (w PUP w województwie Wielkopolskim) **158 387** oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, tj. **2,5%** więcej niż w 2019 r.

Województwo wielkopolskie charakteryzuje się równomiernym rozwojem gospodarczym przy znacznym stopniu uprzemysłowienia z silną pozycją sektora przedsiębiorstw. Wiodącymi branżami pozostają budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Przeprowadzone kontrole w podmiotach tych branż stanowią 44,7% ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli. Pozostałe branże to: handel, naprawy – 13,12%, transport i gospodarka maszyn – 12,84%, usługi administrowania – 9,8%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 6,7%, działalności profesjonalne – 4,74%, pozostała działalność usługowa – 2,51%. W tych też branżach cudzoziemcy byli zatrudniani jako pracownicy/zleceniobiorcy przy pracach prostych, na stanowiskach robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz kierowców.

W roku sprawozdawczym stwierdzono nielegalną pracę obywateli 7 państw (**Białorusi, Gruzji, Kenii, Mołdowy, Rosji, Ugandy, Ukrainy**). Podobnie jak w latach ubiegłych największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (89,20%) byli obywatele Ukrainy, tj. **179 osób** (12,29% obywateli tego kraju objętych kontrolami).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia znacznie wzrosła w porównaniu do 2019 r. W 2020 r. aż **12,13%** ogółu cudzoziemców objętych kontrolą wykonywało pracę bez wymaganego zezwolenia (w 2019 r. było to **7,74 %**).

W toku prowadzonych kontroli w 2020 r. przez inspektorów pracy stwierdzono, że w dużej mierze do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodzi również przy kontynuacji pracy cudzoziemca na rzecz danego pracodawcy, który pracował na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W związku z przyjętymi rozwiązaniami dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, polegającymi na przedłużeniu z mocy prawa ważności zezwoleń na pracę dla obcokrajowców oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, których ważność kończyła się w okresie jednego z tych stanów do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tych stanów cudzoziemcy zmieniali pracodawców/ zleceniobiorców nie uzyskując nowego zezwolenia lub oświadczenia. Rozluźnienie tych przepisów spowodowało, iż pracodawcy i cudzoziemcy nie zwracali uwagi na fakt, iż mogą wykonywać pracę wyłącznie na rzecz podmiotu, który uzyskał dla nich zezwolenie lub zarejestrował oświadczenie.

Nadal wielu kontrolowanych podnosiło w trakcie omawiania stwierdzonych podczas kontroli naruszeń przepisów, że wedle posiadanych przez nich informacji, zapis na karcie pobytu czasowego, którą legitymował się przystępujący do pracy cudzoziemiec „dostęp do rynku pracy” nie wymagał w ich mniemaniu żadnych dodatkowych zabiegów dotyczących legalizowania pracy cudzoziemca niż zawarcie umowy na piśmie i zgłoszenie do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Twierdzenie owo nie było weryfikowane w urzędzie wojewódzkim, w urzędach pracy, tym bardziej w inspektoracie pracy lub placówce straży granicznej, skutkując nielegalnym powierzaniem pracy.

W 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono jedną kontrolę, podczas której stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców na podstawie wydanych zezwoleń na pracę sezonową. Ustalenia kontrolne wykazały **nielegalne zatrudnienie** wobec **4** obywateli Ukrainy. Pracodawca nie uzyskał dla nich zezwoleń na pracę, nie potwierdził im na piśmie umów o pracę, nie zgłosił ich do ubezpieczenia społecznego oraz nie wypłacił im wynagrodzenia za okres 21.02.2020 r. do

15.03.2020 r. Inspektor pracy wydał stosowne środki prawne w celu przywrócenia stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami.

Ponadto kontrolą objęto również 10 cudzoziemców dla, których kontrolowany podmiot uzyskał zezwolenia na pracę sezonową. Wobec tych cudzoziemców inspektor pracy nie ujawnił nieprawidłowości.

W 2020 r. kontrolą objęto **637 cudzoziemców, którzy wykonywali pracę na podstawie zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy.** W **84** przypadkach stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy, w tym: **67** cudzoziemców wykonywało pracę na innych warunkach, niż określone w przedmiotowych oświadczeniach, a **17** cudzoziemców wykonywało pracę bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

W 2020 r. kontrolami objęto 2 obywateli Indii, 5 obywateli Nepalu i 9 obywateli Wietnamu. W toku prowadzonych kontroli przez inspektorów pracy nie stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy w tym przepisów bhp jak również nielegalnego zatrudnienia lub wykonywania pracy.

W roku 2020 ujawniono w czasie kontroli 2 przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom nieposiadającym żadnego dokumentu uprawniających ich do legalnego pobytu na terytorium RP.

W 2020 r. przeprowadzono 3 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów przez firmy działające za pośrednictwem elektronicznej platformy typu **UBER, UBER EATS, BOLT** lub podmioty z nimi współpracujące. Kontrole przeprowadzono w firmach z grupy **Uber** i podmiotach z nimi współpracujących, lecz tylko w jednej z nich byli zatrudnieni cudzoziemcy. W czasie kontroli ujawniono, iż przedsiębiorca powierzył pracę nielegalnie na terytorium Polski obywatelowi Kenii. Cudzoziemiec świadczył usługi w zakresie przewozu osób pojazdem samochodowym, wraz z aplikacją **UBER Driver** bez wymaganego zezwolenia na pracę na terytorium Polski, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Przedsiębiorca nie zgłosił też m.in. cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego. O wynikach kontroli tj. nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca inspektor pracy zawiadomił Straż Graniczną.

W 2020 r. w trakcie kontroli zagadnień dotyczących zatrudniania cudzoziemców nie stwierdzono przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych z art. 218 § 1a i przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych art. 219 k.k. Nie zaobserwowano i nie stwierdzono również przypadków na podstawie, których można byłoby formułować wnioski dotyczące podejrzenia

występowania znamion przestępstwa pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi (art. 189a k.k. w związku z art. 115 § 22 k.k.).

W 2020 r. kontrole wnioskowane przez organy państwowe, zostały przeprowadzone na podstawie informacji pochodzących z Izby Administracji Skarbowej (1), Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego (4) prokuratury (1) oraz Straży Granicznej (3).

Bieżąca współpraca ze Strażą Graniczną, poza wspólnymi kontrolami polegała przede wszystkim na wzajemnym przekazywaniu sobie informacji. O wynikach kontroli poinformowano Straż Graniczną (w 82 przypadkach), a w 38 Wojewodę Wielkopolskiego, w 3 przypadkach poinformowano urząd celno-skarbowy i Izbę Administracji Skarbowej oraz w 1 przypadku prokuraturę.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi z placówek Straży Granicznej w Poznaniu i Kaliszu co do podjętych czynności w związku z przesłanymi informacjami o nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemców w 28 przypadkach komendant placówki Straży Granicznej wszczął postępowanie administracyjne i wydał decyzje o zobowiązaniu do powrotu cudzoziemca, w pozostałych przypadkach odstąpił od wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu. W większości przypadków uzasadnieniem było, „iż w obecnym brzmieniu ustawy z dnia 12 grudnia 2013 o cudzoziemcach, brak było podstaw do wszczęcia postępowania administracyjnego wobec cudzoziemca wykonującego pracę wbrew obowiązującym przepisom” powołując się na art. 302 ust. 1 pkt 4 ww. ustawy lub opuszczenie przez cudzoziemca terytorium RP.

Również współpraca z Wielkopolskim Urzędem Wojewódzkim w zakresie wymiany informacji przebiega efektywnie. Wszelkie informacji uzyskujemy przede wszystkim telefonicznie bez konieczności wdrażania trybu pisemnego. Powiatowe urzędy pracy zwracały się z prośbą o przeprowadzenie kontroli wskazanego podmiotu np. w związku pojawieniem się w obrocie prawnym fałszywych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom.

B. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych.

W podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, w tym pracy za granicą, a także kierowania cudzoziemców do zatrudnienia na terenie RP, pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego, kontrole dotyczyły ujawniania

nielegalnych usług agencji, tj. bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. W przypadku podmiotów zarejestrowanych inspektorzy zwracali uwagę m.in. na: pobieranie nielegalnych opłat od osób korzystających z usług agencji, stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, niezawieranie pisemnych umów pomiędzy agencją świadczącą usługi pośrednictwa pracy do pracy za granicą, a osobą kierowaną oraz umów pomiędzy agencją, a zagranicznym pracodawcą.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników były prowadzone zwłaszcza pod kątem przestrzegania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej, eliminowania zatrudnienia cywilnoprawnego oraz egzekwowania zakazów i ograniczeń dotyczących wykonywania pracy tymczasowej.

Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2020 r. łącznie 46 kontroli. Działaniami kontrolno-nadzorczymi objęto 45 podmiotów.

Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez:

- agencje zatrudnienia, tj. podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej – w zakresie przepisów Rozdziałów: 6, 16 i 20 ustawy,
- inne podmioty świadczące usługi bez obowiązku dokonania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, o których mowa w art. 18c ustawy – w zakresie zagadnień określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 r. stwierdzono tylko 1 przypadek prowadzenia usług przez kontrolowane podmioty bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Ujawniony przypadek polegał na skierowaniu osób przez kontrolowany podmiot, niebędący agencją pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. prowadzeniem usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje

zatrudnienia. Przeprowadzone czynności wykazały, że nieprawidłowość dotyczyła ok. **2%** skontrolowanych podmiotów.

Nie stwierdzono przypadków nielegalnego prowadzenia działalności przez kontrolowane podmioty w zakresie świadczenia usług:

- ◆ pośrednictwa pracy polegającego na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 85a ustawy promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- ◆ doradztwa personalnego,
- ◆ poradnictwa zawodowego.

Kontrole nie wykazały nieposiadania wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia przez przedsiębiorców zagranicznych z państw EU/EOG, świadczących usługi na terytorium RP.

Na podstawie wniosków inspektorów pracy, którzy przeprowadzili postępowania kontrolne w 2020 r., Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu skierował **4** powiadomienia do Marszałka Województwa Wielkopolskiego na podstawie art. 37 ust. 3 pkt 1 lit. a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym:

- **1** powiadomienie, które dotyczyło prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę w zakresie świadczenia usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,
- **3** powiadomienia, które dotyczyły naruszenia przez **3** agencje zatrudnienia innych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wynika z powyższego, że spośród **46 podmiotów, warunki prowadzenia agencji zatrudnienia w 2020 r. naruszyły 4 podmioty (ok. 9%)**, i nieprawidłowości te były podstawą do skierowania powiadomienia.

Ustalenia poczynione podczas kontroli agencji zatrudnienia, dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie jest zadowalający.

Najczęstsze sposoby obchodzenia prawa przez agencje zatrudnienia dotyczyły:

- niepodawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (**ok. 18%** - nieprawidłowość dotyczyła 8 agencji),
- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy (**ok. 13%** - nieprawidłowość dotyczyła 6 agencji),
- nieprzestrzegania obowiązku przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia - naruszenia dotyczyły zarówno przekazania informacji po terminie jak i nieprawidłowej treści (**ok. 11%** - nieprawidłowość dotyczyła 5 agencji),
- brak oznaczenia ofert pracy tymczasowej „praca tymczasowa” (**ok. 7%** - nieprawidłowość dotyczyła 3 agencji),
- nieposiadania wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (**2%** - nieprawidłowość dotyczyła 1 przedsiębiorcy).

Negatywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2020 r. jest przede wszystkim to, że agencje traktują wypełnianie podstawowych obowiązków dotyczących warunków prowadzenia agencji zatrudnienia jako niepotrzebne zwiększenie biurokracji.

Przeprowadzone w 2020 r. kontrole agencji zatrudnienia świadczących usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe) nie wykazały prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu. Stwierdzono podczas kontroli w 2019 r., że 6 podmiotów (5 w zakresie pracy tymczasowej i **1 w zakresie pośrednictwa pracy**) nie posiadało wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W 2020 r. podczas kontroli ujawniono, że tylko 1 podmiot nie posiadał wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, w zakresie pracy tymczasowej. Natomiast w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego nie stwierdzono nieprawidłowości.

Pozytywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2020 r. jest przede wszystkim to, że w porównaniu z 2019 r.:

- nastąpił spadek liczby podmiotów prowadzących działalność agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, (w 2019 r. **6** podmiotów nie posiadało wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, w tym **5** w zakresie pracy tymczasowej i 1 w zakresie pośrednictwa pracy), w 2020 roku stwierdzono tylko **1**

przypadek braku wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej;

- nastąpił niewielki spadek liczby wykazanych przypadków nieprawidłowości w zakresie badanych zagadnień.

Celem zmian przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie dotyczącym spełniania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia i kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, które weszły w życie 1 czerwca 2017 r. było przede wszystkim podniesienie poziomu bezpieczeństwa prawnego osób korzystających z usług agencji.

W 2020 r. w porównaniu z 2019 r. nastąpił nieznaczny spadek liczby stwierdzonych naruszeń znowelizowanych przepisów – co z pewnością spowodował już długi czas ich obowiązywania – część kontrolowanych agencji powstała już po 1 czerwca 2017 r. w związku z powyższym działają już na podstawie nowych uregulowań, posiadają właściwe certyfikaty, posiadają swoje lokale – dodatkowo nadal część agencji posiada swoje siedziby w biurach wirtualnych – w których wg zawartych umów wynajmują pomieszczenia na godziny. Zwiększa to ryzyko nadużyć wobec osób korzystających z usług agencji. Kontrolującym w 2020 r. udało się przeprowadzić 46 kontroli agencji zatrudnienia – pomimo trudnej sytuacji jaka panuje od marca 2020 r. na terenie naszego kraju, przedstawiciele kontrolowanych agencji współpracowali z inspektorami pracy, przekazywali dokumenty niezbędne do przeprowadzenia kontroli w sposób zdalny, co jest pozytywnym sygnałem. W 2019 r. w przypadku 2 podmiotów nie było możliwe przeprowadzenie kontroli i wyegzekwowanie przepisów, w 2020 r. już tylko w 1 przypadku nie było takiej możliwości z uwagi na brak lokalu, rzeczywistej siedziby agencji zatrudnienia oraz brak kontaktu z osobami prowadzącymi agencję, kontrolujący nie przeprowadził kontroli. Przeprowadzone w 2020 r. kontrole nadal wskazują, że zdarzają się naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia, w szczególności w zakresie nowych uregulowań obowiązujących od 1 czerwca 2017 r. Przyczyn nieprawidłowości można dopatrywać się w nieznajomości i lekceważeniu przez osoby prowadzące agencję ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoby takie często zmierzają do realizacji swoich celów ekonomicznych, nie myślą o nałożonych na nich obowiązkach o charakterze formalno-prawnym. Już teraz można stwierdzić, że dodatkowe obowiązki uregulowane w 2017 r., postulowane przez inspektorów pracy przez ostatnie lata, wywierają będą w przyszłości pozytywne skutki zarówno dla osób korzystających z agencji zatrudnienia jak i dla rynku pracy. Dokonane ustalenia przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują na istnienie

incydentalnych, jak i znaczących naruszeń przepisów. Należy podkreślić, że nieprawidłowości w zakresie świadczenia usług wystąpiły przede wszystkim w małych i średnich agencjach zatrudnienia. Niewystarczająca znajomość przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności zmian w stanie prawnym jest istotną przyczyną występowania naruszeń w małych agencjach, w których brak jest wyspecjalizowanych komórek. W tych też podmiotach sprawy z reguły są prowadzone przez osoby prowadzące agencje. Niekiedy część spraw zostaje przekazana firmom zewnętrznym, których głównym zadaniem jest prowadzenie spraw księgowo-rachunkowych podmiotów gospodarczych, zaś dodatkowym spraw kadrowo-płacowych. Osoby prowadzące biura rachunkowe uzupełniają i aktualizują swoją wiedzę, ale przede wszystkim w zakresie niezbędnym do prowadzenia swojej podstawowej działalności, natomiast przepisy regulujące prowadzenie agencji zatrudnienia i pracę tymczasową są traktowane jako zagadnienie marginalne.

W średnich i dużych agencjach zatrudnienia, w których wydzielono komórki kadrowe, przyczyn nieprawidłowości należy szukać, zarówno po stronie niewłaściwego przygotowania niższej kadry kierowniczej, nieposiadającej należytej wiedzy potrzebnej do prawidłowego funkcjonowania agencji, jak i po stronie pracowników wyższego szczebla zobowiązanych do bieżącego i stałego nadzoru nad prawidłowością sporządzanej dokumentacji. Wśród źródeł osobowych zaistniałych uchybień, należy wskazać pracowników działów kadr i rekrutacji, którzy zazwyczaj nie czują się bezpośrednio odpowiedzialni za poprawność merytoryczną dokumentów. Spostrzeżenia te potwierdzają ustalenia z kontroli.

Przedsiębiorcy, jako przyczyny nieprawidłowości wskazują najczęściej czynniki od nich niezależne, które utrudniają bądź uniemożliwiają im przestrzeganie przepisów i jednocześnie zwalniają ich z odpowiedzialności za naruszenia. W roku 2020 sytuację na rynku pracy, jak i sytuację finansową wielu firm współpracujących z agencjami zatrudnienia, bardzo skomplikowała epidemia wirusa SARS-CoV-2. Część agencji zatrudnienia zauważyła spadek zainteresowania pracownikami tymczasowymi oraz rekrutacją nowych pracowników do firm współpracujących. Dodatkowych komplikacji przysporzyły agencjom obostrzenia wprowadzane przez władze poszczególnych polskich miast – przykładowo jedna z kontrolowanych przez inspektora pracy agencja była zmuszona z dnia na dzień rozwiązać współpracę z pracodawcą użytkownikiem, zabrać swoich pracowników tymczasowych (obywateli Ukrainy), umożliwić im natychmiastowy wyjazd na Ukrainę bądź w inne miejsce, gdzie mogli zamieszkać z uwagi na zamknięcie wszystkich hosteli, które agencja wynajmowała dla swoich pracowników tymczasowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w ramach współpracy zainicjowanej spotkaniem Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu od lat systematycznie wymienia z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu informacje na temat działających w Wielkopolsce agencji zatrudnienia. Współpraca jest skuteczna. Objęte kontrolami agencje zatrudnienia są niekiedy typowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.

Współpraca pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i Marszałkiem Województwa Wielkopolskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu (z upoważnienia Marszałka Województwa Wielkopolskiego) w ramach bieżącej działalności, polegała w szczególności na pisemnym informowaniu o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia stwierdzonych podczas kontroli, rozpatrywaniu wniosków dotyczących naruszeń przepisów przez agencje zatrudnienia, udzielaniu odpowiedzi na skierowane pisma, przekazywaniu dodatkowych informacji pozwalających na efektywne przeprowadzanie kontroli i podjęcie decyzji o wykreśleniu agencji zatrudnienia z rejestru oraz na podejmowaniu działań prewencyjnych, które w roku 2020 r. zostały mocno ograniczone z uwagi na panującą na terenie RP epidemię SARS-CoV-2.

W 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu, podjęto szereg działań w zakresie współpracy z innymi organami oraz o charakterze prewencyjnym i edukacyjno-informacyjnym, zmierzających do szerokiego informowania przedsiębiorców, pracowników, uczniów i osób, w tym zamierzających korzystać z usług agencji zatrudnienia o obowiązujących przepisach i zmianach w stanie prawnym.

Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza Unii Europejskiej

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2020 r. przeprowadzili 2 kontrole tematyczne. Działaniami kontrolno-nadzorczymi objęto 2 podmioty – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Celem kontroli było zdiagnozowanie i wyeliminowanie naruszeń przepisów prawa związanych z działalnością agencji zatrudnienia prowadzonych przez podmioty lub cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, świadczących na terenie Rzeczypospolitej Polskiej usługi agencji zatrudnienia. W toku czynności kontrolnych ustalono, że działalność gospodarcza prowadzona jest legalnie przez obywatelki Białorusi i Ukrainy w Polsce.

Ustalenia poczynione podczas kontroli agencji zatrudnienia prowadzonych przez cudzoziemców, dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz przepisów regulujących prawa pracownicze obcokrajowców odbiega od norm prawnych zawartych w aktach prawnych.

Wszystkie kontrolowane agencje zatrudnienia naruszyły obowiązujące przepisy w zakresie:

- 1) warunków prowadzenia agencji zatrudnienia; przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wobec zatrudnionych cudzoziemców.
- 2) warunków wykonywania pracy tymczasowej; przestrzegania przepisów wobec osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego.

Pozytywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2020 r. jest przede wszystkim to, że nie stwierdzono przypadków prowadzenia działalności bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Negatywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych w 2020 r. jest przede wszystkim to, że:

- wypełnianie podstawowych obowiązków dotyczących warunków prowadzenia agencji zatrudnienia i wykonywania pracy tymczasowej jest traktowane jako niepotrzebne zwiększenie biurokracji,
- ograniczana jest liczba zatrudnianych osób, celem wykonywania pracy tymczasowej;
- agencje zatrudnienia prowadzone przez cudzoziemców powierzają wykonywanie pracy tymczasowej osobom na podstawie umów cywilnoprawnych, co dotyczy z reguły obywateli Ukrainy.

[Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.](#)

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2020 r. łącznie **32** kontrole tematyczne. Działaniami nadzorczo-kontrolnymi objęto **32** podmioty.

Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz.

1409) przez podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej oraz eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 r. stwierdzono przypadek skierowania osób przez kontrolowany podmiot, niebędący agencją pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika z naruszeniem przepisów, tj. prowadzeniem usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, co umożliwiło w praktyce nieograniczone korzystanie przez innego przedsiębiorcę z pracy osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Przeprowadzone czynności wykazały, że nieprawidłowość dotyczyła **3%** skontrolowanych podmiotów. Spośród **32** skontrolowanych przedsiębiorców, **1** podmiot nielegalnie prowadził działalność agencji pracy tymczasowej.

Do powtarzalnych zjawisk i problemów w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązku formalno-prawnego związanego z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej. Stwierdzono, że ponad 1/4 skontrolowanych agencji pracy tymczasowych naruszyła obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z pracodawcami użytkownikami warunków wykonywania pracy tymczasowej. Wykazane przypadki niedokonania pisemnych ustaleń i niezawiadamiania na piśmie osób, którym ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej (przed zawarciem umowy o pracę) o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem, a agencją pracy są symptomem bagatelizowania tej ważnej części obowiązków stron. W pierwszym etapie ustaleń między stronami, jeszcze przed zawarciem umowy o pracę, między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, pracodawca użytkownik ma obowiązek uzgodnić z agencją na piśmie warunki współpracy. Na tym etapie powinny być ustalone wspólnie szczegóły dotyczące pracy tymczasowej. Brak uzgodnień lub ich nieprawidłowa treść, w szczególności w zakresie: rodzaju pracy, wymagań kwalifikacyjnych, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy i miejsca wykonywania pracy tymczasowej, zakresu informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracowników tymczasowych oraz sposobu i terminu przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę, zakresu przejęcia przez pracodawcę użytkownika innych obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, co najmniej znacznie utrudnia prawidłowe

wykonywanie ciążących na stronach obowiązków, ponieważ w praktyce na podstawie tych uzgodnień, agencje pracy tymczasowej przygotowują odpowiednie dokumenty określające prawa i obowiązki stron, zawierane są umowy o pracę tymczasową i świadczona jest praca. Problem ten jest niepokojący, ponieważ wciąż dotyczy bardzo dużej liczby podmiotów.

Skala stwierdzonych w 2020 r. naruszeń przepisów prawa przez kontrolowane agencje zatrudnienia świadczące usługi pracy tymczasowej, na podstawie dokonanych ustaleń i wydanych środków prawnych, różni się od przypadków wykazywanych w latach ubiegłych. Przeprowadzone kontrole agencji pracy tymczasowych wykazały, że dochodzi do ustania stosunków prawnych z osobami wykonującymi pracę tymczasową, także z powodu rozwiązywania umów przez pracodawców użytkowników i do nieprawidłowego wydawania świadectw pracy i zaświadczeń. Spowodowane to jest epidemią Covid-19, a w związku z tym ograniczaniem prowadzonej działalności gospodarczej. Kontrole nie wykazały jednak pogorszenia sytuacji finansowej agencji pracy tymczasowej w porównaniu z 2019 r. i zwiększonej liczby przypadków niewypłacenia należnych świadczeń pieniężnych. Zauważalne jest jednak to, że przedsiębiorcy ograniczają liczbę osób wykonujących pracę tymczasową i liczbę zawieranych umów o pracę. Także nie następuje wzrost wysokości wynagrodzenia przysługującego osobom wykonującym pracę tymczasową. Pracownicy tymczasowi z reguły otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę, a osoby wykonujące pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego – minimalną stawkę godzinową.

Kontrole **nie wykazały** licznych przypadków niewypłacenia świadczeń pieniężnych. Większość stwierdzonych przypadków naruszeń przepisów zakresie wypłaty wynagrodzenia, polegała na: nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz niewypłacaniu przyjmującym zlecenie, wykonującym pracę tymczasową, co najmniej raz w miesiącu wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, z którymi zawarto umowy zlecenia na czas dłuższy niż jeden miesiąc. Uchybienia te spowodowane były przede wszystkim błędami w obliczeniach i nieznanością przepisów, a nie problemami finansowymi przedsiębiorców. Osoby prowadzące agencje zatrudnienia deklarują zwykle podczas kontroli, gotowość niezwłocznego usunięcia nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń pieniężnych. W niektórych przypadkach odnieść można jednak wrażenie, że brak wysokich sankcji karnych, skutkuje niewłaściwym podejściem przez agencje zatrudnienia do nałożonych obowiązków.

Ocena przestrzegania regulacji prawnych, obowiązujących od 1 czerwca 2017 r. jest pozytywna, ponieważ w 2020 r. w porównaniu z 2019 r. nastąpił **zdecydowany spadek**

liczby stwierdzonych naruszeń znowelizowanych przepisów oraz liczby agencji pracy tymczasowej naruszających te przepisy. Należy jednak zaznaczyć, że uchybienia są w dalszym ciągu stwierdzane podczas kontroli agencji zatrudnienia.

Większość stwierdzonych przypadków zawarcia umów zlecenia, przy spełnieniu cech stosunku pracy wystąpiła w wyniku zlekceważenia przepisów. Niepokojące jest przekonanie osób prowadzących agencje zatrudnienia, że wypłacenie osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej, legalizuje ten stosunek. Spełnienie podstawowego warunku przewidzianego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – w ich przekonaniu – powoduje brak konieczności ustalania charakteru wykonywanej pracy, tzn. ustalenia czy z tymi osobami zamiast umowy cywilnoprawnej, powinna być zawarta umowa o pracę tymczasową. W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 r. stwierdzono trzy przypadki obejścia obowiązujących przepisów – stosowanie outsourcingu i korzystanie z usługi, jako formy zastępowania pracy tymczasowej.

Skierowano osoby przez skontrolowane podmioty, niebędące agencjami pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników z naruszeniem przepisu, tj. prowadzeniem usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W jednym przypadku nastąpiło „przejęcie pracowników” w ramach zawartej przez strony umowy o współpracy. W dwóch pozostałych przypadkach firmy korzystające z usługi outsourcingu zostały uznane za pracodawcę użytkownika, ponieważ sposób i charakter świadczonej pracy na ich rzecz przez osoby zatrudnione przez spółki oferujące outsourcing, wykazał cechy pracy tymczasowej.

Ograniczenie maksymalnego okresu skierowania przez agencję pracy tymczasowej danej osoby do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika do 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz okresu korzystania przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy prowadzi do poszukiwania przez przedsiębiorców innych rozwiązań. Nie ulega wątpliwości, że następuje rozwój outsourcingu, czyli przejęcie przez agencje pracy tymczasowej części procesów od przedsiębiorców i dalsza współpraca na zasadzie świadczenia usług. Pojawiają się podmioty oferujące współpracę z przekroczeniem prawa - niebędące agencjami pracy tymczasowej - oraz zjawiska niepożądane, np. powiązanie przedsiębiorców prowadzących działalność w różnej formie, którzy świadczą na rzecz pracodawców różne usługi, w tym

pomocnicze, okołoprodukcyjne w sposób uniemożliwiający jednoznaczne określenie form zatrudnienia i obowiązków podmiotów wobec pracowników.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w oparciu o którą działają agencje zatrudnienia nakłada pewne obowiązki na pracodawcę użytkownika. Taka konstrukcja powoduje, że niektórzy klienci agencji zatrudnienia szukają bardziej bezpiecznych dla siebie modeli współpracy z dostawcami usług personalnych. Nie chcą nabywać statusu pracodawcy użytkownika obawiając się zbyt dużej odpowiedzialności z tego tytułu. Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzi usługa outsourcingu, który najczęściej definiowany jest jako wydzielenie niektórych obszarów działalności i powierzenie ich obsługi firmom zewnętrznym. Powyższa definicja pochodzi wyłącznie z literatury. W polskim prawie outsourcing nie doczekał się żadnej legalnej definicji. Powoduje to funkcjonowanie na rynku mieszanych modeli usług: zaczerpniętych z pracy tymczasowej oraz outsourcingu rozumianego jak powyżej. Umowy zawierane pomiędzy agencjami zatrudnienia a pracodawcami użytkownikami nazywane są często umowami świadczenia usług. W praktyce jednak pracownicy agencji są bezpośrednio podporządkowani personelowi zarządzającemu pracodawcy użytkownika, co jest przesłanką świadczenia pracy tymczasowej.

Pracodawcy użytkownicy.

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 11 kontroli tematycznych (w tym 2 kontrole na podstawie wniesionych skarg). Czynnościami kontrolnymi objęto 11 pracodawców użytkowników. Celem tych kontroli było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ujawnianie i skuteczne eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez pracodawców użytkowników korzystających z ich usług.

Do powtarzalnych zjawisk i problemów, w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązków formalnoprawnych związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej - nieustalenie praw i obowiązków stron (agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika) w umowie; niewypełnianie obowiązków informacyjnych przez pracodawców użytkowników wobec agencji pracy tymczasowej oraz nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności związanych z przygotowaniem osób do pracy, np.:

- w 6 przypadkach naruszone zostały obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z agencjami zatrudnienia warunków pracy tymczasowej;
- w 6 skontrolowanych podmiotach nie dopełniono obowiązków informacyjnych wynikających z przepisów prawa. Obowiązki te traktowane są jako niepotrzebne zwiększenie biurokracji. Problem ten jest niepokojący, ponieważ w praktyce na podstawie tych uzgodnień i informacji, agencje pracy tymczasowej przygotowują odpowiednie dokumenty określające prawa i obowiązki stron, zawierane są umowy o pracę tymczasową i świadczona jest praca;
- 6 pracodawców użytkowników naruszyło przepisy związane z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym w 2 podmiotach pracownicy tymczasowi dopuszczeni byli do pracy bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w 1 podmiocie bez szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- w 5 skontrolowanych podmiotach nie przestrzegano przepisów w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej;
- w 2 skontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy wydali decyzje nakazowe w zakresie dokonania aktualizacji ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy.

Spadek ujawnionych uchybień w porównaniu do 2019 r. może wskazywać na poprawę przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie. Jednakże nie można wykluczyć, że na wyniki kontroli wpływ miało typowanie podmiotów do kontroli. Trudno więc jeszcze ocenić, czy wyniki kontroli w powyższym zakresie są początkiem pozytywnych tendencji w działaniach kontrolowanych podmiotów?

W 2020 r. stwierdzono zwiększoną, w porównaniu z 2019 r., liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia. Proporcjonalnie do liczby kontroli przeprowadzonych w ubiegłym roku wzrosła liczba przypadków powierzania wykonywania pracy tymczasowej bezpośrednio przy produkcji (4 skontrolowane podmioty prowadziły działalność produkcyjną). Coraz częściej pracownicy tymczasowi zatrudniani są również w handlu (5 skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność handlową). Działalność produkcyjna jest obciążona większym ryzykiem występowania naruszeń. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych umożliwiają pracodawcom użytkownikom dostosowanie się do wahań rynkowych oraz utrzymania elastyczności zatrudnienia. Jednakże te cechy pracy tymczasowej w praktyce nie są często realizowane. Przede wszystkim brak doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników

produkcyjnych powoduje, że pojawienie się dodatkowych zleceń prowadzi do intensyfikacji działalności, bez uwzględnienia obowiązujących norm prawnych. W takich przypadkach pracodawcy zwracają się o pomoc do agencji zatrudnienia, celem przeprowadzenia rekrutacji i szybkiego nawiązania umów, w tym z cudzoziemcami. Wówczas wymogi dotyczące legalnego zatrudnienia, zwłaszcza obcokrajowców i obowiązki z tym związane, przenoszone są na agencję pracy tymczasowej. Często praca tymczasowa nie jest właściwie przygotowana i zorganizowana. W przedsiębiorstwach produkcyjnych dochodzi najczęściej do naruszeń przepisów związanych z uzgodnieniem warunków wykonywania pracy, obowiązkami informacyjnymi oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przeprowadzone w 2020 r. kontrole wskazują, że w związku z pandemią COVID-19 sytuacja finansowa niektórych przedsiębiorców uległa pogorszeniu, co wpływa na liczbę osób wykonujących pracę tymczasową. Kontrolowane podmioty, w przypadku zwiększonego zapotrzebowania na pracowników korzystają z pracy osób, z którymi to agencje pracy tymczasowej nawiązują stosunki pracy lub cywilnoprawne i w ten sposób ograniczają koszty związane z procesem rekrutacji i zatrudnienia, a także z daninami publiczno-prawnymi (składki ubezpieczeniowe, podatek dochodowy).

4. Przestrzeganie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa w jednostkach handlowych.

Kontrole placówek handlowych – wielkopowierzchniowych w 2020 r.

W 2020 r. przeprowadzono kontrole w 4 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Pierwotnie w harmonogramie na 2020 r. zaplanowano przeprowadzenie 8 kontroli w ramach tematu, jednakże w związku ograniczeniami wynikającymi z wprowadzeniem od dnia 14.03.2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie od dnia 20.03.2020 r. stanu epidemii na terenie kraju, zrealizowanie wszystkich kontroli nie było możliwe.

W wyniku przeprowadzonych kontroli zdecydowanie można stwierdzić, że wykazano niewiele nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych **zakres obszarów dotyczących prawnej ochrony pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości uległ po raz kolejny zmniejszeniu.** Stwierdzone nieprawidłowości z roku na rok, dotyczą zdecydowanie mniejszej grupy pracowników, zwłaszcza w porównaniu ze skalą nieprawidłowości występującą w początkowych latach prowadzenia kontroli w tych podmiotach.

Podkreślenia wymaga fakt, iż kontrolowane sklepy – KAUF LAND, LEROY Merlin oraz OBI – powierzały pracę, wyłącznie na podstawie umów o pracę. **W ww. placówkach 100% załogi stanowią osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę** – nie stwierdzono ani jednego przypadku powierzenia pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, ani wykonywania pracy w ramach indywidualnej działalności gospodarczej.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 4 placówkach handlowych wydano 28 wniosków oraz 48 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie wnioski i decyzje zrealizowano w całości. Zarówno liczba wydanych środków prawnych, jak i skala stwierdzonych naruszeń wskazują, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie uległ pogorszeniu.

Podkreślenia wymaga fakt, iż najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w placówce dotychczas niekontrolowanej.

Kontrole czasu pracy szerokiej grupy pracowników ujawniły drobne nieprawidłowości dotyczące wyłącznie pojedynczych przypadków, **zwłaszcza po wejściu w życie przepisów ograniczających handel w niedziele, do których duże sieci handlowe całkowicie dostosowały swoje funkcjonowanie.**

W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych zdecydowanie można stwierdzić, iż najwięcej nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyło składowania towarów, oceny ryzyka zawodowego, zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych w kontrolowanych obiektach, zapewnienia instrukcji bhp, dróg transportowych i ewakuacyjnych oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Zdecydowanie mniej naruszeń przepisów prawa odnosiło się do eksploatacji drabin i podestów oraz wózków jezdniowych. W porównaniu z poprzednimi latami zakres obszarów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości, uległ niewielkiemu ograniczeniu, zwłaszcza w części dotyczącej przygotowania pracowników do pracy (szkoleń i badań lekarskich), przeprowadzania badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych oraz składowaniu substancji niebezpiecznych.

Kontrole placówek handlowych – innych niż wielkopowierzchniowe.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, wydano łącznie 215 wniosków, z czego 181 dotyczyło prawnej ochrony pracy oraz 14 poleceń ustnych. Zgodnie z pisemnymi informacjami przesłanymi przez kontrolowanych pracodawców oraz zapisami w protokołach

kontroli zrealizowano 213 wniosków, co stanowi 92% ogólnej liczby wydanych wniosków oraz wszystkie polecenia, tj 99% realizacji poleceń. Pozostałe wnioski są w trakcie realizacji.

W porównaniu z ubiegłym rokiem zakres obszarów dotyczących prawnej ochrony pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości jest podobny. Pracodawcy, będący w zdecydowanej większości małymi przedsiębiorcami zatrudniającymi do 10 pracowników, w dalszym ciągu podejmują próby ograniczenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez zlecanie prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej podmiotom zewnętrznym, które są najbardziej konkurencyjne (najtańsze), co nie zawsze gwarantuje odpowiedni poziom świadczonych w tym zakresie usług. Dodatkowo, sami pracodawcy często nie przywiązują należytej staranności do prowadzonych przez siebie dokumentów lub też nie posiadają stosownej wiedzy, jakiego rodzaju obowiązki nakłada na nich obowiązujące prawo, w związku z zatrudnianiem pracowników.

W wyniku 27 kontroli przeprowadzonych w 2020 r. w placówkach handlowych wydano 266 decyzji, w tym 91 decyzji ustnych. Zarówno liczba wydanych środków prawnych, jak i skala stwierdzonych naruszeń wskazują, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy uległ poprawie, w odniesieniu do lat ubiegłych. Jednakże prowadzenie systematycznych kontroli, zwłaszcza w zakresie przestrzegania przepisów o szkoleniach bhp, ocenie ryzyka zawodowego oraz instrukcji BHP, w ocenie inspektorów pracy zwiększyłoby świadomość zarówno pracodawców jak i samych pracowników w ww. zakresie. Z uwagi na tematykę stwierdzonych nieprawidłowości należałoby także nasilić działania informacyjno-prewencyjne, uświadamiające zarówno pracownikom, jak i kadrze zarządzającej placówkami handlowymi (pracodawcom, właścicielom placówek handlowych), zagrożenia wypadkowe płynące z nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp w zakresie składowania i magazynowania.

W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych zdecydowanie można stwierdzić, iż najwięcej nieprawidłowości z zakresu **bezpieczeństwa i higieny pracy** dotyczyło szkoleń w zakresie bhp, oceny ryzyka zawodowego, zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych w kontrolowanych obiektach oraz zapewnienia instrukcji bhp. Zdecydowanie mniej naruszeń przepisów prawa odnosiło się do dróg transportowych i ewakuacyjnych oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

W porównaniu z poprzednimi latami zakres obszarów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w których stwierdzono największe nieprawidłowości uległ niewielkiemu ograniczeniu, zwłaszcza w części dotyczącej pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ładu i porządku na ciągach komunikacyjnych i ewakuacyjnych.

Zgodnie z wytycznymi do realizacji ww. tematu inspektorzy pracy, w trakcie czynności kontrolnych, odnieśli się do zagrożeń związanych z bisfenolem A zawartym w papierze termoczułym, wykorzystywanym do drukowania paragonów. Z przedłożonych informacji wynika, że papier termiczny wysokiej czułości służący do produkcji etykiet i paragonów nie zawiera BPA /bisfenolu A/.

Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w placówkach handlowych pozwala na stwierdzenie, iż **w Wielkopolsce stan przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni jest zadowalający**. Mniejsze placówki handlowe w niewielkim stopniu naruszały przepisy ustawy, tj. 4,08% placówek handlowych spośród skontrolowanych naruszyło przepisy ustawy. W ocenie kontrolujących główną przyczyną naruszania ustawy o ograniczeniu handlu była nieprawidłowa interpretacja przez pracodawców przepisu dotyczącego ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy zgodnie z art. 8.1 ustawy.

Nie stwierdzono powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem nieodpłatnie w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, ani niewypłacenia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14:00. Nieprzestrzeganie zakazu handlu w Wigilię Bożego Narodzenia oraz w Wielką Sobotę ujawnione w czasie kontroli polegało na powierzaniu wykonywania pracy pracownikom po godzinie 14.00. Nie stwierdzono szczególnie rażących naruszeń, wszystkie ujawnione naruszenia dotyczyły powierzania pracy w niedziele, święta i inne dni pracownikom oraz osobom wykonującym pracę, na innej podstawie niż stosunek pracy.

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy rozpatrzyli 8 skarg dotyczących naruszania zakazu pracy w niedziele i święta oraz inne dni. Wszystkie skargi były niezasadne.

Według kontrolujących przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta, **należy dokonać zmian legislacyjnych** dotyczących sprecyzowania:

- ✓ definicji rodziny, która może nieodpłatnie pomagać przedsiębiorcy w niedziele, święta i niektóre inne dni objęte zakazem handlu,
- ✓ które PKD dotyczące wyrobów tytoniowych uprawnia pracodawcę do korzystania z wyłączenia zgodnie z art. 6 .1 pkt 6 tj. czy jako przeważająca działalność musi być wskazane PKD 47.26.Z Sprzedaż detaliczna wyrobów tytoniowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, czy wystarczy PKD 47.11.Z Sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych,
- ✓ w jakiej sytuacji placówka handlowa jest tożsama z pocztową w rozumieniu ustawy, w naszej ocenie wyjątek powinien dotyczyć placówki, która w niewielkim zakresie prowadzi sprzedaż innych artykułów, a nie odwrotnie.

5. Strategia pierwszej kontroli.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w temacie „Pierwszej kontroli”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2020 roku **153** kontrole w zakładach zatrudniających łącznie pracujących **1947** (1062 zatrudnionych), w tym **537** kobiet i **12** młodocianych. Celem kontroli była kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów w przyszłości.

W wyniku 153 przeprowadzonych w 2020 r. pierwszych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie **1426** decyzji na piśmie oraz **323** decyzje ustne. Pracodawcy zrealizowali **1426** decyzji, co stanowi **78,5%** ogółu wydanych.

Skierowano do pracodawców wystąpienia zawierające **1067** wniosków, z czego wykonano **737** wniosków, co stanowi **69,1%**. Wystosowano także **45** poleceń.

Wskazane powyżej dane liczbowe dotyczą realizacji decyzji i wniosków na dzień 11.01.2021 r. Nie uwzględniono decyzji, które wygasły, zostały uchylone bądź unieważnione, były bezprzedmiotowe albo dotyczyły zakładów zlikwidowanych.

Po zakończeniu kontroli w 4 przypadkach skierowano wnioski do sądu zawierające **28** wykroczeń. Ukarano **36** pracodawców lub osób kierujących pracownikami mandatami

karnymi na łączną kwotę **39 000** zł. Ponadto wystosowano **22** środki wychowawcze zawierające **32** wykroczenia. Nie skierowano zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

Struktura zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach kształtowała się następująco:

Liczba zatrudnionych	Liczba skontrolowanych zakładów	% ogółu	Łączna liczba pracujących	Łączna liczba zatrudnionych
1-9	126	82,3%	1139	400
10-49	24	15,7%	522	380
50-249	3	2%	286	282
>250	0	0%	0	0
SUMA	153	100 %	1947	1062

Tabela 3. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.

Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli z zakresu bhp:

- ◆ **brak oceny ryzyka zawodowego lub nieprawidłowości w jego dokumentowaniu** - wydano 81 decyzji (5,7% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 284 pracowników, co stanowi 14,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niedostarczenie pracownikom wymaganych instrukcji** – wydano 73 decyzje (5,1% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 334 pracowników, co stanowi 17,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak szkoleń bhp:** wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) oraz okresowych – wydano 73 decyzje (5,1% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 142 pracowników, co stanowi 7,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak prawidłowo zorganizowanej służby bhp** – wydano 71 decyzji (5,0% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 256 pracowników, co stanowi 13,1% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak lub nieprawidłowo zorganizowany system udzielania pierwszej pomocy:** brak udostępnienia instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku lub wykazu pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy – wydano 66 decyzji (4,6% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 228 pracowników, co stanowi 11,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,

- ◆ **nieprawidłowo eksploatowane urządzenia elektryczne** – wydano 64 decyzje (4,5% ogółu wydanych decyzji), które dotyczyły 199 pracowników, co stanowi 10,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak ustalenia tabeli przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej** – wydano 51 decyzji (3,6% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 191 pracowników, co stanowi 9,8% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków w obiektach budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeniach pracy, a także terenach i urządzeniach z nimi związanych** – wydano 44 decyzje (3,1% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 235 pracowników, co stanowi 12,1% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, brak rejestrów wyników tych badań oraz brak udostępniania ich pracownikom** – wydano 41 decyzji (2,9% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 221 pracowników, co stanowi 11,4% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak badań lekarskich: wstępnych, okresowych lub kontrolnych** – wydano 31 decyzji (2,2% wszystkich), które dotyczyły 47 pracowników, co stanowi 2,4% zatrudnionych.

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy naruszenia dotyczyły głównie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia: oceny ryzyka zawodowego, szkoleń w dziedzinie bhp, służby bhp oraz organizacji systemu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy:

- ◆ **brak bądź nieprawidłowa informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia**, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy – wydano 78 wniosków (7,3% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 237 pracowników, co stanowi 22,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieustalenie obowiązujących systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy** – wydano 64 wnioski (6% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 290 pracowników, co stanowi 27,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,

- ◆ **nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych** pracowników – wydano 51 wniosków (4,8% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 152 pracowników, co stanowi 14,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak ewidencji czasu pracy** – wydano 43 wnioski (4% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 121 pracowników, co stanowi 11,4% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak bądź nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę** – wydano 40 wniosków, (3,7% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 79 pracowników, co stanowi 7,4% zatrudnionych oraz wydano 8 decyzji płatniczych w stosunku do 20 pracowników, co stanowi 0,02% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy najwięcej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia z zakresu stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. w ramach programu „Pierwsza kontrola” wykazały następujące nieprawidłowości **w zakresie legalności zatrudnienia**:

- ◆ **nieterminowe zgłoszenie pracowników** oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego - wydano 29 wniosków, co stanowi 48,3% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 20 pracujących,
- ◆ **nieopłacenie bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy** – wydano 21 wniosków, co stanowi 35% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 81 pracujących,

ponadto w nielicznych przypadkach regulacjom poddano **zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców**:

- ◆ brak tłumaczenia zawieranych z cudzoziemcami umów na język dla nich zrozumiały – wydano 2 wnioski,
- ◆ nieprzechowywanie przez okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP – wydano 2 wnioski,
- ◆ niepowiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy o zatrudnieniu cudzoziemca bądź niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – wydano 1 wniosek,

- ◆ zatrudnianie cudzoziemca na innych warunkach niż określone w zezwoleniu o pracę bądź oświadczeniu pracodawcy – wydano 1 wniosek w stosunku do 2 cudzoziemców.

W wyniku 153 przeprowadzonych w 2020 r. pierwszych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 60 wniosków regulujących nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich. W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wydano 24 wnioski i 24 decyzje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Łącznie w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców wydano 84 wnioski. Wydano 1 nakaz płatniczy zawierający 3 decyzje regulujące wypłatę świadczeń pieniężnych dla cudzoziemca.

Ponadto inspektorzy pracy powiadomili o stwierdzonych w czasie kontroli legalności zatrudnienia nieprawidłowościach: Straż Graniczną w 1 przypadku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2 przypadkach, Powiatowy Urząd Pracy w 1 przypadku. Udzielono 105 porad prawnych z zakresu legalności zatrudnienia.

Analiza przeprowadzonych pierwszych kontroli pod względem powtarzalności stwierdzonych naruszeń prawa pracy, skali stwierdzonych naruszeń, ważności problemów wskazuje na konieczność kontynuacji programu „pierwsza kontrola”. Zasadne wydaje się aby kontrole realizowane w tym temacie w 2020 r. objęły mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające 1-9 pracowników oraz małe zakłady, zatrudniające 10-49 pracowników, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności. W większości przypadków w małych zakładach przedsiębiorcy osobiście sprawują nadzór nad warunkami pracy, nie są w tym zakresie wspomagani przez wyszkolone kadry pracowników służby bhp, czy też pracowników posiadających wiedzę w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy, jak ma to miejsce w dużych przedsiębiorstwach.

Prowadzone przez inspektorów pracy podczas kontroli działania instruktażowo-doradcze, polegające na udzielaniu porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, przepisów prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia oraz dostarczaniu broszur i ulotek wydawnictwa PIP, w szczególności dostarczanych w teczce „Pierwsza kontrola” mają niewątpliwie wpływ na szybkie uzyskanie przez pracodawców wiedzy niezbędnej do prowadzenia zakładu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, w większości przypadków prowadzą do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w przyszłości.

Podczas „pierwszych kontroli” **udzielono 520 porad** z zakresu **prawnej ochrony pracy**, **542** z zakresu technicznego **bezpieczeństwa pracy** oraz **108** z zakresu **legalności zatrudnienia**.

Założenie nie sankcyjnego charakteru „pierwszych kontroli”, z wyłączeniem sytuacji, gdy naruszenia przepisów skutkują zagrożeniem zdrowia i życia pracowników sprawia, że kontrolujący zakład inspektorzy pracy wzbudzają zaufanie u pracodawców, co sprzyja nawiązaniu lepszemu kontaktowi z kontrolowanymi, którzy w konsekwencji bez oporu stosują się do zaleceń inspektorów pracy.

[Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2019 r.](#)

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach [Kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2019 roku](#), inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2020 roku **10** kontroli w zakładach powierzających pracę 60 osobom (**47** zatrudnionym w ramach stosunku pracy), w tym **23** kobietom.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych (czy nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym bhp), sprawdzenie wykonania wydanych w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r. środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń), ocena skuteczności podjętych w latach 2019 działań o charakterze instruktażowo – doradczym w ramach zadania 095 „Pierwsza kontrola”.

Podczas kontroli 10 [pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2019](#) sprawdzono realizację 93 decyzji, z których nie wykonano 19, co stanowi 20,4%. Sprawdzono także realizację 80 wniosków, z których nie wykonano 18, co stanowi 22,5%. Należy przy tym zaznaczyć, że z 18 niewykonanych wniosków, aż 13 nie zostało wykonanych przez 1 pracodawcę.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli sprawdzających nieprawidłowościami, w stosunku do kontrolowanych 10 pracodawców wydano następujące środki prawne: 37 decyzji, 17 wniosków, nałożono grzywny w drodze mandatu karnego na 2 pracodawców, skierowano 1 środek wychowawczy oraz 1 wniosek do sądu o ukaranie.

Ogólne dane liczbowe, w związku z niewielką liczbą kontroli sprawdzających przeprowadzonych w 2020 r. nie mogą jednoznacznie wskazywać na poprawę bądź pogorszenie w zakresie przestrzegania przepisów generalnie przez wszystkich 960

pracodawców kontrolowanych w 2019 r. w zakresie „pierwszej kontroli”, gdyż odnoszą się one jedynie do 10 skontrolowanych pracodawców po raz kolejny w 2020 r., co daje 1,04 % pracodawców, czyli wartość naprawdę znikomą. Tak niska realizacja kontroli sprawdzających wynika z faktu wprowadzenia stanu epidemii na terenie kraju, spowodowanej rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 oraz wstrzymania kontroli.

Analiza porównawcza przeprowadzona w stosunku do konkretnych pracodawców kontrolowanych w ramach tematu „pierwsza kontrola” w 2019 r. oraz kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2019 roku, w roku 2020 w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy wykazała, że w przeważającej większości przypadków pracodawcy zrealizowali wnioski wydane po pierwszej kontroli. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli sprawdzających w znacznej części dotyczą naruszeń o mniejszej wadze, np. nieprawidłowości związane z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, niż naruszenia stwierdzone podczas pierwszych kontroli.

Analiza w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” wskazuje, że **skuteczność działań instruktażowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w roku 2019 jest bardzo duża**. Wysoki procent wykonanych decyzji inspektorów pracy wskazuje w sposób jednoznaczny, że pracodawcy wykazali dążenie do poprawy, zaangażowanie i chęć szybkiego i trwałego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w celu prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji mają decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania „pierwszej kontroli”. W ramach realizacji zadania w roku 2020 wydano 11 decyzji ustnych, co stanowi 29,7% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy **natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości**.

6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Kontrole w budownictwie przeprowadzano w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych. Prowadzono je w ramach zadania eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie w czterech podzadaniach:

- Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych,
- Kontrole przy budowach i remontach dróg,
- Kontrole przy budowie infrastruktury kolejowej,

- Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących.

Prowadzone były również działania promocyjno-prewencyjne ujęte w ramach „Działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie” pod hasłem „Budowa. Stop wypadkom”, konkurs promujący pożądane postawy w zakresie ochrony pracy – „Buduj bezpiecznie”. Współdziałano także z partnerami społecznymi, szczególnie z ZZ „Budowlani”, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Wielkopolską Radą ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, pełniącą funkcję konsultacyjno-doradczą Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

A. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych realizowane są, jako zadanie stałe, wieloletnie. Ujawnione w roku sprawozdawczym naruszenia przepisów stanowiły zagrożenie dla zdrowia i życia osób wykonujących pracę, w szczególności pracowników pracujących na wysokości. Kontrole przeprowadzono na terenach prowadzonych inwestycji, gdzie realizowano prace budowlane związane z modernizacją obiektów, wymianą poszyci dachowych i ocieplaniem budynków oraz prace polegające na wznoszeniu nowych obiektów. W 2020 roku inspektorzy pracy skontrolowali tereny budów, na których pracowali cudzoziemcy, w szczególności obywatele Ukrainy.

Kontrole budów w 2020 roku, wzorem lat ubiegłych, ukierunkowane zostały głównie na małe inwestycje, gdzie powierzono zlecenie jednemu lub kilku wykonawcom zatrudniającym do 9 pracowników. Stałym nadzorem objęto także duże inwestycje na terenie Wielkopolski. Kontrolowano, również duże inwestycje na terenie Wielkopolski, gdzie roboty budowlane wykonywały firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników.

W 2020 r. ilość przeprowadzonych kontroli spadła o połowę, w porównaniu z rokiem ubiegłym, co było związane z epidemią wirusa SARS-CoV-2. Pomimo wprowadzonych ograniczeń inspektorzy pracy skontrolowali **204** przedsiębiorców wykonujących roboty budowlane na terenach prowadzonych inwestycji, na których pracowało 2462 osoby, w tym 2265 zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Liczba pracodawców w zależności od zatrudnienia:

- liczba pracodawców zatrudniających do 9 osób: **168**,
- liczba pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób: **26**,
- liczba pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników: **10**.

Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły:

- ◆ **Przygotowania do pracy:** Brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, który dotyczył 8% ogółu pracujących. Utrzymuje się na tym samym poziomie co w roku 2019, w którym dotyczyło 8,5%; brak lub niezapoznanie z oceną ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, które dotyczyły 9,7% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót, tendencja spadkowa do 2019 roku (13,4%), 2018 roku (11,1 %), 2017 roku (10,1 %).
- ◆ **Zagospodarowania terenu budowy lub terenu robót:** Brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, który dotyczył 4% ogółu pracujących, brak zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, który dotyczył 11,7% ogółu pracujących, niewłaściwe ochrony przeciwporażeniowe dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym, które dotyczyły 33,1% ogółu pracujących, w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.
- ◆ **Przygotowania i organizacji budowy, robót:** brak Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, które dotyczyło 14,7% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach, brak instrukcji bhp, które dotyczyły 7,6% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót,
- ◆ **Prac na wysokościach:** brak zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi, które dotyczyły 45,7% ogółu pracujących, brak zabezpieczenia otworów technologicznych, które dotyczyły 11,9% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót,
- ◆ **Rusztowań:** brak udokumentowanego odbioru technicznego rusztowania przez osoby uprawnione, które dotyczyły 6,4% ogółu pracujących, brak poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniu, które dotyczyły 23,7% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

Podczas 204 kontroli na terenach budów, **wydano łącznie 1693 decyzji**, w tym: 719 decyzji pisemnych, (łącznie z wpisanymi do dzienników budów) oraz 974 decyzje ustne.

Wydano łącznie **256 decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i urządzeń**, które dotyczyły 833 pracowników oraz **59 decyzji skierowania do innych prac**, które dotyczyły 151 pracowników.

Na podstawie kontroli sprawdzających oraz informacji pracodawców przekazanych do OIP w Poznaniu ustalono, że do dnia sporządzenia sprawozdania **wykonano 1551 decyzji, co stanowi 91,63%** łącznie wydanych decyzji na terenach budów.

Inspektorzy podczas kontroli terenów budów skierowali do pracodawców **320** wniosków wskazujących nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Skierowane wnioski pokontrolne dotyczyły 921 pracowników.

Pracodawcy przesłali informacje o wykonaniu 240 wniosków, co stanowi 75% łącznie skierowanych wniosków dotyczących 785 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowników wszczęto postępowania wykroczeniowe wobec pracodawców i osób kierujących pracownikami:

- zastosowano 29 środków wychowawczych za 38 wykroczeń,
- nałożono grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 139 100,00 zł za 181 wykroczeń, średnia grzywna nałożona w drodze mandatu karnego wyniosła 1178,81 zł,
- skierowano 1 zawiadomienie do Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Podczas kontroli terenów budów **inspektorzy pracy współpracowali z innymi organami nadzoru i kierowali powiadomienia do niżej wymienionych o tematyce i wynikach kontroli:**

- w **2** przypadkach - **Państwową Inspekcję Sanitarną,**
- w **2** przypadkach - **Nadzór Budowlany,**
- w **5** przypadkach - **Policję,**
- w **2** przypadkach - **Prokuraturę,**
- w **9** przypadkach - **Straż Graniczną i Urząd Celno-Skarbowy,**
- w **1** przypadku - **Urząd Dozoru Technicznego,**
- w **4** przypadkach - **Wojewodę,**
- w **2** przypadkach - **Zakład Ubezpieczeń Społecznych,**
- w **1** przypadku - **Związki Zawodowe i Społecznego Inspektora Pracy.**

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2020 r. wyraźnie wskazują, że przepisy i zasady bhp nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych, najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w budownictwie jednorodzinnym.

Naruszanie przepisów bhp przez podmioty zobowiązane do ich przestrzegania, mają zarówno tendencje malejące, utrzymujące się na tym samym poziomie jak i wzrostowe. Niepokoi wzrost nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac na wysokości, w szczególności związanych z brakiem zabezpieczeń stanowisk pracy ochronami zbiorowymi oraz brakiem poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniach, co może stanowić istotną przyczynę wypadków przy pracy. Tendencje wzrostowe dotyczą głównie wskaźników dotyczących przygotowania do pracy, zagospodarowania terenu budowy lub terenu robót, przygotowania i organizacji budowy, prac na wysokości w zakresie tak zabezpieczenia otworów technologicznych jak i rusztowań w zakresie dokumentacji montażowej, wymaganych uprawnień u osób zatrudnionych przy ich montażu i demontażu oraz udokumentowanego odbioru technicznego rusztowań przez osoby uprawnione.

B. Kontrole prac przy budowie i remontach dróg.

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowach i remontach dróg.

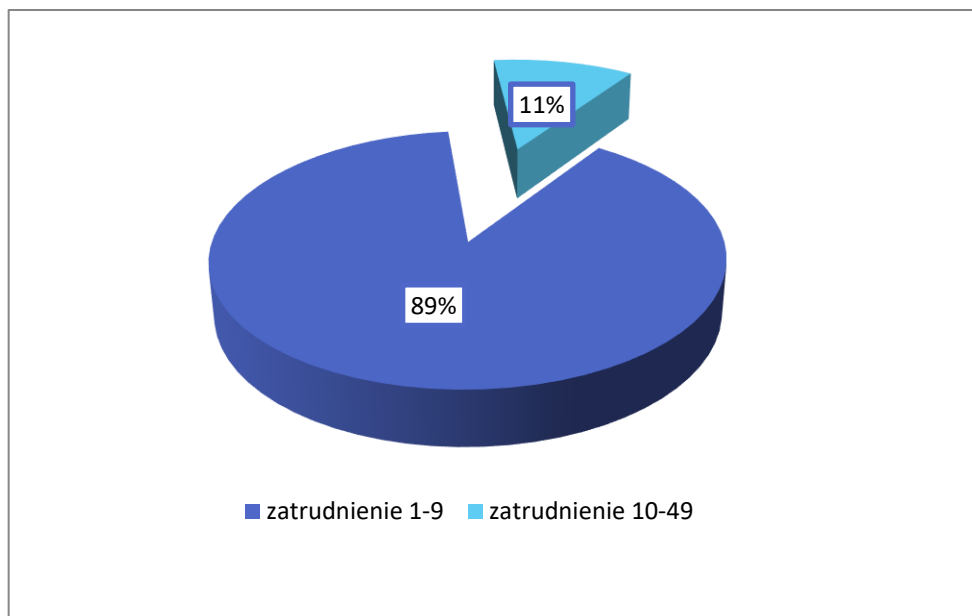
W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2020 r. w ramach realizacji tematu „**Kontrole prac przy budowach i remontach dróg**” przeprowadzono **27** kontroli, którymi objęto **18** terenów budów. Czynnościami prowadzonymi przez inspektorów pracy objęto **164** osoby, w tym **156** zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Dobór budów do kontroli oparty został na rozpoznaniu terenu objętego właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, a także na informacjach o realizowanych budowach wynikających ze zgłoszeń o zamiarze rozpoczęcia budowy oraz na podstawie skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach realizowanego tematu wydano **148** decyzji, w tym **10** decyzji terminowych, **138** decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego, **16** decyzji wstrzymania prac powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracujących, **7** decyzji skierowania do innych prac pracujących dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

W wyniku realizacji decyzji usunięto 97,3% nieprawidłowości na kontrolowanych budowach (z 148 wydanych decyzji wykonane zostały 144 decyzje).

Kontrolą objęto **27 podmiotów**, 24 firmy zatrudniały 1-9 pracowników (ok. 88,9% skontrolowanych), a 3 firmy zatrudniały 10-49 pracowników (ok. 11,1% skontrolowanych).



Wykres 5. Podmioty objęte zadaniem „Kontrola prac przy budowach i remontach dróg” w 2020 r. z podziałem według zatrudnienia.

Kontrole ujawniły, że najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczą **przygotowania pracowników do pracy.**

Nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom do stosowania **środków ochrony indywidualnej** bądź niestosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony stwierdzono na 15 budowach (55,56% ogółu skontrolowanych).

W wyniku kontroli zostało wydanych 15 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub wyegzekwowania stosowania środków ochrony indywidualnej dotyczących 36 osób, tj. 21,95% ogółu pracujących na skontrolowanych budowach.

Brak szkoleń z zakresu bhp (lub uchybienia w tym zakresie) na stanowiskach pracy stwierdzono w 8 kontrolowanych zakładach budowlanych (tj. 29,63% ogółu skontrolowanych).

Nieprawidłowości w zakresie **wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze** stwierdzono na 7 budowach (25,93% kontrolowanych terenów budowy).

Słabą stroną kontrolowanych budów było również **zabezpieczenie terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych.** Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie budowy i robót przed dostępem osób niezatrudnionych stwierdzono na 9 placach budowy (33,33% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie i oznakowanie strefy i miejsca niebezpiecznego stwierdzono na **13 terenach budów** (48,15% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 13 decyzji dotyczących ogrodzenia i/lub oznakowania stref niebezpiecznych, do których był możliwy dostęp; nieprawidłowość dotyczyła 49 osób, tj. **30,25% ogółu pracujących**.

Na budowach inspektorzy pracy stwierdzili brak lub niewłaściwą ochronę przed porażeniem w instalacjach i urządzeniach elektrycznych na 2 terenach budowy (40% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym, stwierdzono występowanie nieprawidłowości w zakresie urządzeń higieniczno-sanitarnych. Ich całkowity brak lub niedostosowanie pomieszczeń higienicznosanitarnych do wymagań wynikających z przepisów bhp stwierdzono na 8 terenach budowy (29,63% skontrolowanych).

Prowadzenie robót budowlanych bez opracowanej oceny ryzyka zawodowego bądź nieprawidłowo sporządzoną ocenę stwierdzono na 3 terenach budowy (11,11% skontrolowanych).

Prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bądź nieprawidłowo sporządzoną instrukcję, stwierdzono na 7 terenach budów (25,93% skontrolowanych).

Nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono na 3 terenach budowy (11,11% skontrolowanych).

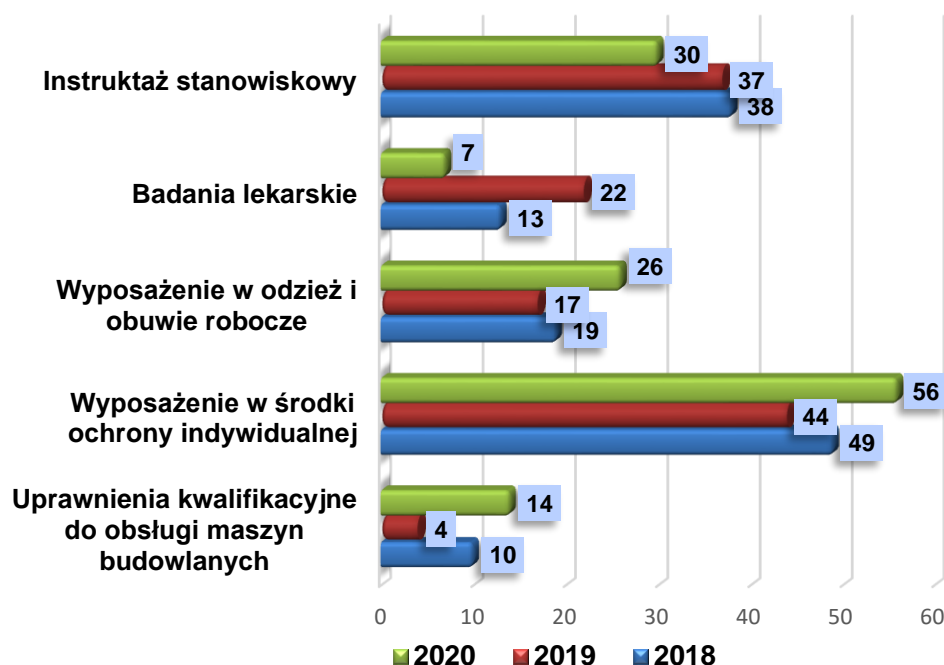
Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac w wykopach stwierdzono na terenie 7 budów (53,85% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak zejścia (wejścia) do wykopu stwierdzono na 4 budowach (36,36% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Nieprawidłowe składowanie urobku i/bądź materiałów w pobliżu wykopu stwierdzono na terenie 5 budów (38,46% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

Brak lub niewłaściwe opracowane instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych stwierdzono na **11 terenach budowy**, tj.: **40,64%** terenów budowy, na których badano zagadnienie.

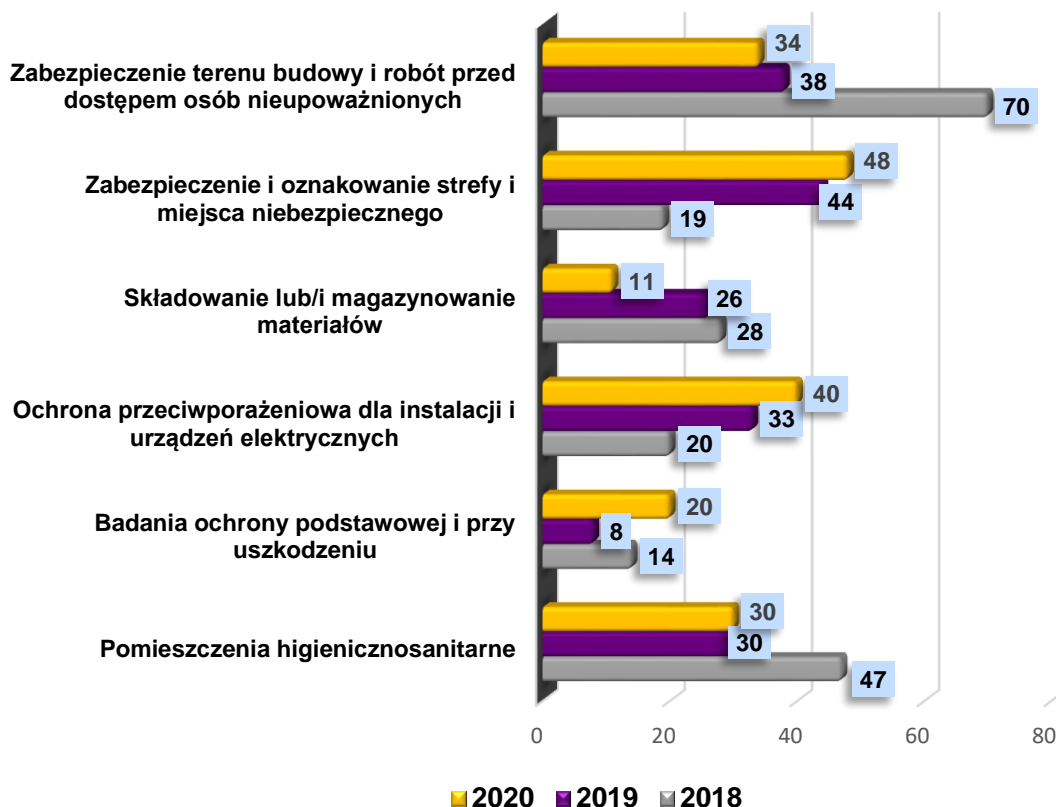
Przygotowanie do pracy



Wykres 6. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg, nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy 2018-2020 (odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości).

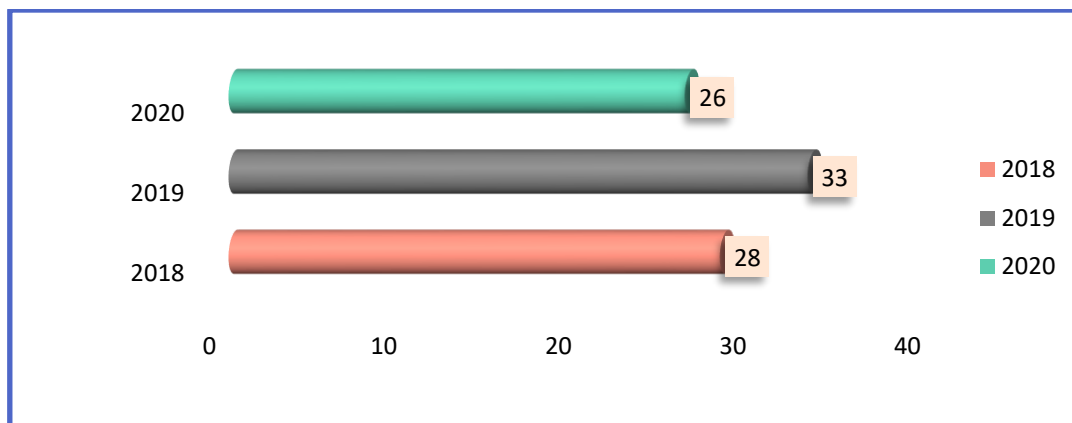
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich nastąpiło dalsze zmniejszenie udziału nieprawidłowości dotyczących dopuszczania do pracy pracowników bez badań lekarskich oraz bez szkoleń stanowiskowych. Nastąpił natomiast **wzrost odsetka nieprawidłowości** w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej oraz dopuszczania pracowników do wykonywania pracy bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych. Brak uprawnień do robót ziemnych i drogowych dotyczył przede wszystkim obsługi koparko-ładowarki i ładowarki.

Organizacja prac budowlanych.



Wykres 7. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2018 - 2020.

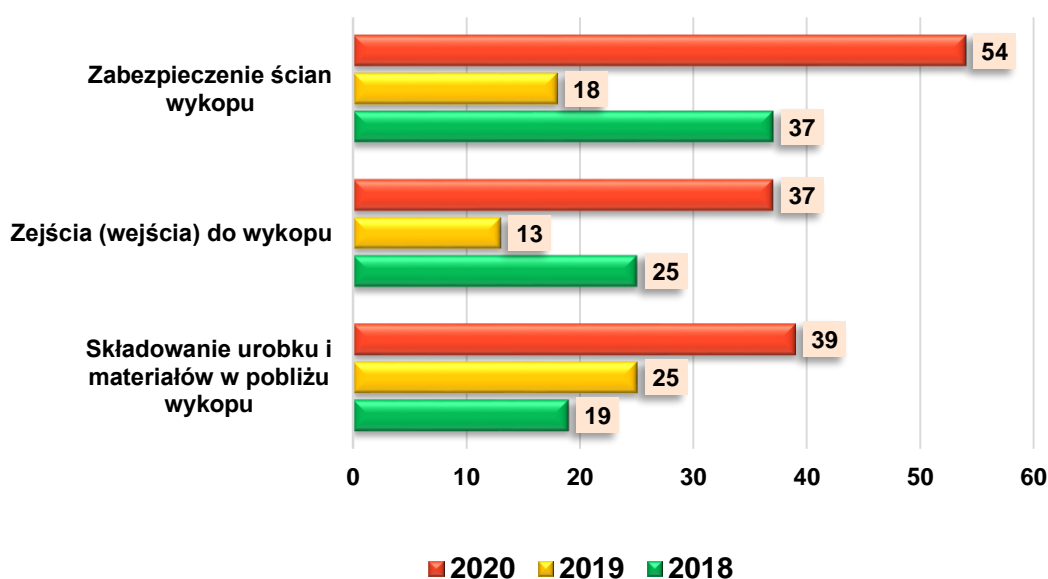
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym **wzrost nieprawidłowości w zakresie** ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektrycznych, w zakresie zabezpieczenia i oznakowania strefy i miejsca niebezpiecznego na budowie oraz badań ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu izolacji. Stwierdzono natomiast zmniejszenie udziału nieprawidłowości dotyczących: składowania lub/i magazynowania materiałów oraz zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób. Nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych występowały na tym samym poziomie, co w 2019 roku.



Wykres 8. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości instrukcji bezpiecznego wykonywania robot (IBWR) w latach 2018 - 2020.

Udział procentowy prowadzenia budów bez opracowanej instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bądź niezgodnie z opracowanymi instrukcjami, uległ nieznacznemu obniżeniu w stosunku do roku 2019 r. Odnotowano także wzrost nieprawidłowości związanych z nadzorem nad wykonywanymi pracami w stosunku do 2019 roku.

Roboty ziemne i wykopy

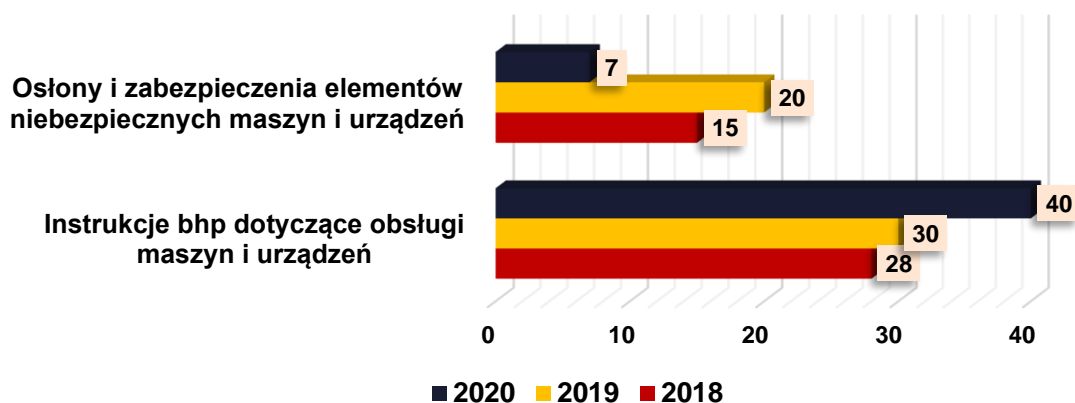


Wykres 9. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2018 - 2020.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym wzrost stwierdzonych nieprawidłowości związanych:

- zabezpieczeniem ścian wykopu,
- zapewnieniem zejść/wejść do wykopu,
- składowaniem urobku i materiałów w pobliżu wykopu.

Maszyzny i urządzenia techniczne.



Wykres 10. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2018- 2020.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, zanotowano w roku sprawozdawczym **wzrost** stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie opracowania i udostępnienia instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń oraz **spadek** stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie zabezpieczania elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, w stosunku do 2019 r.

W czasie przeprowadzanych kontroli udzielono 165 porady prawne: 131 porad z zakresu bhp przy robotach drogowo-mostowych, 34 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 11 z zakresu legalności zatrudnienia.

Roboty prowadzone w pasie drogowym lub w jego bezpośrednim sąsiedztwie należą do szczególnie niebezpiecznych ze względu na zagrożenia dla osób, które je wykonują oraz dla postronnych uczestników ruchu. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest bardzo ważnym aspektem każdego przedsięwzięcia budowlanego. Niestety większość pracodawców – wykonawców robót nie zdaje sobie sprawy (lub bagatelizuje) kwestie bezpieczeństwa na budowie. Wprowadzane nowe technologie, różnorodność stosowanych materiałów, konkurencja na rynku i zmniejszenie liczby wykwalifikowanych pracowników

fizycznych wpływają na spadek poziomu bezpieczeństwa pracy. Skala stwierdzonych w 2020 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim jest nadal utrzymuje się na wysokim poziomie, chociaż wykazuje tendencję malejącą w wielu aspektach bhp takich jak: przygotowanie pracujących do pracy (w tym szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie wstępne i okresowe, wyposażenie w odzież i obuwie robocze), organizacja prac budowlanych (zabezpieczenia terenów budowy, składowania i magazynowania materiałów, zapewnienia pomieszczeń higienicznosanitarnych, opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, zabezpieczenia elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń).

Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy wynikały z niskiego poziomu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców, dużej rotacji w zatrudnieniu oraz z ograniczania kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Nieprawidłowości w zakresie zagospodarowania terenu budowy oraz robót ziemnych i wykopów były skutkiem zaniedbań ze strony pracodawców i przedsiębiorców, kierowników budów oraz lekceważącym podejściem ze strony pracowników i tolerowaniem występujących zagrożeń ze strony osób sprawujących nadzór na budowach.

Znaczący wpływ na stan bhp miała rotacja pracowników, w tym konieczność zatrudniania cudzoziemców oraz trudności ekonomiczne małych firm, przekładające się na ograniczanie kosztów pracy. Nie bez znaczenia jest również pośpiech w wykonywaniu robót podyktowany krótkimi terminami zakończenia robót określonymi w dokumentach przetargowych.

Ujawnione naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują na potrzebę: kontynuacji działań prewencyjno-szkoleniowych, ułatwiających dostosowanie zakładu do wymogów prawa pracy poprzez bezpośrednie szkolenia na terenach budów, w siedzibie pracodawcy lub w siedzibach OIP, dalszego prowadzenia działań kontrolnych, w tym z uwzględnieniem legalności zatrudnienia, zmiany przepisów o zamówieniach publicznych w zakresie kryteriów oceny składanych ofert.

C. Budownictwo infrastruktury kolejowej. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu robót torowych.

Przedmiotowym celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dotycząca: organizacji, przygotowania, zabezpieczenia i oznakowania miejsc wykonywania robót torowych, organizacji stanowisk i procesów pracy przy prowadzonych robotach torowych, a także ocena stanu przestrzegania tych przepisów w aspekcie ograniczenia zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe. W ramach realizacji przedmiotowego tematu oceną objęto m.in. zagadnienia związane z: przygotowaniem pracowników do pracy, ryzykiem zawodowym, organizacją procesów

i stanowisk pracy, prowadzeniem prac na wysokości oraz w wykopach, wykonywaniem ręcznych prac transportowych, bezpiecznym użytkowaniem maszyn, urządzeń technicznych oraz urządzeń i instalacji energetycznych, a także zapewnieniem pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz organizacją pierwszej pomocy w miejscu prowadzonych robót.

Łącznie w 2019 r. kontrolę przeprowadzono w 7 miejscach, w których pracę prowadziło 8 podmiotów. Żaden z podmiotów nie był kontrolowany dwukrotnie. W jednym z kontrolowanych miejsc, kontrolą objęto 2 podmioty realizujące prace.

Kontrolą objęto prace związane z modernizacją torowisk i przejazdów kolejowych oraz znajdujących się przy nich obiektów, m.in. mostu kolejowego w Pile oraz wiaduktu w miejscowości Mianowice, a także z realizacją prac związanych z bieżącym utrzymaniem infrastruktury kolejowej. Kontrole prowadzono podczas wykonywania robót na głównych szlakach kolejowych (m.in. w obszarze linii kolejowych nr 3, 203, 272, 351 oraz E59).

Czynności kontrolne przeprowadzone na terenie działania OIP Poznań, wykazały w każdym z kontrolowanych podmiotów, nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp. Ustalenia poczynione podczas kontroli dają podstawę do stwierdzenia, że stan przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związany z wykonywaniem prac w obrębie infrastruktury kolejowej, pozostaje niezadawalający. Nieprawidłowości w zakresie organizacji i bezpieczeństwa pracy stwierdzono u wszystkich skontrolowanych podmiotów.

Nieprawidłowości dotyczące stosowania **środków ochrony indywidualnej** odnotowano w odniesieniu do **62,5%** podmiotów poddanych kontroli, przy czym nieprawidłowości dotyczyły zarówno: braku stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników (brak hełmów ochronnych), jak i ustalenia asortymentu i wydania ich przez pracodawcę. Łącznie stwierdzono 7 nieprawidłowości, które dotyczyły 44 pracowników wykonujących pracę w kontrolowanych miejscach (**51,16%** ogółu zatrudnionych na kontrolowanych budowach).

Nieprawidłowości dotyczące **organizacji i wykonywania prac na wysokości** odnotowano w odniesieniu do 62,5% przeprowadzonych kontroli. Nieprawidłowości dotyczące wykonywania prac na wysokości związane były głównie z niekompletnością rusztowań, podestów i tzw. kładek dla pieszych (most kolejowy), na których wykonywane były prace, a także z niewłaściwym ustawieniem i zabezpieczeniem rusztowań przed ich przemieszczeniem. Nieprawidłowości dotyczyły także kwestii dotyczących odbioru technicznego i oddania do użytkowania zmontowanych rusztowań. W wyniku tych kontroli

stwierdzono łącznie 9 uchybień, co stanowi **16,66%** ogółu nieprawidłowości i jest zarazem największym ich udziałem w 2020 r. Na przestrzeni ostatnich lat, większość prowadzonych prac przy infrastrukturze kolejowej, nie wymagała wykonywania prac na wysokości, wobec czego nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły pojedynczych podmiotów. Mimo tego prawie każda z kontroli podejmowanych w 2020 roku jak i latach ubiegłych, dotycząca wykonywania prac na wysokości, skutkowała wyciągnięciem konsekwencji z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, iż **głównymi problemami, z jakimi nie radzą sobie pracodawcy, są wymogi kolejowe, związane m.in. z zabezpieczeniem i odpowiednim oznakowaniem miejsc prowadzenia robót, zachowaniem procedur kolejowych oraz informowaniem pracowników o ryzyku zawodowym**, związanym z wykonywaną pracą. Ponadto problemem było zapewnienie i zapoznanie pracowników z instrukcją dotyczącą stosowanych znaków i sygnałów bezpieczeństwa, a także wyposażeniem i egzekwowaniem stosowania od pracowników, środków ochrony indywidualnej.

Powyższy stan wynika z małej wiedzy pracodawców, jak i ze świadomego naruszania przepisów bezpieczeństwa pracy, a także z dążenia do zmaksymalizowania zysków przy zminimalizowaniu kosztów, w tym nakładów na bezpieczeństwo pracy. Wpływ na to ma także niedostateczne zaangażowanie służb kolejowych w zakresie kontroli przestrzegania obowiązujących na kolei przepisów.

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

Krótkie kontrole **przeprowadzano w celu ograniczenia zagrożeń zawodowych osobom pracującym przy robotach budowlanych w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.** Kontrole potwierdziły naruszenia przepisów, w szczególności przy wykonywaniu prac na wysokości, będących głównym źródłem zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na placach budów, gdzie wykonywano prace budowlane przy wznoszeniu nowych obiektów oraz prace budowlane związane z modernizacją istniejących obiektów. Spośród kontrolowanych podmiotów większość stanowiły firmy zatrudniające do 10 pracowników zwłaszcza takie, gdzie pracodawca osobiście wykonywał prace budowlane i kierował pracownikami.

W 2020 roku przeprowadzone w Wielkopolsce kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły: prac na wysokości, prac na rusztowaniach, robót ziemnych, w tym prac w wykopach.

Inspektorzy pracy ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia skierowali do pracodawców 113 decyzji dotyczących **wstrzymania prac na wysokości**, co stanowiło 18,8% wydanych decyzji. Decyzje dotyczyły w szczególności wykonywania prac przy krawędziach dachu lub stropu bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości środkami ochrony zbiorowej lub indywidualnej. Realizacja ww. decyzji przez pracodawców, a tym samym zabezpieczenia stanowisk pracy przed upadkiem z wysokości, zapewniło 232 pracownikom bezpieczne warunki pracy.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **użytkowania rusztowań i prowadzonych na nich prac**. W 2020 roku wydano 187 decyzji celem usunięcia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia wynikających z braku urządzeń ochronnych rusztowań, pionów komunikacyjnych oraz stabilnego posadowienia rusztowań, co stanowi 31,1% wydanych w temacie decyzji. Usunięcie nieprawidłowości zapewniło poprawę warunków pracy 375 pracownikom.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że pracodawcy nie wyposażają pracowników w **środki ochrony indywidualnej** tj. hełmy ochronne, szelki bezpieczeństwa okulary ochronne a także to, że pracownicy nie stosują środków ochrony indywidualnej. W powyższym zakresie wydano łącznie 88 decyzji, ich realizacja poprawiała warunki pracy, w tym wyeliminowała zagrożenia na stanowiskach pracy 190 pracownikom. Decyzje dotyczące nieprawidłowości związanych z brakiem hełmów ochronnych stanowią 14,6% wydanych decyzji.

W 2020 roku skierowano do pracodawców 55 decyzji w zakresie stwierdzonych **nieprawidłowości przy użytkowaniu instalacji elektrycznych**, co stanowiło 9,2% łącznie wydanych decyzji. Dotyczyły szczególnie braku zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, braku zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej, rezystancji izolacji przewodów oraz braku zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych. Realizacja wydanych decyzji przez pracodawców zapewniła bezpieczne warunki pracy 127 pracownikom.

W zakresie wykonywania **prac ziemnych, w tym pracy w wykopach** w 2020 roku wydano 19 decyzji. Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem się ziemi, zabezpieczenia krawędzi wykopu, zapewnienia

wejścia (zejścia) do wykopu oraz sposobu składowania urobku. Wydane decyzje regulujące nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych stanowią 3,2% ogółu wydanych w temacie. Ich usunięcie zapewniło poprawę warunków pracy 31 pracownikom.

Ponadto inspektorzy pracy w przeprowadzonych kontrolach stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia balustradami ochronnymi dojść do stanowisk pracy, w tym klatek schodowych, szybów windowych oraz instalacyjnych, a także niezabezpieczenie otworów w stropach przed możliwością wypadnięcia do nich pracowników oraz braku zabezpieczenia balustradą ochronną otworów w ścianach zewnętrznych, których dolna krawędź znajduje się poniżej 1,1m od poziomu stropu, a także braku lub niewłaściwego zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych na terenie budowy oraz stanu maszyn i urządzeń.

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 167 kontroli, w wyniku których zastosowano następujące środki prawne:

- skierowano **601** decyzji, w odniesieniu do **1185** pracowników, w tym:
 - **decyzji pisemnych 47**, w stosunku do **119** pracowników, co stanowi 7,8% wydanych decyzji, w tym:
 - wstrzymania prac **29**, w stosunku do **76** pracowników, co stanowi 61,7 % decyzji pisemnych;
 - skierowania do innych prac **5**, w stosunku do **7** pracowników, co stanowi 10,6 % decyzji pisemnych;
 - **decyzji ustnych 554** w stosunku do **1066** pracowników, co stanowi 92,2% wydanych decyzji, w tym:
 - wstrzymania prac **225**, w stosunku do **384** pracowników, co stanowi 40,6 % wydanych decyzji ustnych;
 - skierowania do innych prac **67**, w stosunku do **113** pracowników, co stanowi 12,1% decyzji ustnych.

Wydane środki prawne zostały wykonane w **100%**. Realizacja środków prawnych zapewniła łącznie poprawę warunków pracy dla **1185 pracowników**.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciw prawom pracowników inspektorzy pracy zastosowali 156 mandatów karnych na łączną kwotę 183 100,00 zł.

Inspektorzy pracy podczas krótkich kontroli w budownictwie ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących **udzielali** licznych **porad** pracodawcom mających na celu poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, doradzali w doborze środków ochrony pracowników zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, pouczali o konieczności egzekwowania od pracowników stosowania wydanych środków ochrony indywidualnej. Podczas kontroli przekazano materiały promocyjne w postaci broszur i ulotek Państwowej Inspekcji Pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości podczas kontroli wynikają głównie ze złej organizacji pracy, braku współpracy między jednostkami organizacyjnymi i nadzorującymi pracę podmiotów wykonujących roboty budowlane oraz w wielu przypadkach braku przepływu informacji. Przeprowadzone kontrole wykazały, że czynnik ekonomiczny nadal znacząco wpływa na podjęcie działań naprawczych przez małe firmy. Charakter stwierdzonych uchybień wskazuje, iż znajomość przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa, w zakresie zatrudnienia pracowników i prowadzenia prac budowlanych dotyczy pracodawców zatrudniających do 10 pracowników.

Nadal istotnym problemem pracodawców zatrudniającym do 20 pracowników jest zapewnienie sprawnie funkcjonującej służby bhp. W większości przypadków zadania służby bhp pełnią osoby spoza zakładu pracy, które nie przeprowadzają oględzin stanowisk pracy, co nie pozwala monitorować stanu bhp. Okolicznością nie bez znaczenia jest to, że specjaliści ds. bhp nie posiadają wykształcenia branżowego, budowlanego. Pracodawcy nie wymagają od osób pełniących służbę bhp przeprowadzania kontroli warunków pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, doradzania w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy oraz doboru skutecznych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Generalnie zatrudniają specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy do przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych bhp, pozbawiając się w ten sposób wsparcia w zakresie nadzoru nad stanem ochrony życia i zdrowia osób zatrudnionych na budowie.

W wyniku realizacji zadania Eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie: prace budowlane i rozbiórkowe, budowy i remonty dróg, krótkie kontrole wydano łącznie 2442 decyzje, z których zrealizowano do dnia 20 stycznia 2021 r. – 2296, tj.: 94%.

Świadczy to o skali zaangażowania inspektorów pracy w działania kontrolne na rzecz poprawy stanu ochrony życia i zdrowia osób wykonujących pracę na budowach Wielkopolski.

7. Bezpieczeństwo w leśnictwie.

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **25 kontroli** w zakładach usług leśnych, zatrudniających pracowników w ramach umowy o pracę. Jeden pracodawca zatrudniał 2 pracowników w ramach umowy o pracę oraz dodatkowo powierzał pracę 1 osobie zatrudnionej w ramach umowy zlecenia przy zrywce drewna i 2 osobom w ramach umów o dzieło przy pracach związanych z pozyskaniem drewna.

Skontrolowanych 25 pracodawców zatrudniało ogółem 158 pracowników, w tym 6 kobiet. Liczba pracujących wynosiła ogółem 186 osób, w tym w ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywały 3 osoby.

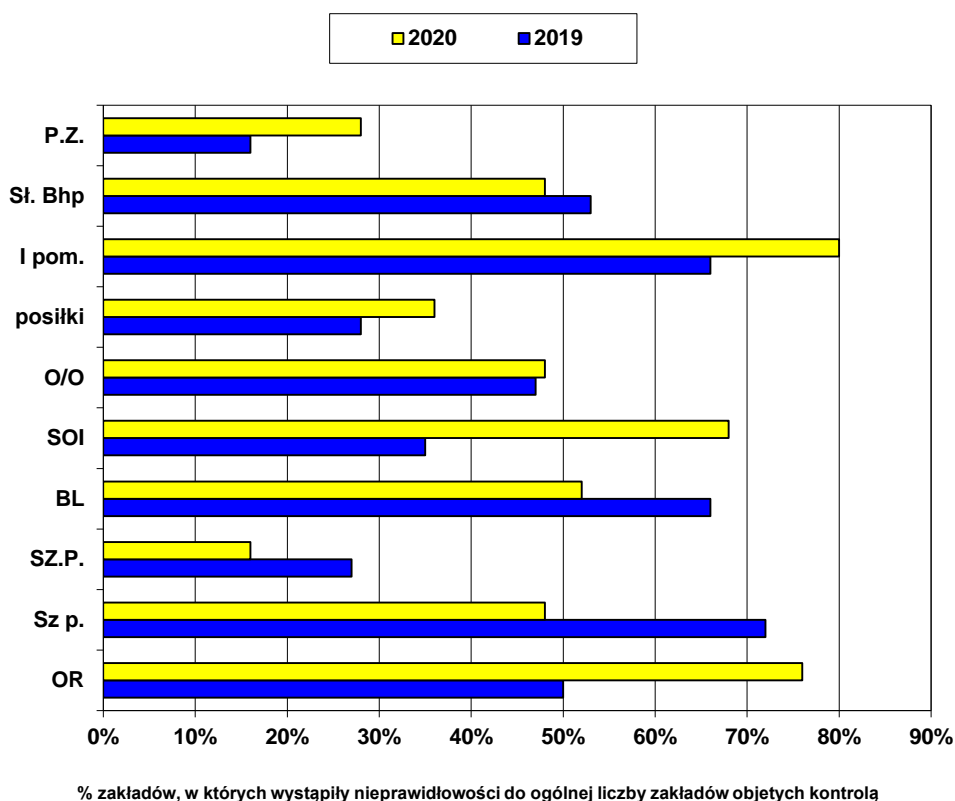
Kontrolami zostały objęte zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie 6 nadleśnictw na terenie RDLP Piła i 5 nadleśnictw na terenie RDLP Poznań.

Wśród 25 zakładów objętych kontrolą struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

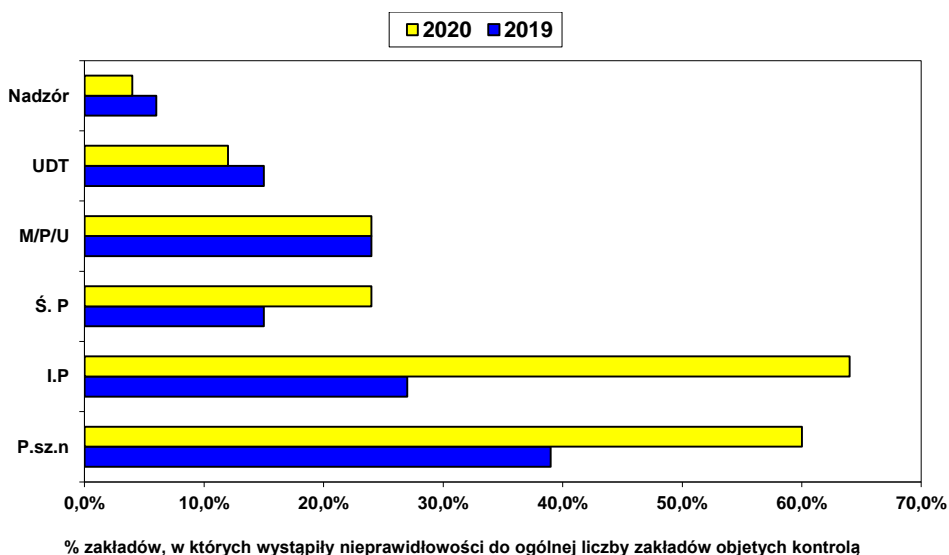
- w 20 zakładach – było zatrudnionych do 9 pracowników,
- w 4 zakładach – było zatrudnionych od 10 do 20 pracowników,
- w 1 zakładzie – było zatrudnionych pow. 20 pracowników.

W 2020 r. podobnie jak w roku 2019 inspektorzy pracy prowadzili kontrole w zakładach prowadzących prace przy pozyskiwaniu i zrywce drewna, głównie w zakresie przygotowania pracowników do pracy, profilaktyki zdrowotnej w świetle wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, a także w zakresie obowiązków stron umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia. W trakcie czynności kontrolnych sprawdzano również zagadnienia dotyczące zawierania umów o pracę i zgłaszania pracowników do ZUS w związku z nowelizacją ustawy Prawo Zamówień Publicznych i wymogami wynikającymi z opisu przedmiotu zamówienia.

Na poniższych wykresach przedstawiono nieprawidłowości dotyczące wybranych zagadnień z roku 2020 w porównaniu z danymi z 2019 roku.



Wykres 11. Przygotowanie pracowników do pracy i profilaktyka zdrowotna.



Wykres 12. Bezpieczeństwo na stanowisku i w procesie pracy.

Legenda:

OR > ocena ryzyka zawodowego
Sz. p. > szkolenia wstępne, okresowe prac.
SZ.P > szkolenia bhp pracodawców

BL > badania lekarskie
SOI > środki ochrony indywidualnej
O/O > odzież i obuwie robocze
posiłki > posiłki profilaktyczne i napoje
I pom. > I pomoc przedlekarska

P. sz. n > prace szczególnie niebezpieczne
IP > instrukcja procesu technologicznego
Ś.P. > nieprawidłowości przy ścinie drzew pilarkami
(technika ścinki, przygot. stan., sprzęt pom.)
M/P/U > stan techniczny maszyn, pojazdów, urządzeń
UDT > decyzje UDT zezwalająca na eksploatację
nadzór > brak nadzoru w procesie pozyskiwania drewna
Sl. bhp > służba bhp
P.Z. > badania przesiewowe borelioza, KZM

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2019 r. stwierdzono **znaczne pogorszenie warunków pracy w zakresie:**

- ◆ **oceny ryzyka zawodowego** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 26 p.p. z 50 % do 76 %),
- ◆ **wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 33 p.p. z 35 % do 68 %),
- ◆ **braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 21 p.p. z 39 % do 60 %),
- ◆ **nieprawidłowości dotyczących braku lub niedostępności pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w lesie lub instrukcji obsługi maszyn i urządzeń leśnych** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości wzrósł o 37 p.p. z 27 % do 64 %).

W porównaniu do zakładów objętych kontrolą w 2019 r. stwierdzono **polepszenie warunków pracy w zakresie:**

- ◆ **poddawania pracowników wymagany szkoleniom w zakresie bhp** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 24 p.p. z 72% do 48%),
- ◆ **przeszkolenia pracodawców w dziedzinie bhp** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 11 p.p. z 27 % do 16 %),
- ◆ **poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim** (odsetek zakładów, w których wystąpiły nieprawidłowości zmalał o 14 p.p. z 66 % do 52 %).

W okresie od 2018 do 2020 r. w zakładach objętych kontrolą zarejestrowano ogółem 5 wypadków przy pracy, w tym 4 lekkie i 1 ciężki, gdzie poszkodowanymi byli pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy w żadnym zakładzie nie dokonywali po zaistniałych wypadkach przy pracy aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach zajmowanych przez poszkodowanych oraz ponownie nie zapoznawali poszkodowanych z oceną ryzyka zawodowego i zasadami ochrony przed zagrożeniami.

W zakładach objętych kontrolą w okresie ostatnich 3 lat nie zarejestrowano u żadnego pracodawcy przypadku stwierdzonej choroby zawodowej – boreliozy. Kontrole wykazały, że 7 pracodawców nie poddawało pracowników badaniom w kierunku krętka *Borrelia Burgdorferi* i nie kierowało na szczepienia ochronne przeciwko KZM. Pracownicy ZUL nie posiadają dostatecznej wiedzy o podstawowych formach ochrony przed boreliozą, odkleszczowym zapaleniem opon mózgowych i nie dostrzegają przyczyn występujących u siebie objawów chorobowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych odnotowano poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w 25 zakładach, zatrudniających ogółem 158 pracowników.

Na podstawie ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych, informacji o realizacji decyzji nakazowych i wniosków zawartych w wystąpieniach otrzymanych od pracodawców należy uznać, iż podjęte działania przyczyniły się w istotny sposób do poprawy stanu bhp. Wg danych na dzień 05.01.2021 r. zrealizowano **304 decyzje nakazowe** (w tym 180 wydanych na piśmie), co stanowi **100% wydanych decyzji, dla których upłynął termin ich realizacji** oraz wykonano bądź przyjęto do realizacji **82 wnioski** zawarte w wystąpieniach, co dotyczy **100 % wydanych wniosków**.

Realizacja wydanych środków prawnych wpłynęła w kontrolowanych zakładach w znacznym stopniu na poprawę warunków pracy i stanu praworządności, a mianowicie:

- ◆ poddano 31 pracowników szkoleniom wstępnym (instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu) lub szkoleniom okresowym w zakresie bhp,
- ◆ wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie programów szkoleń bhp i ich przeprowadzania, częstotliwości szkoleń okresowych oraz przechowywania dokumentacji związanej z odbytymi przez pracowników szkoleniami okresowymi w zakresie bhp, które dotyczyły 93 pracowników,
- ◆ wygezekwowano poddanie się przeszkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp przez 4 pracodawców,
- ◆ poddano profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) 15 pracowników,

- ◆ podjęto w 7 zakładach przedsięwzięcia organizacyjne, mające na celu poddanie pracowników zatrudnionych przy pracach leśnych dobrowolnym profilaktycznym szczepieniom ochronnym przeciwko KZM oraz badaniom serologicznym na boreliozę,
- ◆ udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego i zapoznano pracowników z oceną ryzyka oraz z zasadami ochrony przed zagrożeniami, a także zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego o zagrożenia czynnikami biologicznymi, chemicznymi lub zagrożenia związane z wykonywaniem ręcznych prac transportowych, a także o zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac sezonowych (takich jak koszenie, grodzenie i sadzenie upraw) ogółem dla 115 pracowników,
- ◆ wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej, które dotyczyły 95 pracowników,
- ◆ wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące wykonywania zadań służby bhp u 12 pracodawców,
- ◆ wyposażono 80 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej (nóg, głowy, twarzy, oczu i słuchu),
- ◆ wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące parametrów procesu technologicznego ścinki i obalania drzew, które dotyczyły 20 pracowników,
- ◆ opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określono szczegółowe wymagania bhp i zasady postępowania przy wykonywaniu tych prac, udostępniono je 111 pracownikom,
- ◆ opracowano i udostępniono 54 pracownikom instrukcje bhp dotyczące bezpiecznego wykonywania prac w lesie związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz prac sezonowych związanych z sadzeniem, grodzeniem, koszeniem upraw lub instrukcje obsługi maszyn i urządzeń leśnych,
- ◆ zapewniono w 3 zakładach odpowiednie urządzenia ochronne i doprowadzono do właściwego stanu technicznego maszyny i urządzenia oraz środki transportu eksploatowane na powierzchniach leśnych,
- ◆ zapewniono w 9 zakładach dla 34 pracowników posiłki profilaktyczne,
- ◆ ustalono w 10 zakładach wysokość należnego ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej dla 38 pracowników.

Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w latach 2019 i 2020 zauważa się w br. pogorszenie stanu bhp w zakresie:

- ◆ zapewniania pracownikom przez pracodawców właściwych instrukcji na stanowiskach pracy dotyczących procesu pozyskania i zrywki drewna, prac sezonowych związanych z sadzeniem grodzeniem i koszeniem upraw leśnych oraz instrukcji obsługi stosowanych maszyn i urządzeń leśnych obejmujących najważniejsze aspekty wykonywanej pracy mające istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników,
- ◆ oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, w szczególności w zakresie identyfikacji wszystkich zagrożeń występujących w miejscu pracy, zwracania uwagi na wszystkie zadania, jakie wykonuje pracownik, a nie ograniczanie się do „stanowiska pracy”, uwzględniania wszystkich czynników szkodliwych i niebezpiecznych (w tym chemicznych i biologicznych) oraz uwzględniania w opisie ocenianego stanowiska pracy m.in. stosowanych maszyn i urządzeń, stosowanych materiałów i narzędzi ręcznych, wykonywanych zadań i stosowanych SOI,
- ◆ zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów,
- ◆ wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy i przeszkolenia pracowników w zakresie pierwszej pomocy przedlekarskiej oraz wyposażenia ich w środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach,
- ◆ wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej przy wykonywanych pracach, w szczególności pilarzy w buty z wkładką przeciwpięciową oraz pracowników wykonujących prace związane z koszeniem i grodzeniem upraw w okulary ochronne,
- ◆ organizacji prac szczególnie niebezpiecznych (brak wykazu tych prac i określonych szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych oraz wyznaczonych osób pełniących nadzór bezpośredni na tymi pracami),
- ◆ bezpiecznego wykonywania pozyskania drewna pilarkami, w szczególności w zakresie techniki ścinki i przygotowania stanowiska pracy.

Stwierdzone podczas kontroli w ZUL nieprawidłowości wskazują na potrzebę zwrócenia uwagi na:

- ◆ właściwe przygotowanie zawodowe pracowników i właściwe technologie wykonywania prac związanych ze ścinką, przerzynką i okrzesywaniem drzew,

- ◆ zapewnienie bezpiecznej organizacji pracy, w tym zapewnienie właściwej obsady osobowej tj. co najmniej dwuosobowej przy pracach związanych ze ścinką, zrywką drewna (także przy użyciu forwarderów lub przyczep samozaładowczych z żurawiem) i załadunkiem drewna lub jednoosobowej przy pracach z użyciem maszyn wielooperacyjnych (procesorów, harwesterów) oraz samojezdnych rębarek z pojemnikami na zrębki.

W 25 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie **112 porad technicznych i 91 porad prawnych** oraz **1 poradę z zakresu legalności zatrudnienia**.

Ponadto Inspektorzy Pracy w ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości objęte zakresem działalności innych organów nadzoru nad warunkami pracy skierowali **3** pisma informacyjno-prewencyjne do **Urzędu Dozoru Technicznego** oraz poinformowali lokalnych nadleśniczych o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach.

8. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: Tacy sami. Program prewencyjny kierowany do pracodawców planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych lub ich zatrudniających.

Celem programu jest prowadzenie działań edukacyjnych i promocyjnych skierowanych do wszystkich pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat warunków jakie należy spełnić przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- zmniejszenie obaw pracodawców przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- informowanie o uprawnieniach zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz omówienie tej problematyki na podstawie przykładów,
- przedstawianie bezpiecznych warunków pracy osób niepełnosprawnych, zaznajomienie z przepisami i ukazanie przystosowanych stanowisk pracy w zależności od rodzaju dysfunkcji,
- merytoryczne wsparcie pracodawców za pomocą broszur i ulotek informacyjnych,
- promowanie przykładów dobrych praktyk przy organizowaniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

W ramach realizacji powyższego programu, Z-ca Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu Pan Tomasz Gajdziński prowadził rozmowy i ustalenia z Panią Anną Skupień Dyrektorem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w sprawie wspólnie organizowanej konferencji pt. **„Tacy sami. Zatrudnianie niepełnosprawnych – naprawdę warto”**. Powyższą konferencję planowano na maj 2020. W związku z epidemią i rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 odstąpiono od organizowania konferencji w formie tradycyjnej. W dniu 17 listopada 2020 roku zorganizowano pod wyżej wymienioną nazwą konferencję on-line, w której uczestniczyło 20 pracodawców. Podczas konferencji wygłoszono dwa referaty pt.:

- „W pełni sprawny niepełnosprawny – sposoby przystosowania stanowisk pracy” - starszy inspektor pracy – specjalista Elżbieta Adamska,
- „Uprawnienia niepełnosprawnych (czas pracy, urlopy, wynagrodzenie) – problemy do rozwiązania” - starszy inspektor pracy – specjalista Andrzej Pawłowski.

W powyższych referatach przedstawiono między innymi:

- uprawnienia osób niepełnosprawnych (czas pracy, urlopy, wynagrodzenie) poprzez ukazanie przykładów i problemów,
- wymagania techniczno-budowlane dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne (zaprezentowano ilustracje i fotografie),
- przykładowe stanowiska pracy osób niepełnosprawnych zorganizowane w zależności od rodzaju dysfunkcji posiadanych przez te osoby (zaprezentowano fotografie).

W wyniku podjętych działań opracowano treść broszury informacyjnej z uwzględnieniem przepisów o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych tj. z zakresu wymagań technicznych przy tworzeniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz uprawnień prawa pracy (czas pracy, urlopy, wynagrodzenie) w odniesieniu do tych osób. Treść powyższej broszury pt. **„Niepełnosprawni – uprawnienia i wymagania techniczno-budowlane”** opracowano w wersji elektronicznej. W kolejnym roku planowane jest wydanie jej w formie wydawnictwa.

Program był po raz pierwszy organizowany w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu i spotkał się z zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. Jak wynika z informacji od przedstawicieli podmiotów biorących udział w programie, pracodawcy są zainteresowani poprawą warunków pracy zatrudnianych osób niepełnosprawnych oraz pozyskiwaniem wiedzy na temat organizowania bezpiecznych warunków pracy dla tych

osób, w zależności od posiadanych przez nie dysfunkcji. W wyniku podjętych działań, pomimo braku możliwości zorganizowania konferencji w formie tradycyjnej, zrealizowano założenia programowe w ramach konferencji online.

Przez cały rok udzielano porad i informacji telefonicznie, mailowo na temat zagadnień związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne pytały o swoje uprawnienia pracownicze, możliwości wsparcia z zakładowego funduszu rehabilitacji a pracodawcy o warunki, jakie mają spełnić w związku z przystosowaniem zakładu lub stanowiska dla potrzeb osoby niepełnosprawnej.

IV. Skargi i wnioski oraz poradnictwo.

1. Skargi i wnioski.

A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w 2020 r. **wpłynęło 5574 skarg i wniosków** (w tym 445 pism anonimowych), w których skarżący wskazali łącznie **8039** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **1904** kontrole (co stanowi ponad 41% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym) oraz wdrożono **235** czynności rozpoznawczych zakończonych, jako postępowania bez możliwości przeprowadzenia kontroli, w szczególności z powodu udaremnienia przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany, bądź podmiot w trakcie postępowania kontrolnego utracił status podmiotu podlegającego kontroli.

Pełna bądź częściowa **zasadność skarg i wniosków** została potwierdzona 1743 razy, co stanowi około **34%** ogółu skarg i wniosków (nie uwzględniając pism anonimowych) złożony przez obywateli w 2020 roku.

Liczba zgłaszanych skarg/wniosków niezasadnych lub, co do których brak było możliwości ustalenia zasadności wyniosła **1933**.

Dominującym przedmiotem skarg i wniosków w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W skargach zgłoszono 3159 problemów dotyczących niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Z tego 1080 problemów dotyczyło ściśle niewypłacenia wynagrodzenia za pracę. W praktyce **blisko 80% pism** (skarg i wniosków) składanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **dotyczyło problematyki związanej z wynagrodzeniem za pracę** i innymi świadczeniami ze stosunku pracy. Składane skargi niejednokrotnie dotyczyły równocześnie niewypłaconego wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i niewydanego w terminie świadectwa pracy. Przy czym problematyka wynagrodzeń była poruszana także przy skargach dotyczących innych kwestii, jak warunki bhp, legalność zatrudnienia czy naruszenia przepisów o czasie pracy.

W 783 przypadkach problemy dotyczące wynagrodzeń zgłaszanych w skargach okazały się niezasadne, a dla 1037 problemów nie można było ustalić ich zasadności, co stanowi blisko 57% spośród ogółu rozpoznawanych problemów.

Natomiast **1374 problemy w skargach dotyczące wynagrodzeń uznane zostały za zasadne, co stanowi łącznie ok. 43% ogółu problemów z tego zakresu.**

Zwraca uwagę znikoma liczba skarg i wniosków zawierających problemy z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem – poruszono jedynie 13 różnych problemów bez jakiegokolwiek tendencji. W tak niewielkiej liczbie skarg mieszczą się również 3 skargi niezasadne z tego zakresu.

Biorąc pod uwagę powszechność zjawiska, stosunkowo **niewiele skarg i wniosków dotyczy pracy bez potwierdzenia jej na piśmie.** W skargach pojawiło się jedynie 445 takich problemów (10,3% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się tylko 77 problemów.

Zwraca uwagę **nieznaczna liczba** problemów zgłaszanych w skargach i wnioskach w **zakresie niewypłacania (lub zaniżania) minimalnej stawki godzinowej** dla świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogółem zgłoszono w skargach 260 problemów z tego zakresu, z czego zasadnych okazało się 76.

W 2020 r. wpłynęło łącznie 7 skarg **dotyczących otwartych sklepów w niedziele i święta.** Wszystkie skargi okazały się niezasadne.

Zgłaszający skargi pracownicy często dążyli do ukrycia swojej tożsamości obawiając się zwolnienia z pracy. Większość zgłaszających się osób sygnalizujących naruszenia przepisów prawa pracy utraciło status pracownika, bądź znajdowała się w okresie wypowiedzenia. Znaczna grupa byłych pracowników domagała się kontroli na zasadzie odwetu i ukarania pracodawcy.

Skarżący oczekują wprost wyegzekwowania stosownych świadczeń pieniężnych od pracodawców przez inspektorów pracy, ponieważ jak niejednokrotnie podkreślali, boją się postępowania sądowego, zarówno ze względu na skomplikowaną ich zdaniem procedurę sądową jak i wiążące się z tym koszty. Często powodem do złożenia skargi jest konflikt z pracodawcą dotyczący wynagrodzeń (brak podwyżki, niewywiązywanie się przez pracodawcę z ustnych obietnic), rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę (nieprzedłużenie umowy, zwolnienie dyscyplinarne) lub konflikt o podłożu osobistym.

Dającym się również zaobserwować zjawiskiem jest składanie skarg (często przez fachowych pełnomocników skarżących) mających na celu przeprowadzenie kontroli przez PIP jako element przygotowawczy do postępowania sądowego np. w celu wyliczenia kwot, które mogą być przedmiotem sporu sądowego.

W roku 2020 przedmiotem skarg i wniosków było 276 problemów dotyczących różnych formy **dyskryminacji w zatrudnieniu** (w 2018 – 70, w 2019 – 44) oraz 128 razy różne aspekty dotyczące **mobbingu** (w 2018 – 138, w 2019 – 152). Zauważalnym jest, iż w zakresie dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu jedynie w 25 przypadkach ze zgłoszonych problemów stwierdzono ich zasadność, i aż 115 (!) razy ich bezzasadność, a w pozostałych przypadkach nie było możliwe ustalenie zasadności przedmiotu skargi przez inspektora pracy. Podobnie w sprawach dotyczących mobbingu jedynie 7 problemów (skarg) uznano za zasadne.

Skargi dotyczące dyskryminacji odnosiły się jednostkowo do wieku (1 problem, niezasadny), bądź płci (9 problemów, żaden nie został uznany za zasadny), przynależności związkowej (3 problemy, jeden uznany za zasadny), 4 dotyczyły narodowości lub pochodzenia (2 niezasadne, 2 niemożliwe do stwierdzenia), 2 razy zgłaszano problem molestowania (niezasadne). Najczęściej skarżący kwestionowali kształtowanie zasad wynagradzania, brak podwyżek lub awansu zawodowego.

W przypadku mobbingu za zasadne uznane zostało zgłoszonych 7 przypadków, 23 natomiast okazało się bezzasadnych, a w pozostałych przypadkach brak było możliwości ustalenia ich zasadności.

Pomimo wielu lat obowiązywania przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji oraz zwalczania mobbingu, problematyka powyższa jest rzadko obecna w zgłaszanych skargach. Zgłaszane przypadki dyskryminacji w dużej części dotyczą zachowań i działań, które nie można zweryfikować w oparciu o obiektywne kryteria, jak np. odmowa zatrudnienia czy zwolnienie z pracy, gdy brak jest udokumentowanego potwierdzenia, że takie czy inne zachowanie oparte jest na dyskryminujących podstawach. Zwykle brak jest dokumentów, świadków potwierdzających takie praktyki. Podobnie jak w przypadku dyskryminacji w postaci molestowania. Zdarzają się sytuacje, gdy jedna grupa pracowników skonfliktowana z pracodawcą potwierdza wystąpienie zjawiska, a druga grupa nie potwierdza albo wręcz zaprzecza, że miało ono miejsce. Szczególne trudności występują w przypadku mobbingu. Najczęściej brak jest też jednoznacznego materiału dowodowego dla oceny zachowań występujących w zakładzie pracy.

W świetle składanych skarg dotyczących naruszenia zakazu dyskryminacji i mobbingu z uwagi na ich znikomą liczbę nie można stwierdzić żadnych tendencji, a jedynie przyjąć konstatację, o znikomości zgłaszanych z tego zakresu problemów.

B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.

W 2020 r. organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **34 skargi i wnioski**. Największą liczbę skarg i wniosków skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (12 skarg), w dalszej kolejności: Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza oraz Związek Zawodowy Nauczycielstwa Polskiego (po 2 skargi). Pozostałe organizacje związkowe zgłaszały pojedyncze skargi.

Organizacje związkowe w 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu łącznie zgłosiły **65 problemów**. Największa liczba problemów wskazanych w skargach dotyczyła **wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych** (25 problemów). W tym najczęściej dotyczące nierzetelnego prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy i nieudzielenie przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 Kp). Ponadto problemy dotyczyły naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie czasu pracy (9 problemów) Kolejną grupę problemów (10) stanowiły zagadnienia związane ze stosunkiem pracy. Z nich wyróżnić należy sprawy dotyczące nieprawidłowości przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę. Znacząca grupą zagadnień poruszanych w skargach organizacji związkowych były nieprawidłowości przy gospodarowaniu środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (6 problemów). Pozostałe wniesione skargi dotyczyły dyskryminacji w stosunkach pracy (5 problemów), spraw związanych z mobbingiem (2 problemy) oraz różnych zagadnień bhp (w sumie 4 problemy). Niejednokrotnie skargi wnoszone przez organizacje związkowe dotyczyły kilku problemów (łącznie 65 problemów w 34 skargach).

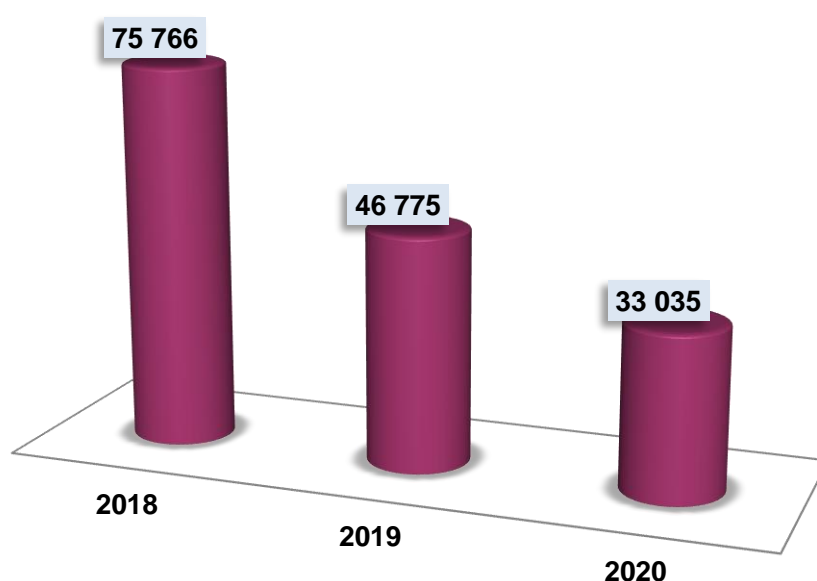
Udział skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe w ogóle skarg wynosił w roku ubiegłym zaledwie 0,8%. Udział przedmiotowy problemów zgłaszanych w skargach związkowych do ogółu problemów wynosił ok. 0,7 %. Należy zauważyć prawie całkowity brak zainteresowania organizacji związkowych tematem zawierania umów cywilnoprawnych na warunkach umów o pracę. W 2020 r. zgłoszono ze strony organizacji związkowych jedynie 2 takie problemy, w ocenie inspektora pracy zasadne. Podobnie w zakresie składanych skarg dotyczących nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniami za pracę. Wprawdzie udział skarg dotyczących tych problemów był stosunkowo wysoki lecz **tylko 2** skargi dotyczyły **niewypłacenia wynagrodzeń**. Można przypuszczać, że ograniczona aktywność organizacji związkowych wynika z występowania struktur związkowych przede wszystkim w dużych zakładach pracy, gdzie większość problemów jest załatwiana na bieżąco w kontaktach pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcą. W tym aspekcie brak aktywności

organizacji związkowych można traktować, jako przejęcie istotnej roli w systemie ochronnym prawa pracy, gdyż wiele spraw mogących stanowić przedmiot zainteresowania organów PIP jest załatwiana bez ich udziału w drodze interwencji organizacji związkowych, czy też ich współdziałania z pracodawcą.

2. Porady prawne i techniczne.

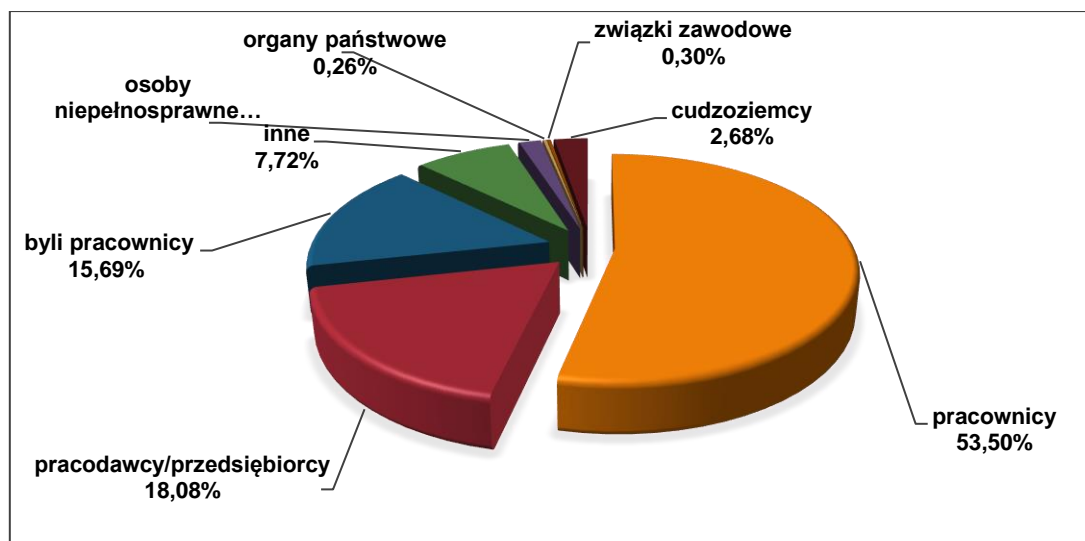
W 2020 roku udzielono łącznie **33 035 bezpłatnych porad**, w tym w trakcie kontroli 11 048 porad technicznych i 13 908 – porad prawnych i legalności zatrudnienia. Ponadto w ramach udzielanego poradnictwa przez pracowników merytorycznych, udzielono 8079 porad.

Od 2019 r. telefoniczne informacje prawne są udzielane wyłącznie przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Porady prawne udzielane są osobom zainteresowanym w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach jego jednostek organizacyjnych - w Pile, Koninie, Lesznie i Ostrowie Wlkp. - zgłaszającym się osobiście, w formie pisemnej oraz w trakcie przeprowadzanych kontroli.



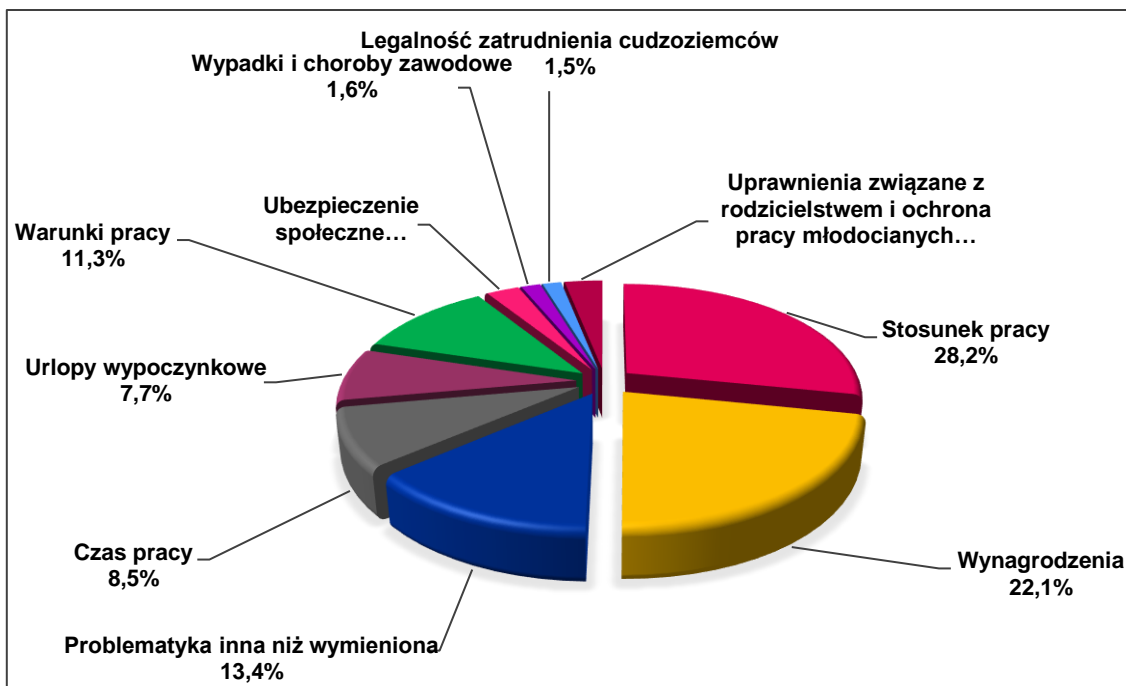
Wykres 13. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

W okresie sprawozdawczym w formie pisemnej i podczas wizyty w siedzibie okręgu lub jego oddziałach, udzielono porad prawnych **4 402** podmiotom. W formie ustnej porad udzielono 3 700 podmiotom. Sporządzono w formie pisemnej 639 odpowiedzi na pisemne wnioski. Ponadto udzielono drogą elektroniczną odpowiedzi na 63 zapytania.



Wykres 14. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2020 r.
(bez porad udzielonych w czasie kontroli).

Najliczniejszą grupę zgłaszających się po porady prawne stanowili **pracownicy**. Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to pracodawcy (ponad 18%). Pozostałe podmioty (ponad 7%) to służby bhp (83), organy państwowe (16), osoby ubiegające się o zatrudnienie (8), przedstawiciele związków zawodowych (35), społeczni inspektorzy pracy (8), inni (414).



Wykres 15. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie sądu i oddziałach w 2020 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).

Stosunek pracy stanowił tematykę **2.271 (28,1% ogółu)**. Zainteresowanie budził sposób wykonywania pracy w czasie pandemii, dopuszczalność pracy zdalnej, ochrona prawna dotycząca ustania stosunku pracy, wypowiedzenia zmieniającego, obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia z tzw. tarczy 2.0. Zadawane pytania dotyczyły także prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień.

Wynagrodzenia i inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **1.799 porad (22,26% ogółu)**. Zapytania dotyczyły minimalnej stawki godzinowej przy umowie o świadczenie usług i umowie zlecenia (125), podwyższania wynagrodzeń w podmiotach leczniczych (28). Tematyka udzielanych porad z tego zakresu często łączyła się z tematyką skargową. Przeważał bowiem problem nie wypłacania wynagrodzenia, sposobu naliczania wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, rekompensaty za przepracowany czas ponadnormatywny, świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy. Zainteresowanie budził sposób obliczania wynagrodzenia związanego z obniżonym wymiarem czasu pracy i wynagrodzenia postojowego w rozumieniu art.15g i art.15gb ustawy z dnia 2 marca 2020r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tj .Dz.U. z 2020r. poz.1842). Sporo pytań związanych było z nabyciem uprawnień do wszelkiego rodzaju odpraw pieniężnych, w szczególności odpraw przysługujących na podstawie art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2018r. poz.1969).

Warunki pracy były przedmiotem 909 porad (11,25% ogółu). Najczęstszym przedmiotem zainteresowania były: sprawy związane z przygotowaniem do pracy w zakresie badań profilaktycznych (ok 163 porad), szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ok.68 porad), obiekty i pomieszczenia pracy (18), przyznawanie odzieży i obuwia roboczego (40), sprawy związane z zakwalifikowaniem się do służby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jej uprawnieniami (ok.23 porad), temperatury w pomieszczeniach pracy (16). Wiodącym tematem porad w okresie pandemii były badania lekarskie i szkolenia bhp – trudności w ich przeprowadzeniu, szczególnie w marcu 2020 r. do czasu wydania ustawy z dnia 31.03.2020 r. tarczy 2.0, która zawiesiła obowiązki pracodawców w tym zakresie.

Czas pracy był przedmiotem 682 porad prawnych (8,44% ogółu). Problematyka czasu pracy była bardzo szeroka. Dotyczyła warunków obniżania wymiaru czasu pracy w myśl art.15g i 15gb oraz uprawnień pracodawcy w rozumieniu art.15x par.1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób (tj .Dz.U. z 2020r. poz.1842). Zainteresowanie budziła tematyka systemów czasu pracy, wpływu nieobecności w pracy tj. zwolnienie lekarskie, zasiłek opiekuńczy na wymiar czasu pracy. Dużą liczbę pytań stanowił problem wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, którzy skarżyli się na konieczność odpracowania opieki lub L-4.

Urlopy wypoczynkowe stanowiły przedmiot zainteresowania w 617 przypadkach (7,63% ogółu). W minionym okresie porady w szczególności dotyczyły możliwości kierowania pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe, jak i bieżące, w związku z ograniczeniem lub zamknięciem określonych sektorów gospodarczych – handel i usługi. Stosowane rozwiązania stanowiły szeroki sprzeciw pracowników, do czasu wydania stanowiska MRIP oraz GIP i ostatecznie wprowadzenia regulacji w tarczy 4.0. Ponadto zagadnienia ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przy obniżonym wymiarze czasu pracy stanowiły dużą grupę zapytań.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem i ochrona pracy młodocianych - udzielono w omawianym okresie – **250 porad (3,09% ogółu).** Największe zainteresowanie budziła możliwość i dopuszczalność rozwiązania umowy w okresie ciąży, w trakcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego nawet w pierwszym dniu urlopu.

Na drugim miejscu pojawiła się tematyka ułatwiająca uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem, a także rezygnacja z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, a w szczególności z urlopu wychowawczego w aspekcie utrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdy okazywało się, że pracownica jest ponownie w ciąży.

Ubezpieczenie społeczne (bez tematyki emerytur pomostowych) było przedmiotem **217 porad (2,7% ogółu)**. Petenci najczęściej byli zainteresowani uzyskaniem pomocy w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego w okresie pandemii, szczególnie zasiłek za przestój oraz zasiłki opiekuńcze związane z zamknięciem szkół, przedszkoli i żłobków.

Wypadki i choroby zawodowe były przedmiotem **128 porad (1,59% ogółu)**. Tematyka w tym obszarze dotyczyła: uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy w drodze do pracy lub z pracy, wszczęcia procedury powypadkowej i jej zakończenia oraz wypłaty świadczeń pieniężnych tj. 100% wynagrodzenia i odszkodowania.

Legalność zatrudniania cudzoziemców była przedmiotem zainteresowania w **124 przypadkach (1,54 % ogółu)**. Cudzoziemców interesowała głównie problematyka zatrudnienia w okresie pandemii.

Inne, niewymienione wyżej problemy stanowiły około 10% poradnictwa i stanowiły prawdziwą mozaikę pytań, w której mieściły się zarówno problemy powiązane z zatrudnieniem, jak i spoza sfery stosunku pracy. Dotyczyły one m.in. problematyki: emerytur pomostowych, problemów związanych z zakazem konkurencji (w szczególności art.15gf ustawy z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tj .Dz.U. z 2020r. poz.1842), wykonywania pracy zdalnej, pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy oraz warunków przestoju w rozumieniu przepisów ww. ustawy z dnia 2 marca 2020 r., zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uprawnień do świadczeń dla bezrobotnych, do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego, badań sanitarno-epidemiologicznych.

Dokonując podsumowania, należy stwierdzić, iż skutecznym rozwiązaniem w okresie pandemii jest wprowadzona w art.3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób, instytucja pracy zdalnej. Jej uniwersalność i powszechność stosowania przez pracodawców może uzasadniać podstawę do zamieszczenia tego rozwiązania w sposób stały w Kodeksie pracy.

Dużym ułatwieniem dla stron stosunku pracy jest ustawowa możliwość wykonywania pracy zdalnej w trakcie niezdolności do pracy i sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, a także w okresie kwarantanny i izolacji.

Jednakże pandemia nie wyeliminowała stałych problemów społecznych związanych z:

- a) wypowiedzeniem stosunku pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę oraz możliwości dochodzenia roszczeń z tego tytułu, a także
- b) brakiem zapłaty wynagrodzenia za pracę lub innych należności ze stosunku pracy (w tym zwłaszcza braku zapłaty diet z tytułu podróży służbowej oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych).

Pandemia nasiliła niebezpieczny trend, który dotyczył w szczególności małych zakładów pracy, objętych zakazem prowadzenia działalności – handel i usługi. Zdarzały się przypadki, iż pracownicy wracający do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem, czy też wypoczynkowym zastawali drzwi np. sklepu zamknięte, a pracodawca przepadał bez wieści. Rodził się problem ustalenia ich statusu oraz ustalenia kierunku ich dalszego działania. Należy zaznaczyć, iż znikający pracodawca nie wszczął w żaden sposób procedury przestojowej oraz nie ubiegał się o otrzymanie środków z budżetu państwa na ten cel.

Należy zauważyć, że bardzo często zakres udzielanej pomocy obejmował pomoc w przygotowaniu pism procesowych, zwłaszcza pozwów oraz pism uzupełniających braki formalne pozwów sporządzanych samodzielnie przez pracowników.

Nieodpłatna pomoc prawna świadczona przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu od wielu lat cieszy się dużym zainteresowaniem i uznaniem.

Porady udzielane w Inspekcji Pracy traktowane są przez zainteresowanych jako rzetelne i nie budzące wątpliwości. Dotyczyło to wcześniej zasygnalizowanych problemów związanych z ze stosunkiem pracy oraz umowami cywilnoprawnymi. Należy zwrócić uwagę, że bardzo spory odsetek udzielonych porad prawnych nie dotyczy spraw będących przedmiotem nadzoru i kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Okazuje się niejednokrotnie, że pokrzywdzeni przed wystąpieniem na drogę sądową mają możliwość złożenia skargi i otrzymania pomocy ze strony organu państwowego, bez konieczności ponoszenia kosztów. Pracownicy mając do wyboru złożenie pozwu do sądu pracy lub skargę do inspekcji pracy, zdecydowanie wybierają postępowanie kontrolne. Cenią

i szanują pracowników zajmujących się udzielaniem porad, wracając wielokrotnie w razie potrzeby po dalszą pomoc. Pomoc świadczona przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie poradnictwa prawnego uznawana jest za konieczną i niezbędną zarówno przez pracodawców i przedsiębiorców, jak i pracobiorców, którzy oczekują zwiększenia możliwości łatwiejszego dostępu do poradnictwa telefonicznego oraz mailowego.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach Oddziałów (bez porad udzielonych przez inspektorów pracy podczas kontroli) **udzielono organizacjom związkowym łącznie 35 porad dotyczących 66 zagadnień**. Największym zainteresowaniem przedstawicieli organizacji związkowych jak co roku budziła tematyka wynagrodzeń. Dotyczyła ona nie tylko przysługujących uprawnień ze strony pracowników, ale także wpływu organizacji związkowych na tworzenie przepisów zakładowych oraz **porozumień pandemicznych**. Poruszano temat zawierania porozumień pandemicznych, o których mowa w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób (tj. Dz.U. z2020 r. poz.1842).

W zakresie stosunku pracy dominowała tematyka prawnej ochrony stosunku pracy w przypadku m.in nabycia uprawnień emerytalnych, odmowy wykonania polecenia przez pracownika oraz możliwościami oddziaływania na kształtowanie polityki wynagrodzeń prowadzoną przez pracodawcę. Trzecie miejsce zajmowała problematyka czasu pracy, która była powiązana z przygotowaniem stanowiska do pracy, sprzątaniem stanowiska pracy i zaliczaniem do czasu pracy. Zainteresowanie budził, także sposób wynagradzania za ponadwymiarowy czas pracy oraz sposób ustalania wynagrodzenia w przypadku zawarcia pandemicznego porozumienia o przestoju lub pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.

Przedstawiciele związków zawodowych byli także zainteresowani tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, swoimi uprawnieniami w zakresie współtworzenia wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy. W szczególności zgłaszane zagadnienia dotyczyły warunków sanitarnych i zasad postępowania w obliczu zagrożeń SARS-COV-2, w zakresie ochrony pracowników, stosowanego reżymu sanitarnego, środków ochrony (płyny odkażające, maseczki).

Podobnie jak w poprzednim roku wystąpił problem dyskryminowania ze względu na działalność związkową, który polegał na pomijaniu przy przyznawaniu podwyżek i nagród, oraz bezpodstawnym wymierzaniu kar porządkowych.

Niewielkie zainteresowanie poradnictwem PIP ze strony organizacji związkowych, w porównaniu z innymi podmiotami, należy wytłumaczyć faktem posiadania własnej obsługi prawnej a także pogłębiającą się świadomością, iż interesująca ich tematyka ma charakter sporny i jako taka nie podlega rozstrzygnięciu przed organami PIP, ale wymiaru sprawiedliwości.

Ponadto warto zauważyć, iż w 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu udzielono 5 porad społecznym inspektorom pracy. Porady, dotyczyły w szczególności zagadnień związanych z funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy, wachlarza obowiązków pracodawców wobec społecznych inspektorów pracy, a także zagadnień związanych z postępowaniem powypadkowym. Część porad dotyczyła także procedury przeprowadzenia wyborów lub odwołania społecznych inspektorów pracy.

Znaczny spadek zainteresowania, w odniesieniu do roku ubiegłego odnotowano w zakresie porad dotyczących **nierównego traktowania w zatrudnieniu i molestowania**. W 2020 r. roku ww. zagadnienie stanowiło tematykę 12 porad, a w 2019 r. – 49.

V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.

1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.

Szczególną uwagę przy realizacji programów prewencyjnych oraz w trakcie działań promocyjnych zwracano na promowanie bezpiecznych zachowań i wspieranie pracodawców w dążeniu do **ograniczania zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi**. Dążenie do zmniejszenia narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub ich likwidacji i wynikająca stąd poprawa ochrony przed chorobami zawodowymi, stanowiły priorytetowy cel strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020 priorytetowy cel strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020.

Inspektorzy pracy realizujący programy prewencyjne motywowali uczestników do skutecznych **działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy** poprzez wsparcie merytoryczne i wskazywanie przykładów dobrych praktyk i rozwiązań. Docelowo oddziaływanie prewencyjne na pracodawców powinno przynieść wymierne efekty, np. poprawę warunków bhp w firmach budowlanych, wdrożenie zasad prewencji wypadkowej w małych zakładach, dostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań w przetwórstwie mięsnym, dokonanie oceny stresogenności cech pracy na stanowiskach pracy, przygotowanie zakładów pracy do udziału w konkursach organizowanych przez PIP. Programy wyznaczały konkretne cele edukacyjne obejmujące zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa, w których poziom znajomości prawa pracy – jak wynika z doświadczeń kontrolnych PIP – jest niższy niż w dużych zakładach. Potrzebę wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Oddziaływanie prewencyjne obejmuje możliwie największą liczbę uczestników programów PIP. Działaniami prewencyjnymi określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – objętych zostało ponad 12,6 tys. podmiotów, w tym: ponad 2100 pracodawców i przedsiębiorców (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), ponad 900 rolników indywidualnych, 7400 uczniów i studentów, ponad 900 pracowników, w tym pracownicy młodociani oraz 175 pracowników służby bhp. Liczba osób, do których w 2020 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była mniejsza niż w 2019 roku, co było bezpośrednio związane z ogłoszeniem stanu epidemii.

Prawie 80 przedsięwzięć, w których organizację był zaangażowany Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu dotyczyło odbiorcy masowego.

Realizacja działań prewencyjnych w formie **kampanii, programów, konkursów** i ogólnie rozumianego doradztwa, opierała się na współdziałaniu z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, organami administracji państwowej, organami samorządowymi, placówkami naukowo-badawczymi, innymi organizacjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz mediami.

A. Kampanie informacyjno-promocyjne.

W ramach kampanii „**Dobry przepis na bezpieczeństwo**” pracodawcy z branży przetwórstwa mięsnego mają możliwość uczestnictwa w bezpłatnym 3-letnim programie prewencyjnym pn. „**Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa**”.

Program realizowany jest w latach 2019 – 2021. Jego celem jest ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, charakterystycznych dla branży przetwórstwa mięsnego, poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy, którzy zdecydują się na udział w programie prewencyjnym uzyskują pomoc inspektorów pracy w efektywnym dostosowaniu przedsiębiorstwa do obowiązującego prawa.

Program realizowany jest w latach 2019 – 2021. Jego celem jest ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, charakterystycznych dla branży przetwórstwa mięsnego, poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy, którzy zdecydują się na udział w programie prewencyjnym uzyskują pomoc inspektorów pracy w efektywnym dostosowaniu przedsiębiorstwa do obowiązującego prawa.

Udział w programie poprzedza szkolenie, na którym jego uczestnicy otrzymują materiały pomocnicze, służące identyfikacji występujących w zakładzie nieprawidłowości i określeniu działań naprawczych prowadzących do ich wyeliminowania. Jedno z przekazywanych opracowań to "Lista kontrolna z komentarzem", zawierająca wskazówki do przeprowadzenia prawidłowej samokontroli warunków pracy w zakładzie i przykłady charakterystycznych dla branży działań naprawczych.

W trakcie szkolenia uczestnicy programu są przygotowywani do samodzielnego przeprowadzenia kontroli warunków pracy w zakładzie oraz zaproponowania i implementacji działań dostosowujących zakład do stanu zgodności z obowiązującymi przepisami. Podczas realizacji programu w zakładzie, pracodawcy mogą zwracać się do inspektorów pracy o wskazówki i specjalistyczną pomoc szczególnie w zakresie wdrażania proponowanych rozwiązań dostosowawczych.

W 2020 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją programu prewencyjnego **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”** (program prewencyjny – II etap realizacji) Realizacja programu prewencyjnego przebiegała zgodnie z opracowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu harmonogramem.

Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim pracodawców, u których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy, pracodawców u których podczas przeprowadzanych wcześniej kontroli stwierdzono liczne naruszenie przepisów dotyczących prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców, którzy stosunkowo niedawno rozpoczęli działalność.

Lp.	Dane liczbowe	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	85
2.	Liczba podmiotów uczestniczących w szkoleniu (1 przedsiębiorstwo = 1 podmiot)	29
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę Karty zgłoszenia udziału w programie)	33
4.	Liczba przeprowadzonych szkoleń	2
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	85
6.	Liczba działań informacyjno-promocyjnych zorganizowanych przez OIP dotyczących kampanii (konferencje, seminaria itp., wydarzenia mające związek z tematyką)	1
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji tematu	66
8.	Liczba informacji związanych z tematyką programu oraz kampanią, które pojawiły się w mediach lokalnych i regionalnych	1

Tabela 4. Zestawienie danych liczbowych, obrazujących działania podejmowanych w ramach programu **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”**

W 2020 r. głównym partnerem OIP Poznań w realizacji kampanii była inspekcja weterynaryjna. Współpraca z Powiatowymi Lekarzami Weterynarii była realizowana na etapie typowania i doboru zakładów oraz promowania kampanii.

Informacje na temat kampanii PIP inspirowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zrealizowane były poprzez umieszczenie na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu informacji o prowadzonych działaniach, w tym o szkoleniach w ramach realizacji programu prewencyjnego.

W ramach realizacji tematu zorganizowano szkolenia w formie elektronicznej, w których uczestniczyło 85 zaproszonych pracodawców lub ich przedstawicieli, udzielano porad z zakresu prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy, pracodawcom przekazano materiały informacyjno-prewencyjne.

B. Programy prewencyjne.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **realizowano 10 programów** prewencyjnych, są wśród nich:

- programy prewencyjno-kontrolne, łączące działania prewencyjne z kontrolami;
- prewencyjno-edukacyjne, w których podstawową formą oddziaływania są szkolenia;
- prewencyjno-informacyjne, w których głównym zadaniem jest popularyzacja i dotarcie z informacją do możliwie jak najszerszego grona adresatów.

◆ Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

Celem podejmowanych działań w ramach programu jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy, głównie poprzez dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, inspirowanie do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy oraz merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu).

Program spotkał się z dość dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. Jednak z uwagi na obecną sytuację związaną z pandemią, zainteresowanie było mniejsze niż w latach ubiegłych. Główne przesłanki jakimi kierowali się pracodawcy, biorący udział w programie, to chęć poprawy warunków pracy związana z coraz większą świadomością zagrożeń, jakie ze sobą niosą stres w pracy oraz mobbing.

Łącznie w roku 2020 program przeprowadzono w 4 zakładach pracy. Odbyły się w nich warsztaty szkoleniowe, częściowo z udziałem psychologa. Żaden z pracodawców nie zdecydował się na badanie ankietowe poziomu stresu w pracy. Decyzja o tym czy dany podmiot będzie uczestniczył w szkoleniu, w badaniu czy w obu tych działaniach, podejmowana była zawsze w uzgodnieniu z pracodawcą.

Coraz częściej pracodawcy, którzy uczestniczyli w programie byli również zainteresowani kontynuacją szkoleń, zwłaszcza z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu.

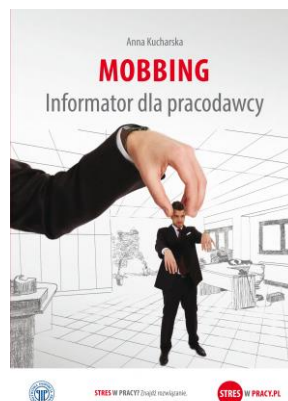
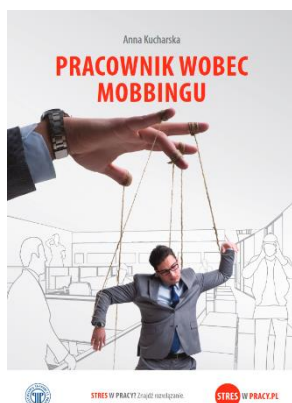
Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	Liczba
1.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli oraz pracowników	4
2.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	4
3.	Liczba uczestników szkoleń	31
4.	Liczba stoisk, konferencji, seminariów i spotkań itd. zorganizowanych przez OIP	1
5.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	1
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji tematu	62

Tabela 5. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

W ramach szkoleń przeprowadzano zajęcia na temat: „Przeciwdziałania mobbingowi”. Szkolenia obejmowały zagadnienia z dwóch sfer: prawnej i psychologicznej. Omawiano m.in.: zachowania mobbingowe wg klasyfikacji Heinza Leymanna, obowiązki pracodawcy w zakresie polityki antymobbingowej oraz porady dla ofiar mobbingu. W ramach szkoleń przybliżano również stosowanie procedury antymobbingowej. Szczegółowa tematyka była każdorazowo uzgadniana z zainteresowanym podmiotem. Podczas szkoleń przekazywano również porady dotyczące umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji na linii pracownik-pracodawca.

W ramach upowszechniania programu na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy zamieszczono informację o założeniach programu, jego celach i sposobach jego prowadzenia. Z kolei podczas Targów BUDMA, które odbywały się w od 4 do 7 lutego 2021 r., na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy inspektorzy udzielali informacji na temat programu, porad oraz przekazywali wydawnictwa, w tym również związane ze stresem w pracy oraz mobbingiem.

Podczas prowadzenia szkoleń w ramach programu, wykorzystywano broszury: „Pracownik wobec mobbingu” i „Mobbing. Informator dla pracodawcy”.



◆ Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.

W ramach kolejnej edycji programu „Kultura bezpieczeństwa” kontynuowane były działania edukacyjne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy **wśród młodzieży szkolnej i akademickiej**. Program realizowany jest we współpracy z nauczycielami, którzy dzięki szkoleniom prowadzonym przez inspektorów pracy i materiałom edukacyjnym opracowanym przez PIP i CIOP-PIB mogą przekazać uczniom i studentom najistotniejsze informacje związane z prawną ochroną pracy i bhp. Pracownicy PIP włączyli się również bezpośrednio w część szkoleń prowadzonych dla młodzieży.

W roku szkolnym 2019/2020 do realizacji programu przystąpiło 59 nauczycieli z 18 wielkopolskich szkół. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły informacje o realizacji programu w szkołach z wyszczególnieniem tematów lekcji prowadzonych przez nauczycieli oraz liczbą uczniów biorących udział w lekcjach. W ramach programu przeprowadzono 1046 lekcji, w których uczestniczyło łącznie ponad 2500 uczniów.

Z uwagi na panującą pandemię, w bieżącym roku odstąpiono od uroczystego podsumowania programu. Podziękowania dla szkół oraz świadectwa udziału w programie edukacyjnym dla nauczycieli zaangażowanych w lekcje z młodzieżą wysłano pocztą.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”	Rok szkolny 2019/2020
1.	Liczba szkół, które realizowały program	18
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	59
3.	Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:	
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	2556
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	598
4.	Liczba studentów biorących udział w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	270
5.	Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	2026

Tabela 6. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.

Współpraca z partnerami społecznymi układała się bardzo dobrze. Na uwagę zasługuje zaangażowanie dyrekcji i nauczycieli ze szkół, które przystąpiły do programu w ubiegłym roku szkolnym. W ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” odbył się szereg spotkań inspektorów pracy z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, których tematyką były zagadnienia dotyczące prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. W sumie przeprowadzono ponad 20 szkoleń, w których wzięło udział 1400 uczniów, młodocianych oraz studentów. Spotkania odbywały się najczęściej w szkołach, część szkoleń, z uwagi na pandemię, odbyło się również w formie zdalnej.

Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród uczniów i studentów jest również głównym celem prowadzonego od kilkunastu lat cyklu szkoleń „Bezpieczne praktyki i środowisko”, w którym uczestniczy Państwowa Inspekcja Pracy. Głównym organizatorem cyklu jest Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej. Ideą kampanii jest współdziałanie na rzecz praktycznej nauki zawodu młodzieży i studentów szkół i uczelni technicznych. W 2020 roku szkolenia odbyły się w formie zdalnej. Głównym celem cyklu szkoleń zorganizowanych on-line w okresie od 8 do 15 grudnia 2020 r. było zapoznanie uczniów i studentów z podstawowymi przepisami prawa pracy oraz przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy podczas odbywania praktyk. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy szkolenia prowadził Jacek Strzyżewski z sekcji prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Oprócz Państwowej Inspekcji Pracy szkolenia prowadzili także specjaliści z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Straży Pożarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Wyższego Urzędu Górniczego oraz Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

W szkoleniach uczestniczyło łącznie 640 uczniów i studentów, którzy zarejestrowali się na stronie internetowej organizatora i otrzymali certyfikaty uczestnictwa w szkoleniu oraz ponad 1500 uczestników, którzy z uwagi na otwarty charakter szkoleń nie dokonali rejestracji.

◆ Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Prewencja wypadkowa”.

Celem programu jest **podejmowanie działań na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych w zakładach** poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

Do udziału w programie zapraszano przede wszystkim pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. Wśród uczestników szkoleń byli ponadto: pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników, Społeczni Inspektorzy Pacy, pracownicy służby BHP oraz uczniowie szkół z klas maturalnych.

W ramach realizacji tematu zorganizowano szkolenia, udzielano porad z zakresu prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, a także przekazywano pracodawcom materiały informacyjno-prewencyjne.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań podejmowanych w ramach programu „Prewencja wypadkowa”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	56
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	6
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	25
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	299
5.	Liczba pracodawców, którzy przesyłali do OIP „Ankietę specjalistyczną”	0
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji programu prewencyjnego	240

Tabela 7. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Prewencja wypadkowa”.

Szkolenia jakie odbyły się w 2020 r. ramach realizacji programu były organizowane samodzielnie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz w ramach współpracy z partnerami społecznymi i pracodawcami:

- W dniu 28 lutego 2020 r. w siedzibie oddziału w Lesznie odbyło się szkolenie adresowane do pracodawców sektora budowlanego. Podczas szkolenia inspektorzy pracy omówili sposób korzystania z listy kontrolnej oraz ankiety specjalistycznej, zasady prowadzenia postępowań powypadkowych oraz sporządzania protokołów powypadkowych. Omówiono przykłady wypadków przy pracy, które zaistniały na przestrzeni ostatnich lat na terenie Oddziału Leszno. W szkoleniu uczestniczyło 18 osób reprezentujących 16 zakładów pracy.
- W dniu 4 marca 2020 r. w ramach Wszechnicy Społecznego Inspektora Pracy NSZZ Solidarność Wielkopolska Południowa w Kaliszu, przeprowadzono szkolenie dla społecznych inspektorów pracy, podczas którego omówiono m.in. wypadki przy pracy związane z obsługą maszyn oraz przedstawiono wymagania minimalne i zasadnicze dla maszyn i urządzeń. Szkolenie odbyło się w Sali Sesyjnej Urzędu Miasta i Gminy Nowe Skalmierzyce, uczestniczyło w nim 15 Społecznych Inspektorów Pracy.
- W dniach 24 i 25 września 2020 r. przeprowadzono szkolenie dla pracodawców i Społecznych Inspektorów Pracy. Szkolenie zorganizowane przez Zakład Usługowo-Handlowy Ośrodek MIKSTAT LAS w miejscowości Mikstat Pustkowie, w którym uczestniczyli Inspektorzy Pracy z Oddziału w Ostrowie Wielkopolskim. Przedmiotem szkolenia było omówienie wybranych elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych w zakładach, w których odnotowano

wypadki przy pracy. W szkoleniu wzięło udział 15 osób, reprezentujących 6 podmiotów.

- W dniu 15 października 2020 r. w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim przeprowadzono szkolenie dla młodzieży z klas maturalnych – technicznych. Przedmiotem szkolenia było omówienie wybranych elementów bezpieczeństwa pracy w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych pracowników podejmujących pierwszą pracę. W szkoleniu udział wzięło 120 uczniów ww. szkoły.
- W dniu 4 grudnia 2020 r. przeprowadzono szkolenie e-learningowe dla pracodawców. Przedmiotem szkolenia było omówienie wybranych elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy. Na szkolenie zaproszono 15 pracodawców, z których 9 uczestniczyło w szkoleniu.

Z uwagi na stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, w roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu nie podejmował kontroli sprawdzających w ramach realizacji tematu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”. Kontrole sprawdzające – audyty podmiotów, które zgłosiły się do udziału w programie prewencyjnym i wysłały „Ankiety specjalistyczną”, podjęte zostaną w roku 2021, po ustaniu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

W trakcie szkoleń Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przekazywali wszystkim uczestnikom programu specjalnie przygotowane komplety materiałów informacyjno-prewencyjnych wydawnictwa PIP. W skład wydawnictw przekazanych uczestnikom szkoleń wchodziły broszury, ulotki oraz poradniki dotyczące prawnej i technicznej ochrony pracy.

◆ Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.

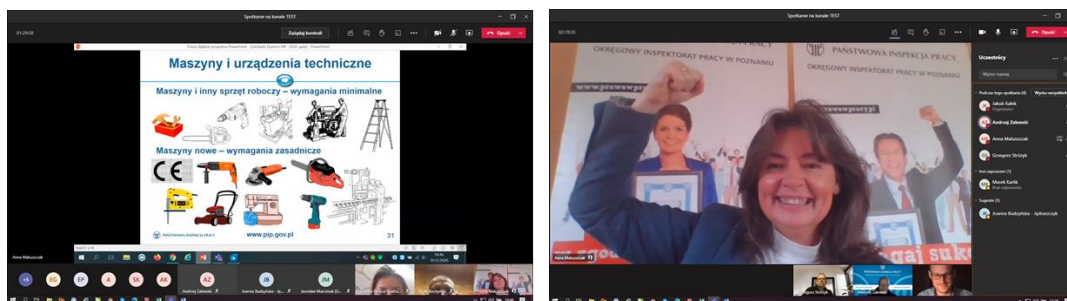
Mikroprzedsiębiorstwa stanowią najliczniejszą grupę zakładów pracy w Polsce. Zarazem, w toku kontroli tej grupy pracodawców, najczęściej wykazywane są nieprawidłowości w zakresie przestrzegania praw pracowniczych. W tych przedsiębiorstwach nie działają związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa, z obawy o utratę pracy. Od kilkunastu lat proponujemy właścicielom mikroprzedsiębiorstw pomoc w przezwyciężeniu tych problemów, zapraszając do udziału w programie „Zdobądź Dyplom PIP”. Pracodawca, który zadeklaruje swój udział, zostaje kompleksowo przeszkolony w zakresie najważniejszych zagadnień prawa pracy i bhp oraz otrzymuje materiały edukacyjne

i listę kontrolną problemów do sprawdzenia we własnym przedsiębiorstwie (także w wersji interaktywnej). Wyposażony w narzędzia przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy, identyfikuje występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, ocenia ich skalę oraz określa czas i sposoby ich likwidacji lub zmniejszenia. W trakcie udziału w programie pracodawca może skorzystać z eksperckiej pomocy inspektora pracy. Program kończy się przyznaniem „Dyplomu PIP”, co poprzedzone jest kontrolą sprawdzającą spełnienie założeń programu.

W ramach popularyzacji programu prewencyjnego inspektorzy OIP Poznań podczas spotkań przedstawiali założenia programu wszystkim zainteresowanym. Informacje o warunkach, jakie należy spełnić, aby uzyskać dyplom Państwowej Inspekcji Pracy, były udzielane wszędzie tam, gdzie pojawiali się inspektorzy pracy.

W roku 2020 chęć uczestnictwa w programie zadeklarowało 48 pracodawców, jednak ze względu na stan pandemii część z nich zrezygnowała z kontynuowania programu. Ostatecznie w ramach realizacji programu przeszkolono 30 pracodawców.

Zaplanowane na początku roku szkolenia, miały odbyć się pod koniec marca i na początku kwietnia 2020 r. Niestety, ze względu na ogłoszony stan epidemii umówione szkolenia trzeba było odwołać i przesunąć na termin późniejszy. Dopiero w miesiącu wrześniu udało się przeprowadzić w reżimie sanitarnym 3 szkolenia: 2 w oddziale w Pile i 1 w Koninie. Ostatnie szkolenie zostało przeprowadzone on – line na platformie TEAMS w miesiącu grudniu.



Fot. Zdjęcia ze szkolenia prowadzonego on – line na platformie TEAMS.

Głównym i zarazem najbardziej obiektywnym wskaźnikiem efektywności podejmowanych działań jest liczba pozytywnych audytów i „Dyplomów PIP” w stosunku do liczby podmiotów, które zgłosiły się i uczestniczyły w programie. Jednak z uwagi na stan epidemii, tylko jeden pracodawca przeszkolony w 2019 r. przeszedł pozytywnie kontrolę audytową. Z uwagi na stan epidemii i związaną z tym konieczność przesunięcia terminów szkoleń w roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu nie podejmował kontroli audytowych w ramach realizacji tematu prewencyjnego. Kontrole takie, zostaną podjęte w roku 2021.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”		Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		50
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		4
3.	Liczba pracodawców, którzy	a) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	30
		b) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał <i>Dyplom PIP</i>	1
4.	Liczba kontroli sprawdzających, które zakończyły się negatywnie (nie przyznano <i>Dyplomu PIP</i>)		0
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystana w ramach realizacji tematu		215

Tabela 8. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”.

Z perspektywy lat prowadzonego programu można zauważyć, że poziom wiedzy mikropracodawców sukcesywnie się poprawia, mają oni większą świadomość odpowiedzialności oraz znajomość przepisów prawa pracy i bhp. Ich większą świadomość wymuszają sami pracownicy, których poziom wiedzy i wymagania nieustannie rosną.

◆ Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla Zakładów Usług Leśnych.

Celem działań prewencyjnych podjętych przez PIP skierowanych do pracodawców - zakładów usług leśnych, jest m.in.:

- popularyzacja wiedzy nt. bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników oraz upowszechnianie „dobrych praktyk” w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna,
- kształtowanie nawyków bezpiecznej pracy,
- wdrażanie procedur zapewniających bezpieczne warunki pracy,
- zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy oraz ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- ocena działań podejmowanych przez podmioty objęte programem prewencyjnym PIP dotyczącym dostosowania przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy w oparciu o samokontrolę oraz ocena realizacji celów i założeń tego programu.

Adresatem programu były zakłady usług leśnych wykonujące prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, tj. prace związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna oraz prace sezonowe tj. sadzenie, grodzenie i koszenie upraw leśnych, a także prace szkółkarskie.

Działania realizowane w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” dla Zakładów Usług Leśnych obejmowały:

- poinformowanie przedsiębiorców leśnych przez inspektorów pracy o programie prewencyjnym dla zakładów usług leśnych,
- zapoznanie uczestników programu z założeniami programu i *Listą kontrolną z komentarzem* oraz omówienie sposobu korzystania z *Listy*,
- szkolenia prowadzone przez inspektora pracy zajmującego się problematyką leśną dla pracodawców wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej,
- rozpowszechnianie informacji nt. bezpiecznej pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna i wdrażanie dobrych praktyk - rozwiązań, umożliwiających wyeliminowanie lub zminimalizowanie zagrożeń występujących w procesie pozyskiwania drewna,
- przekazanie przedsiębiorcom leśnym wydawnictw PIP, poruszających tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym bhp przy pozyskaniu i zrywce drewna (pt.: „Pilarki łańcuchowe”, „Jak chronić układ szkieletowo-mięśniowy podczas pracy”, „By lżej było nosić”, „Dźwigaj bezpiecznie”, „Żurawie leśne”, „Ocena ryzyka zawodowego”, „Jak ocenić ryzyko zawodowe”, „Zagrożenia czynnikami biologicznymi”, „Bezpiecznie ciągnikiem”, „Dostosuj swój zakład do obowiązujących przepisów i zasad bhp”, „Bezpieczne pozyskanie drewna- lista kontrolna z komentarzem”, „Bezpieczne pozyskanie drewna – dobre praktyki”, „Bezpieczne pozyskanie drewna - poradnik” oraz materiały dotyczące wymagań bhp przy ręcznych pracach transportowych i chorób zawodowych-boreliozy).

Przy realizacji programu podejmowana była również współpraca z innymi partnerami zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w leśnictwie, tj. Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych w Pile.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego – zakłady usług leśnych	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	20
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	3
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	5
4.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi	10

Tabela 9. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego - zakłady usług leśnych.

W 2020 r. w ramach spotkań zorganizowanych w 4 nadleśnictwach na terenie RDLP Piła, podczas kontroli zakładów usług leśnych, skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym do 20 pracodawców, z czego 5 pracodawców przekazało do PIP wypełnione i podpisane karty zgłoszenia.

W 2020 r. na rynku pracy w związku z zagrożeniem epidemiologicznym związanym z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, w niektórych nadleśnictwach pracodawcy przez kilka miesięcy mieli wstrzymane prace związane z pozyskaniem drewna, co spowodowało, że wielu podwykonawców zatrudniających do 5 pracowników było zmuszonych zawiesić lub zlikwidować działalność gospodarczą. Dwóch pracodawców, którzy przystąpili do programu, zrezygnowało z dalszego uczestnictwa z uwagi na brak pracy w lesie, w tym jeden przedsiębiorca zawiesił działalność gospodarczą i rozwiązał stosunek pracy z pracownikami z powodu problemów finansowych.

W 2020 r. na terenie OIP Poznań przeprowadzono 3 kontrole sprawdzające w Zakładach Usług Leśnych zatrudniających ogółem 12 pracowników, które zakończyły się wynikiem pozytywnym.

W ramach działalności szkoleniowej na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w dniu 30.03.2020 r. zorganizowano szkolenie dla 4 przedsiębiorców, którzy wyrazili chęć przystąpienia do programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych, a które odbyło się w siedzibie oddziału w Pile. W dniu 20.05.2020 r. przeprowadzono w formie zdalnej szkolenie, w którym uczestniczyli specjaliści ds. bhp pełniący obowiązki służby bhp w zakładach, których przedsiębiorcy przystąpili do programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych. W ramach szkolenia omówiono zagadnienia dotyczące m.in. zadaniowego czasu pracy, wypłacania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, przydziału i stosowania SOI o odpowiedniej klasie ochronności, przeprowadzania pomiarów czynników szkodliwych, poddawania pracowników badaniom przesiewowym w kierunku

boreliozy i szczepieniom przeciwko KZM w świetle aktualnych przepisów prawnych oraz eksploatacji maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.

Poza prowadzoną działalnością szkoleniową skierowaną do pracodawców inspektorzy współpracowali z Dyrekcją lasów Państwowych oraz uczestniczyli w organizacji konkursów dla młodzieży.

W dniu 22.09.2020 r. inspektor pracy uczestniczył w spotkaniu z dyrektorem Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile. Spotkanie dotyczyło wdrożenia na terenie wszystkich nadleśnictw „Dobrych praktyk” przy pracach związanych z gospodarką leśną, głównie przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, w oparciu o „Ramowe zasady użytkowania lasu”, wprowadzone w życie zarządzeniem nr 66 Dyrektora Generalnego LP z dnia 07.11.2019 r., które obowiązuje od 01.01.2020 r.

W ramach realizacji programu prewencyjnego przy współpracy z Lasami Państwowymi inspektorzy uczestniczyli także w innych wydarzeniach, w trakcie których była popularyzowana tematyka bezpieczeństwa pracy w przy pracach związanych z pozyskiwaniem drewna.

◆ **Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – rolnicy.**

Działania prewencyjno - informacyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – ukierunkowane na popularyzację bezpieczeństwa pracy wśród rolników

Zgodnie z harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, realizacja zadań podejmowanych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym – rolnicy” w 2020 r. ukierunkowana została przede wszystkim na:

- działalność szkoleniową w zakresie bhp rolników,
- wizytacje rolników w czasie prac żniwnych związanych ze zbiorem, transportem i składowaniem płodów oraz w czasie jesiennych prac polowych,
- popularyzację zagadnień ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym w oparciu o środki masowego przekazu.

Wynikało to ze stanu epidemii COVID-19 w naszym kraju i stąd działania prewencyjne miały głównie miejsce w I i III kwartale.

W 2020 r. działaniami w ramach programu objęto łącznie **1306** podmiotów, w tym **928** rolników, w tym przeprowadzono **8** szkoleń dla **193** rolników. Wśród szkoleń dominowały szkolenia dla rolników przyjmujących uczniów szkół rolniczych na praktyki zawodowe. Jest to stała grupa odbiorców naszych systemowych działań, prowadzonych od szeregu lat w części szkół Wielkopolski. Odbywa się to we współpracy ze szkołami, które przeprowadzały nabór na szkolenia. Udział w zajęciach był jednym z warunków jakie rolnik musiał spełnić, by uczeń mógł taką praktykę odbyć w jego gospodarstwie. Na podkreślenie zasługuje to, iż tematyka dotyczyła nie tylko zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej, zasad bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych, przy pracach transportowych, zasad bhp przy obsłudze zwierząt, zasad bhp przy pracach na wysokości, bezpiecznej pracy przy zabiegach ochrony roślin, czy też ochrony przeciwpożarowej w gospodarstwie rolnym, ale także czynników szkodliwych w rolniczym środowisku pracy (omawiane były skutki zdrowotne oraz możliwości przeciwdziałania oraz ograniczania szkodliwego wpływu na zdrowie).

W 2020 r. przeprowadzono jedynie dwa konkursy z zakresu bhp w rolnictwie z udziałem **22** rolników, w tym konkurs na realizację zaleceń prewencyjnych wydanych przez KRUS po zaistniałych w 2019 r. wypadkach przy pracy rolniczej.

W 2020 r. zorganizowano **5** stoisk PIP, na których udzielano porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i przekazywano zainteresowanym materiały wydawnictwa PIP, w tym z zakresu bhp w rolnictwie. Łącznie stoiska PIP odwiedziło ponad 100 osób, udzielono ponad 20 porad i wydano prawie 220 broszur i ulotek wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2020 r. przeprowadzono **423** wizytacje, obejmujące **453** rolników indywidualnych, przy czym były to przede wszystkim wizytacje prac polowych i transportu rolniczego w czasie prac żniwnych i w okresie jesiennych prac polowych.

Prowadzone **wizytacje prac polowych i wizytacje gospodarstw** były okazją do omawiania stwierdzanych nieprawidłowości przez wizytujących, a także wszędzie tam, gdzie było to możliwe, do reagowania na występujące zagrożenia. W czasie prowadzonych wizytacji, rolnikom zwracano uwagę na to, co i w jak sposób można i należy zrobić, by uniknąć niebezpieczeństw i pracować bezpieczniej. Rolnicy otrzymywali nie tylko wskazówki, zalecenia czy rady, ale także broszury i ulotki wydawnictwa PIP. Część wizytacji prowadzono **wspólnie z przedstawicielami KRUS i Państwowej Straży Pożarnej**, czy też z kierownikami szkolenia praktycznego ze szkół rolniczych. Poczynione obserwacje wskazują, iż wielu rolników w dalszym ciągu nie posiada dostatecznej wiedzy na temat zagrożeń związanych z szeregiem prac wykonywanych w swoim gospodarstwie, czy też

bezpiecznych metod pracy. Stąd potrzeba ciągłej edukacji i kształtowania kultury technicznej na co dzień.



Fot. Wizytacje prac polowych.

W 2020 r., piętnasty rok z rzędu, na antenie Radia Rodzina Diecezji Kaliskiej kontynuowano **cykl audycji poświęconych bezpieczeństwu i higienie pracy w rolnictwie indywidualnym**, w tym bezpieczeństwu dzieci na wsi. W audycjach tych bierze udział przedstawiciel OIP Poznań i PT KRUS Ostrów Wlkp. W omawianym okresie miało miejsce 10 audycji, które trwały po ok. 30 minut i nadawane były w godzinach popołudniowych.

Także na łamach prasy lokalnej i regionalnej oraz stacji radiowych i telewizyjnych ukazywały się informacje na temat bhp w rolnictwie: wywiad dla Radia Poznań (30.07.2020r.) na temat najczęstszych nieprawidłowości stwierdzanych podczas prac żniwnych, podstawowych zasad bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa dzieci; nagranie materiału do reportażu - relacji dla redakcji "Wieści Rolniczych" z Poznania (06.08.2020 r.) na temat bezpieczeństwa związanego ze zbiorem, transportem i składowaniem płodów rolnych oraz bezpieczeństwa pożarowego w czasie żniw, a także bezpieczeństwa dzieci; wywiad dla Telewizji Kablowej PROART (12.08.2020 r.) na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Fot. Nagranie materiału do reportażu - relacji dla redakcji "Wieści Rolniczych" z Poznania

Okazją do popularyzacji tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie były zorganizowane w I kwartale 2020 r. przez Wielkopolską Izbę Rolniczą fora rolnicze pod patronatem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, które odbywały się w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego. W kilku z nich uczestniczyli przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu i przedstawiali m.in. przedsięwzięcia prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania i ograniczania wypadkom przy pracy rolniczej.



Fot. Stoiska informacyjne dla rolników w trakcie forum rolniczego w Turku i Książenicach.

Wśród innych działań mających na celu popularyzację tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, ze zwróceniem uwagi na propagowanie zasad związanych z działaniami mającymi na celu ochronę zdrowia i życia rolników, w związku z koniecznością ograniczania rozprzestrzeniania się koronawirusa, było zamieszczenie w czerwcu 2020 r. na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu „Apelu Głównego Inspektora Pracy do Rolników”. Ponadto apel przekazano wraz z pismem Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, do starostw powiatowych oraz wójtów i burmistrzów na terenie województwa wielkopolskiego (łącznie ponad 240 jednostek samorządowych), w celu popularyzacji w środowisku wiejskim wśród rolników i członków ich rodzin.

Apel przekazano, podobnie jak w latach minionych dziennikarzom prasy, radia i telewizji z prośbą o jego popularyzację.

W trakcie działań o charakterze popularyzatorskim oraz w trakcie wizytacji, rozdawane były materiały i wydawnictwa wspierające nasze dotychczasowe działania w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. W sumie w 2020 r. podczas działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym na terenie Wielkopolski rozdano ponad 2700 egz. różnych tytułów z zakresu bhp w rolnictwie wydanych przez Główny Inspektorat Pracy.

Działania prewencyjno - edukacyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – ukierunkowane na edukację dzieci i młodzieży

Zgodnie z harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, realizacja zadań podejmowanych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w 2020 r. adresowana do dzieci i uczniów szkół z terenów wiejskich ukierunkowana została przede wszystkim na:

- działalność szkoleniową dotyczącą podnoszenia poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych wśród uczniów kierunków rolniczych szkół ponadpodstawowych,
- wizytacje gospodarstw rolników w czasie odbywania w nich praktyk zawodowych przez uczniów szkół rolniczych,
- popularyzację zagadnień dotyczących bezpieczeństwa dzieci wiejskich, m.in. poprzez uwrażliwianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych, w oparciu o środki masowego przekazu.

Realizacja działań związanych z upowszechnianiem wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpiecznych zachowaniach podczas przebywania w gospodarstwach oraz pomagania dorosłym w niektórych czynnościach gospodarskich oparta została, tak jak w latach wcześniejszych, o współpracę z partnerami i podmiotami działającymi na rzecz poprawy bezpieczeństwa w środowisku wiejskim, w tym m.in. z jednostkami terenowymi KRUS oraz szkołami, jednakże w ograniczonym zakresie. Spowodowane to zostało stanem epidemii COVID-19 w naszym kraju, co też skutkowało tym, iż działania prewencyjne realizowano w zasadzie tylko w I kwartale oraz w ograniczonych formach w IV kwartale 2020 roku.

W 2020 r. działaniami w ramach programu objęto łącznie **5369** podmiotów, w tym **5360** uczniów.

W 2020 r. przeprowadzono **19** szkoleń (w tym szkoleń online) dla **434** uczniów zarówno kierunków rolniczych szkół ponadpodstawowych, jak i uczniów szkół podstawowych. Szkolenia dla uczniów szkół rolniczych to jeden z dwóch głównych obszarów działań podejmowanych od szeregu lat. W 2020 r. objęci zostali nimi uczniowie głównie klas drugich ze szkół rolniczych z terenu Wielkopolski. Wśród szeroko omawianej tematyki, były m.in. uregulowania prawne dotyczące praktycznej nauki zawodu w indywidualnych gospodarstwach rolnych, w tym prace wzbronione młodocianym, jak też czynniki szkodliwe w rolniczym środowisku pracy (hałas, wibracje, mikroklimat, pyły, zoonozy, azbest)

z uwzględnieniem możliwości ograniczenia ich negatywnego oddziaływania na organizm. Ponadto tematyka dotyczyła zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej, w tym związanych z upadkami osób oraz zapobiegania im, prac szczególnie niebezpiecznych w przestrzeniach zamkniętych, czy też zasad bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych. Jest to istotne z uwagi na fakt, iż w wielu szkołach rolniczych nie są realizowane zajęcia w ramach przedmiotu „bezpieczeństwo, higiena i prawo pracy”.

Jednym z głównych elementów realizacji programu prewencyjno-promocyjnego w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” skierowanym do dzieci i młodzieży są konkursy z zakresu wiedzy o bezpiecznych metodach pracy w gospodarstwie rolnym czy konkursy plastyczne.

W 2020 r. w Wielkopolsce Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała i współorganizowała **22** konkursy dla dzieci i młodzieży, w których wzięło udział łącznie ponad **4900** uczniów.

W pierwszej połowie marca 2020 r. inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli w pracach 21. komisji konkursowych na etapach regionalnych w dziesiątej - jubileuszowej edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi”, kierowanego do uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich, którego celem jest promowanie pozytywnych zachowań związanych z zabawą i pracą dzieci na terenie gospodarstwa rolnego.

X edycja konkursu przebiegała pod hasłem „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz” i miała zwrócić uwagę na sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym rolników, związanym z obecnością zwierząt w gospodarstwach rolnych.

We wrześniu 2020 r. miało miejsce wręczenie nagród laureatom poszczególnych konkursów regionalnych oraz gala finału wojewódzkiego. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu był fundatorem nagród dla laureatów we wszystkich konkursach regionalnych w obu kategoriach wiekowych oraz nagród dla laureatów etapu wojewódzkiego. W dniu 16 września 2020 r. w sali sesyjnej Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu, odbyło się uroczyste podsumowanie finału wojewódzkiego X edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”. Wśród osób wręczających nagrody byli między innymi Łukasz Mikołajczyk –

wojewoda wielkopolski, Krzysztof Grabowski wicemarszałek województwa wielkopolskiego, Paweł Ciemny – p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.



Fot. Laureaci konkursu plastycznego dla dzieci.

◆ Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie. „Budowa. STOP wypadkom”.

Program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej zawierał część **szkoleniowo-informacyjną**, skierowaną do szerokiego grona pracodawców i pracowników budowlanych oraz część drugą – ściśle **prewencyjną** – przygotowaną dla tych firm budowlanych, w których w ostatnich latach odnotowano wypadki śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe, albo też wystąpiła powtarzalność wypadków o podobnych przyczynach. Udział w programie umożliwił pracodawcom **dostosowanie warunków pracy w miejscu prowadzenia prac budowlanych do poziomu zapewniającego bezpieczne i higieniczne warunki pracy**. Szkolenie rozpoczynające udział w programie prewencyjnym oraz otrzymane materiały edukacyjne pozwalały pracodawcy przeprowadzić samokontrolę przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy. Uczestnicy programu mogli korzystać z eksperckiej pomocy inspektorów pracy. W realizacji celów programu prewencyjnego **inspektorów pracy wspomagać mogła służba bhp** dużych firm budowlanych reprezentująca sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W trakcie realizacji programu wykorzystywano wydawnictwa, które cieszyły się dużym zainteresowaniem, uczestnicy chętnie korzystali z zawartych w nich informacji. Podczas szkoleń oraz innych czynności prewencyjnych związanych z realizacją tematu wydawano liczne publikacje m.in.: „Bezpiecznie i zgodnie z prawem – lista kontrolna z komentarzem”,

„Roboty drogowo – torowe”, „Budownictwo – drabiny”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „Budownictwo. Prace rozbiórkowe”, „Transport ręczny na budowie”, „Instalacje elektryczne na budowie”, „Karty bezpiecznego wykonywania pracy dla branży budowlanej. Materiał pomocniczy do instruktażu stanowiskowego”.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań realizowanych w ramach programu. „Budowa. STOP wypadkom”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenia	10
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	13
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OIP w Poznaniu	119
4.	Liczba innych podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	534
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w trakcie realizacji programu	998
6.	Liczba informacji związanych z tematyką programu „Budowa. Stop wypadkom” opublikowanych w mediach (znana)	3

Tabela 10. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.

W roku 2020 w zakresie realizacji programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom” przeprowadzono **13 szkoleń**. Skierowane one były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych budowach. W szkoleniach łącznie udział wzięło 119 pracodawców oraz 77 pracowników (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), a także 7 przedstawicieli służby bhp.

Najczęstszą formą popularyzacji było realizowanie kampanii informacyjno-promocyjnej poprzez uczestnictwo w konferencjach i seminariach, ale także obsługa punktów informacyjnych PIP na targach, dystrybucja i prezentacja wydawnictw PIP, promocja zagadnień ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa pracy w środkach masowego przekazu (wywiady, nagrania radiowe).

Głównym i najbardziej obiektywnym wskaźnikiem efektywności podejmowanych działań jest: widoczna poprawa stanu bhp na wielkopolskich budowach, wzrost świadomości zagrożeń wśród pracowników.

Prewencja w budownictwie uzyskała formę systemową i stała się konsekwentnie realizowanym procesem, co ma odzwierciedlenie w trwałej poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na każdym etapie procesu budowlanego. Dobre praktyki na terenach dużych inwestycji stały się normą, a uczestnicy procesów budowlanych starają się wdrożyć nowe, mniej wypadkogenne rozwiązania.

Porady prawne i techniczne udzielane przez inspektorów pracy, multimedialne prezentacje poświęcone bezpieczeństwu pracy na budowach, bogate materiały promocyjne oraz bezpośrednie rozmowy z pracownikami i pracodawcami na stoisku były najważniejszymi akcentami udziału Państwowej Inspekcji Pracy w Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2020, które odbywały się w Poznaniu w dniach od 4 do 7.02.2020 r. Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 2020 są jedną z największych w Europie imprez wystawienniczych branży budowlanej. Ponad 1000 wystawców z Polski i zagranicy przedstawia najnowocześniejsze produkty i rozwiązania technologiczne stosowane w budownictwie. Imprezie towarzyszą cieszące się dużym zainteresowaniem zwiedzających liczne pokazy, prezentacje, konferencje i seminaria.

Jednym z najważniejszych wydarzeń Targów BUDMA 2020 była zorganizowana w dniu 4.02.2020 r. przez Państwową Inspekcję Pracy i Porozumienie do Spraw Bezpieczeństwa w Budownictwie konferencja „Buduj bezpiecznie. Nadzór i prewencja na budowach”. Szczegóły dotyczące konferencji oraz udziału Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiono w rozdziale dotyczącym targów i konferencji.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 5 do 11 października 2020 r. **Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Drużyna razem się trzyma”.** Było to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. 6 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 175 osób, w tym pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników służby bhp oraz pracowników zatrudnionych na budowach. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, w tym koordynacja bhp na budowie. Omówiono zagrożenia wypadkowe i koszty związane z wypadkami przy pracy. W szkoleniach udział wzięły również firmy niebędące sygnatariuszami Porozumienia, ale wyrażające chęć uczestnictwa w działalności

prewencyjnej i promocyjnej Państwowej Inspekcji Pracy. Wszyscy uczestnicy szkolenia otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Wśród innych działań mających na celu popularyzację tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie, należy wymienić wywiady dla mediów. I tak były to m.in.:

- wywiad na temat zagrożeń w budownictwie i działalności prewencyjnej PIP udzielony telewizji TVP Info w dniu 04.02.2020 r. podczas Targów BUDMA 2020 oraz konferencji PIP,
- wywiad udzielony w dniu 20.07.2020 r. dziennikarzowi "Tygodnika Wolsztyńskiego" na temat działań kontrolnych i prewencyjnych podejmowanych przez PIP w budownictwie,
- wywiad udzielony w dniu 16.10.2020 r. dziennikarzowi radia Poznań na temat działań prewencyjnych w budownictwie podejmowanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w ramach obchodzonego w dniach od 5 do 11.10.2020 r. „Tygodnia Bezpieczeństwa w Budownictwie”.

◆ Działania edukacyjno-informacyjne: czas pracy kierowców a wypadki drogowe.

Celem działań było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracowników. Działania obejmowały szkolenia pracodawców, przedsiębiorców, osób samozatrudniających się z sektora transportowego. Szkolenia dotyczyły wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi. Jednym z elementów była współpraca z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach.

W ramach działań edukacyjno-informacyjnych inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili szkolenia pracodawców sektora transportowego, udzielali porad prawnych oraz udostępniali materiały promocyjne: „Czas pracy kierowców. Poradnik dla pracodawcy”, „Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców” i „ABC Kierowcy Transportu Drogowego”.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań realizowanych w ramach programu „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenie	90
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	3
3.	Liczba pracodawców/przedsiębiorców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	64
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	64
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji	90
6.	Liczba informacji w mediach	1

Tabela 11. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.

W dniu 10 lutego 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektor pracy przeprowadził konsultacje i szkolenie dla przedstawiciela rady pracowniczej firmy transportowej Verhoven. Podczas szkolenia omówiono zagadnienia związane z czasem pracy kierowców oraz omówiono kwestię naliczania wynagrodzenia za pracę dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy transportu drogowego. Podczas spotkania przekazano materiały promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

W dniu 20 lutego 2020 r. inspektorzy pracy na zaproszenie firmy Inelo wzięli udział w konferencji dla pracodawców sektora transportowego w Luboniu z udziałem 56 przedstawicieli przedsiębiorców zajmujących się działalnością w zakresie transportu drogowego. Inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia dotyczące najbardziej problematycznych zagadnień związanych z transportem drogowym, które są przedmiotem najczęstszych pytań podczas kontroli oraz udzielanych porad prawnych. Na użytek szkolenia inspektorzy pracy przygotowali prezentacje multimedialne. W trakcie szkolenia inspektorzy udzielali porad prawnych oraz rozdawali uczestnikom przygotowane materiały prewencyjne. Oprócz inspektorów pracy, szkolenie prowadzili przedstawiciele organizatora.

W dniu 28 lipca 2020 r. inspektorzy pracy brali udział w spotkaniu informacyjno-szkoleniowym, zorganizowanym w Wojewódzkim Inspektoracie Transportu Drogowego w Poznaniu. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organizacji pracodawców oraz pracodawcy sektora transportowego. Podczas spotkania inspektor pracy udzielał porad prawnych oraz zaprezentował rozwiązania przewidziane w zapowiadanym „pakiecie mobilności”. Ponadto uczestnikom wydano materiały promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto inspektor pracy wziął udział w posiedzeniu Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorze Transportu Drogowego. Posiedzenie Rady odbyło się w dniu 28 lipca 2020 r. W posiedzeniu brali udział inspektorzy transportu drogowego, przedstawiciele Urzędu Miasta Poznania, Izby Administracji Skarbowej, Wydziału Ruchu Drogowego Komendy Wojewódzkiej Policji, Straży Granicznej, Wielkopolskiej Izby Turystycznej oraz związków zawodowych i stowarzyszeń transportowców i kierowców.



**Fot. Posiedzenie Rady Konsultacyjno-Doradczej przy
Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorze Transportu Drogowego**

Prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy programu profilaktycznego: „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” spotkało się z dużym zainteresowaniem firm transportowych. Prowadzone w ramach tematu szkolenia oraz udział inspektorów pracy w wydarzeniach organizowanych przez podmioty zewnętrzne dały możliwości wymiany informacji i doświadczeń, a także sprzyjały propagowaniu oraz aktualizowaniu wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań prawnych. W trakcie prowadzonych szkoleń inspektorzy pracy udzielali porad prawnych dotyczących czasu pracy kierowców, ale również dotyczących innych tematów w praktyce związanych z transportem. Dotyczy to w szczególności naliczania wynagrodzenia za pracę oraz składników wynagrodzenia. Z dużym zainteresowaniem firm transportowych spotkały się zapowiedzi wprowadzenia tzw. „pakietu mobilnego”. Zatem wobec faktu wprowadzenia w życie postanowień pakietu mobilnego zasadne jest ukierunkowanie działań szkoleniowych w przyszłości na zmiany wprowadzone tym pakietem. Dotyczy to zwłaszcza zmian w dziedzinie czasu pracy kierowców. Działania profilaktyczne prowadzone przez inspektorów pracy powinny przełożyć się nie tylko na

prawidłowe rozliczanie czasu pracy, naliczanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, ale przede wszystkim na bezpieczniejsze warunki pracy.

◆ Program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”.

W okresie od 31 sierpnia do 30 października 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu realizowany był program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”.

Celem programu była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii. Program był wsparciem dla pracodawców w identyfikacji i ograniczaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy.

Zgodnie z założeniami programu podstawowymi narzędziami były szkolenia oraz doradztwo realizowane podczas działań prowadzonych przez inspektorów i pracowników merytorycznych w szkołach.

W ramach podejmowanych działań:

- Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu przygotował pismo adresowane do dyrektorów szkół z informacją o programie i danymi kontaktowymi do osób odpowiedzialnych za realizację programu, które było wysyłane do szkół wraz z listem intencyjnym Głównego Inspektora Pracy,
- został utworzony odrębny adres internetowy bezpieczniwyszkole@poznan.pip.gov.pl, który służył do kontaktowania się z dyrektorami szkół,
- przygotowano i wydano płytę z nagraniem prezentacją dotyczącą programu „Bezpiecznie w szkole”, która była wręczana dyrektorom odwiedzanych szkół,
- przygotowano materiały dla szkół, które w trakcie spotkań szkoleniowych były wręczane dyrektorom. W skład materiałów wchodziła teczka, list intencyjny Głównego Inspektora Pracy, pismo Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, płyta CD z nagraniem prezentacją i plikiem graficznym plakatu „Bezpiecznie w szkole. Dobre praktyki i rozwiązania antykowidowe”. Wraz z materiałami wręczano również, otrzymane z GIP, plakaty w wersji papierowej.

W ramach przygotowań do realizacji programu odbyło się również spotkanie p.o. Okręgowego Inspektora Pracy Pawła Ciemnego wraz z zastępcami z Wielkopolskim

Wojewódzkim Kuratorem Oświaty Zbigniewem Talagą, podczas którego ustalono zasady współpracy przy realizacji programu.

Szkolenia w szkołach rozpoczęły się od 7 września i były prowadzone do końca października.

Ze względu na panującą sytuację pandemiczną, spotkania – szkolenia odbywały się w ograniczonym gronie, najczęściej uczestniczyli w nich dyrektorzy, pracownicy służby bhp i pracownicy administracji. W przypadku odwiedzania zespołów szkół w szkoleniu uczestniczyły osoby, dyrektorzy, którzy reprezentowali kilka szkół, wchodzących w skład zespołu. Podczas spotkań, inspektorzy pracy lub pracownicy merytoryczni, przedstawiali założenia programu, jeżeli było to możliwe prezentowali prezentację i odpowiadali na pytania pracowników szkół. W trakcie wizyt przedstawiciele OIP Poznań również zadawali pytania oraz zapoznawali się z organizacją pracy w szkołach, zwracając także uwagę na zauważone braki i niedoskonałości. Swoje spostrzeżenia dokumentowali w ankietach.

W ramach podejmowanych działań szkoleniowych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu:

- wysłano pocztą elektroniczną list intencyjny Głównego Inspektora Pracy wraz z pismem Okręgowego Inspektora Pracy do **ok. 600** szkół i placówek oświatowych z terenu województwa wielkopolskiego,
- przeprowadzono spotkania informacyjne w **397** szkołach i placówkach oświatowych,
- ze względu na podjętą decyzję o zakończeniu programu i bezpośrednich działań inspektorów i pracowników OIP Poznań w szkołach i placówkach oświatowych (wobec zdecydowanego przyrostu przypadków zachorowań na COVID-19), w dniu 30 października wysłano materiały do przeprowadzenia szkoleń do **99** szkół, które wcześniej zostały zaproszone do udziału w szkoleniach, a do których inspektorzy nie mogli już dotrzeć.

W trakcie szkoleń prowadzonych w szkołach inspektorzy pracy i pracownicy prowadzący szkolenia zwracali również uwagę na organizację pracy w czasie pandemii, obserwowali przestrzeganie obostrzeń dotyczących zachowywania dystansu społecznego, stosowania środków ochrony, środków dezynfekcyjnych, wprowadzania organizacji pracy zdalnej, jak również interesowali się aktualizacją oceny ryzyka zawodowego. Analiza dotycząca obserwacji wskazuje, iż od strony organizacyjnej szkoły były dobrze przygotowane do wymagań związanych z zaleceniami związanymi z przeciwdziałaniem COVID-19. Inspektorzy stwierdzali pojedyncze przypadki nieprawidłowości. W żadnym przypadku nie

było uzasadnienia do informowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej o zauważonych nieprawidłowościach.

W wyniku dokonanych obserwacji oraz rozmów z przedstawicielami szkół prowadzący działania prewencyjne odnotowali przypadki, kiedy to w wyniku ich oddziaływania w szkołach zlikwidowano zaobserwowane nieprawidłowości.

2. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.

Konkursy, których organizatorem lub współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy promują wśród adresatów proaktywne postawy skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, posiadaną wiedzę z zakresu prawa pracy i bhp, a także dbałość o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność. W 2020 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli w pracach i zorganizowali 3 ogólnokrajowe konkursy, promujące bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy. Konkursy adresowane były do pracodawców, uczniów i społecznych inspektorów pracy. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy byli też współorganizatorami paru konkursów o zasięgu regionalnym.

◆ Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Do udziału w **XXVII edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** zgłoszono 7 pracodawców. Oceny zgłoszonych kandydatów dokonała Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 12.08.2020 r.

Laureatami tegorocznej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” na szczeblu regionalnym w poszczególnych kategoriach zostali:

- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników: **Firma Handlowa Usługowa KONPACK - Jacek Sobczyński z Konina,**
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników: **PAULA Ingredients Sp. z o.o. Sp. k. z miejscowości Parzew 14,**
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników pierwsze miejsce przyznano firmie **Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Zakład Produkcyjny we Wrześni.**

Ponadto Okręgowa Komisja Konkursowa przyznała 4 wyróżnienia następującym pracodawcom:

- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:
ZUPTOR Sp. z o.o. z Gostynia,
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:
FLAMCO MEIBES Sp. z o.o. z Leszna,
MONDI SIMET Sp. z o.o. z Grabonogu,
AWILUX Polska Sp. z o.o. Sp. k. z Leszna.

Uroczyste wręczenie nagród pracodawcom – laureatom I miejsca w poszczególnych kategoriach odbyło się 14.12.2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu z zachowaniem wszelkich obostrzeń sanitarnych. Z uwagi na pandemię koronawirusa nie zorganizowano uroczystej gali podsumowującej działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2020 r. Wręczenie wyróżnień etapu regionalnego XXVII edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej” zaplanowano w pierwszym kwartale 2021 roku.





Fot. Wręczenie nagród laureatom konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

◆ Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy.

Do udziału w konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” w 2020 r. zgłoszono 13 uczestników. Wszystkie zgłoszenia do konkursu zostały skierowane przez zakładowe organizacje związkowe. Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu zorganizowanym w dniu 15.07.2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zgodnie z regulaminem konkursu dokonała oceny zgłoszonych kandydatur.

W skład komisji oprócz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu weszli także przedstawiciele Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ Solidarność, Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych oraz Zarządu Wojewódzkiego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Pierwsze miejsce zajął **Zbigniew Kubicki**, zakładowy społeczny inspektor pracy Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin, który otrzymał także wyróżnienie przyznane przez Głównego Inspektora Pracy. Drugie miejsce zajął **Wiesław Kwiatkowski**, zakładowy społeczny inspektor pracy Kopalni Węgla Brunatnego Konin S.A., natomiast trzecie miejsce **Paweł Marciniak**, zakładowy społeczny inspektor pracy Bridgestone Poznań Sp. z o.o. Paweł Marciniak był także laureatem konkursu na szczeblu ogólnopolskim w 2019 roku.

Ponadto na szczeblu regionalnym przyznano 10 wyróżnień oddziałowym i grupowym społecznym inspektorom pracy z Bridgestone Poznań Sp. z o.o., Volkswagen Poznań Sp. z o.o., Wielkopolskiego Oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia oraz firmy H&M

w Gądkach. Podsumowanie konkursu i uroczyste wręczenie nagród zorganizowano w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w dniu 16.12.2020 r.



Fot. Wręczenie nagród laureatom konkursu o tytuł „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy”

◆ **Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Poznaj swoje prawa w pracy.**

Finał kolejnej edycji etapu regionalnego organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy ogólnopolskiego konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”, odbył się 27 lutego 2020 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Celem konkursu jest promowanie aktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy, a także upowszechnianie idei kultury bezpieczeństwa oraz dbałości o jakość stanowisk pracy i bezpieczeństwo pracy. Konkurs jest organizowany w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa” i jest formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywności zarówno dla szkół, jak i uczniów. Do rozgrywki finałowej przystąpiło łącznie 33 uczniów reprezentujących 17 szkół ponadpodstawowych, spośród prawie 400 uczestniczących w konkursie na etapach szkolnych.

Laureatami konkursu zostali: Sebastian Niedzielski z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Gnieźnie, który zajął I miejsce, Kacper Noweta z Zespołu Szkół nr 1 w Ostrzeszowie, laureat drugiego miejsca i Katarzyna Banaszak z Zespołu Szkół Technicznych w Gnieźnie, zdobywczyni trzeciego miejsca.

Nagrody laureatom wręczyła Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. W pracach Okręgowej Komisji Konkursowej uczestniczył także Jarosław Biegała z Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty.



Fot. Laureaci konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”.

◆ **Konkursy współorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu – przykład.**

W 2020 r. w wspólnie ze Związkiem Leśników Polskich inspektorzy zorganizowali w Technikum Leśnym w Goraju "Konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie", który miał się składać z dwóch etapów, tj. etapu pisemnego w marcu i etapu ustnego w maju. W związku z trwającą pandemią COVID-19 i zamknięciem szkół termin konkursu był systematycznie przekładany. Wreszcie w dniu 29.10.2020 r. udało się zorganizować w formie zdalnej etap pisemny. Uczestnicy mieli do rozwiązania test składający się z zestawu 30 pytań jednokrotnego wyboru. Do konkursu, którego celem było popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów oraz zasad bhp w leśnictwie przystąpiło 21 uczniów klas II, III i IV. Ze względu na trwający okres pandemii, liczne

zachorowania i zdalne formy nauczania, rozdanie nagród nastąpi wraz z zakończeniem drugiego etapu konkursu zaplanowanego na marzec 2021 r.

- ◆ Popularyzacja konkursów promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy organizowanych i współorganizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W 2020 r. informacje o konkursach promocyjnych i ich laureatach były przekazywane w formie mailowej lokalnym mediom: Telewizji WTK, TVP Info, radio Poznań, „Gazeta Wyborcza” oraz „Głos Wielkopolski”.

Działalność wydawnicza.

W roku 2020 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu działalność wydawnicza była ograniczona do nagrania płyty CD z prezentacją oraz plikiem graficznym, wręczana dyrektorom odwiedzanych szkół w ramach programu „BEZPIECZNIE W SZKOLE”



Ponadto w ramach własnego (wielkopolskiego) programu prewencyjno - informacyjnego pn. „**Tacy sami. Program prewencyjny kierowany do pracodawców planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych lub ich zatrudniających**” opracowano treść **broszury** pod roboczym tytułem „**Niepełnosprawni – uprawnienia i wymagania techniczno-budowlane**”. Wydawnictwo zawiera informacje z zakresu wymagań technicznych przy tworzeniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz uprawnień prawa pracy (czas pracy, urlopy, wynagrodzenie) w odniesieniu do tych osób. Planowano wydanie broszury w wersji papierowej, jednak ze względu na epidemię od tego odstąpiono przesuwając jej wydanie na rok 2021.

Wydawnictwa są, podobnie jak w poprzednich latach, źródłem wiedzy dla pracodawców i pracowników oraz edukacyjnym narzędziem wspomagającym działalność prewencyjną PIP. Publikacje są nieodpłatnie udostępnione wszystkim zainteresowanym podczas szkoleń, akcji prewencyjnych i promocyjnych, kontroli, w trakcie udzielania porad indywidualnych, podczas targów, itp. Wszystkie pozycje wydawnicze są również dostępne na stronie internetowej PIP w formacie przygotowanym do pobrania.

Nowoczesnym narzędziem informacyjnym, edukacyjnym i umożliwiającym kontakt z urzędem jest strona internetowa Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, pod adresem: www.poznan.pip.gov.pl. Pozwala ona publikować materiały multimedialne i audiowizualne oraz atrakcyjnie promować wysokie standardy prawne i kulturę pracy. Strona internetowa jest dostosowana również do przeglądania na urządzeniach mobilnych, co umożliwia korzystanie z niej w niemal każdych warunkach. Dostępność taka umożliwia pracownikom, pracodawcom oraz innym osobom uzyskać szybką informację i kontakt z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu w sytuacji, gdy trzeba bezzwłocznie zgłosić wypadek przy pracy, przekazać informację o konieczności natychmiastowej interwencji bądź uzyskać poradę prawną lub techniczną.

3. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.

W roku sprawozdawczym w ramach działań prewencyjnych organizowano również konferencje i spotkania o charakterze promocyjnym, których celem było dotarcie do jak największej liczby adresatów oraz wzbudzenie zainteresowania społeczności Wielkopolski tematyką organizowanych wydarzeń. Konferencje odbywały się w ramach imprez targowych na Międzynarodowych Targach Poznańskich oraz w innych miejscach.

Poniżej przedstawiono informację o najważniejszych konferencjach i seminariach organizowanych i współorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w roku 2020.

- ✓ **„Buduj bezpiecznie. Nadzór i prewencja na budowach”.**
Konferencja podczas targów „BUDMA 2020”.

Odbywające się w Poznaniu w dniach od 4 do 7.02.2020 r. Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 2020 są jedną z największych w Europie imprez wystawienniczych branży budowlanej. Ponad 1000 wystawców z Polski i zagranicy przedstawia najnowocześniejsze produkty i rozwiązania technologiczne stosowane w budownictwie. Imprezie towarzyszą cieszące się dużym zainteresowaniem zwiedzających liczne pokazy, prezentacje, konferencje i seminaria. Również Państwowa Inspekcja Pracy

przy współpracy z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zorganizowała w dniu 4 lutego 2020 r. konferencję „Buduj bezpiecznie. Nadzór i prewencja na budowach”. Merytoryczną część konferencji poprzedziły wystąpienia zaproszonych gości oraz uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień laureatom szczebla ogólnopolskiego konkursu „Buduj bezpiecznie”. Konkurs promujący wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy organizowany jest od 2002 r. na szczeblu Okręgowych Inspektoratów Pracy. W tym roku po raz pierwszy Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przyznała nagrody na szczeblu centralnym. Ocenianych było 16 laureatów wojewódzkiego etapu konkursu rozstrzygniętego w 2019 r. Spośród laureatów wojewódzkich, ośmiu uzyskało rekomendację Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Z grona rekomendowanych firm wyłoniona została trójka zwycięzców szczebla ogólnopolskiego. Zostali nimi: ADAMIETZ Sp. z o.o. Strzelce Opolskie, wykonawca budynku dydaktycznego Centrum Popularyzacji Nauki i Innowacji UMW w Olsztynie (OIP Olsztyn), CFE Polska Sp. z o.o., wykonawca budowy zespołu budynków mieszkalno-usługowych RIVERVIEW w Gdańsku (OIP Gdańsk) i **Wielkopolskie Przedsiębiorstwo Inżynierii Przemysłowej Sp. z o.o. Sp.k.**, wykonawca budynku produkcyjno-magazynowego w miejscowości Śródka gmina Kleszczewo (OIP Poznań). Przyznano także 13 wyróżnień.

Zwracając się do laureatów i uczestników seminarium, Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek zapewnił, że „budownictwo, jako jedna z największych i zarazem najbardziej niebezpiecznych pod względem zagrożenia wypadkami dziedzin naszej gospodarki, ma priorytet w planie działań prewencyjno-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy doskonale rozumiejąc skalę zagrożeń istniejących w tej branży, doceniają wagę działań profilaktycznych w każdym miejscu pracy i robią wszystko, co w ich mocy, by eliminować ryzyko wypadku wynikające z ludzkich niedopatrzeń, błędów i uchybień oraz ze specyfiki metod pracy czy eksploatacji maszyn i urządzeń”. Wyraził przekonanie, że dobre praktyki, wypracowane m.in. przez laureatów konkursu „Buduj bezpiecznie”, posłużą wyrabianiu u pracodawców i pracowników budów stałych nawyków bezpieczeństwa – stosowania się do procedur bezpieczeństwa, korzystania ze środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, reagowania na odstępstwa od obowiązujących wymagań. Z kolei w swoim wystąpieniu, Jacek Leczkowski, prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zwrócił uwagę na konieczność stosowania wysokich standardów bezpieczeństwa przez wszystkich uczestników procesu budowlanego. Podkreślił także znaczenie współpracy firm budowlanych zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie promocji dobrych praktyk na

budowach, w tym propagowania idei konkursu „Buduj bezpiecznie”. Przed rozpoczęciem części merytorycznej Iwona Hadacz, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkolenia w Głównym Inspektoracie Pracy, odczytała list okolicznościowy skierowany do uczestników konferencji przez Marlenę Małąg, ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Następnie Zbigniew Janowski, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” wskazał na potrzebę stałej troski o sprawy bezpieczeństwa pracy na budowach zarówno ze strony pracodawców, organizacji związkowych, jak i organów Państwowej Inspekcji Pracy. Zwrócił także uwagę na ważną rolę konkursu „Buduj bezpiecznie” w promocji dobrych praktyk w budownictwie. Z kolei Mirosław Drjański, dyrektor Oddziału ZUS w Poznaniu odczytał list okolicznościowy od prof. Gertrudy Uścińskiej, prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Następnie Marcin Mitek, dyrektor Oddziału UDT w Poznaniu odczytał list od Andrzeja Ziółkowskiego, prezesa Urzędu Dozoru Technicznego. Jako ostatni wśród zaproszonych gości głos zabrał Krzysztof Piątek, zastępca Głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego. Rozpoczynając część merytoryczną konferencji Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy omówił działalność nadzorczo-kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy w branży budowlanej. Następnie Michał Wasilewski, koordynator Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zaprezentował dobre praktyki sygnatariuszy Porozumienia. Ostatnim prelegentem był Mirosław Leszczyński, starszy inspektor pracy, specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, który przedstawił doświadczenia z realizacji konkursu „Buduj bezpiecznie”. Na zakończenie konferencji odbyła się dyskusja na tematy związane z bezpieczeństwem pracy na budowach.



Fot. Konferencja „Buduj bezpiecznie. Nadzór i prewencja na budowach”.



Fot. Laureaci konkursu „Buduj bezpiecznie”

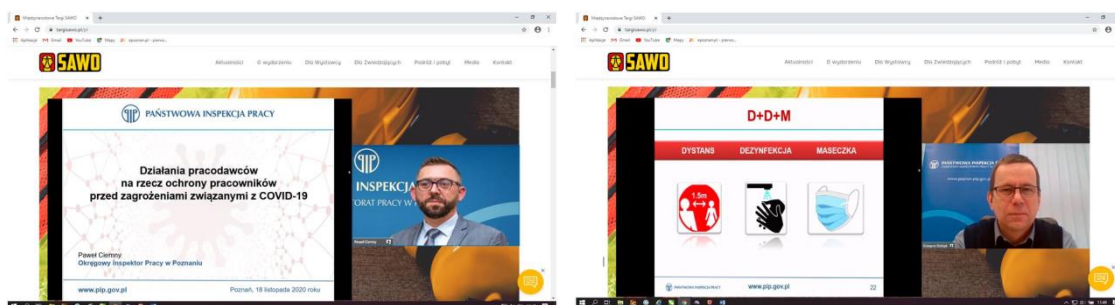
Porady prawne i techniczne udzielane przez inspektorów pracy, bogate materiały promocyjne oraz bezpośrednie rozmowy z pracownikami i pracodawcami na stoisku były kolejnymi akcentami udziału Państwowej Inspekcji Pracy w Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2020.



Fot. Stoisko Państwowej Inspekcji Pracy na targach BUDMA 2020

➤ **„POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA I WARUNKÓW PRACY. FUNKCJONOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW W CZASIE PANDEMII” – WIDEOKONFERENCJA NA MIĘDZYNARODOWYCH TARGACH POZNAŃSKICH.**

Sytuacja epidemiczna wywołana pandemią wirusa SARS-CoV-2 spowodowała odwołanie w 2020 r. Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO, których kolejną edycję zaplanowano w dniach od 31.08.2021 do 02.09.2021 r. Jednocześnie nowe zagrożenia występujące w związku z pandemią koronawirusa stały się wyzwaniem zarówno dla pracowników jak i pracodawców, którzy muszą sprostać wymogom zaistniałej sytuacji i zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy. Aby pomóc pracodawcom, przedsiębiorcom, służbie bhp i pracownikom w rozwiązywaniu problemów związanych z dostosowaniem stanowisk pracy do sytuacji zagrożeń epidemicznych, Międzynarodowe Targi Poznańskie przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym oraz Okręgowym Inspektorem Pracy w Poznaniu zorganizowały 18.11.2020 r. wideokonferencję poświęconą funkcjonowaniu przedsiębiorstw w czasie pandemii. Rozpoczynając konferencję, Marcin Gorynia, dyrektor Targów SAWO przedstawił sytuację na rynku wystawienniczym w Polsce. Następnie Paweł Ciemny, p. o. Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu oraz Grzegorz Stróżyk, nadinspektor pracy, kierownik sekcji prewencji i promocji OIP Poznań, zaprezentowali wyniki i wnioski z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w zakresie działań pracodawców na rzecz ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z COVID-19. W dalszej części konferencji specjaliści z CIOP-PIB przedstawili zagadnienia dotyczące stwarzających zagrożenie substancji chemicznych, pyłowych i biologicznych, metodyki oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz organizacji pracy zdalnej.



➤ **JAK OGRANICZAĆ RYZYKO ZAKAŻENIA KORONAWIRUSEM W URZĘDZIE?
– WEBINARIUM DLA SAMORZĄDOWCÓW.**

Na wniosek Stowarzyszenia Gmin i Powiatów Wielkopolski, zrzeszającej aktualnie 115 gmin i 14 powiatów z terenu całej Wielkopolski, Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, zorganizował 28.10.2020 r. webinarium on-line poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy w okresie zagrożenia wirusem SARS-CoV-2. Na wstępie Jacek Strzyżewski, z sekcji prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu omówił zakres podmiotowy kontroli przeprowadzanej przez inspektora pracy, a także wskazał na obowiązki podmiotu kontrolowanego wobec organów Państwowej Inspekcji Pracy. Następnie Anna Matuszczak, starszy inspektor pracy przedstawiła ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w urzędzie z uwzględnieniem czynników biologicznych. Z kolei tematem wystąpienia Grzegorza Stróżyka, nadinspektora pracy, kierownika sekcji prewencji i promocji OIP Poznań były metody minimalizacji zagrożeń związanych z wirusem SARS-CoV-2. Na zakończenie webinarium, Krystyna Wasilewska, kierownik sekcji prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawiła problematykę organizacji pracy zdalnej i rotacyjnej w urzędzie, a także zasady ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy. Konferencja odbyła się za pomocą platformy internetowej Zoom.

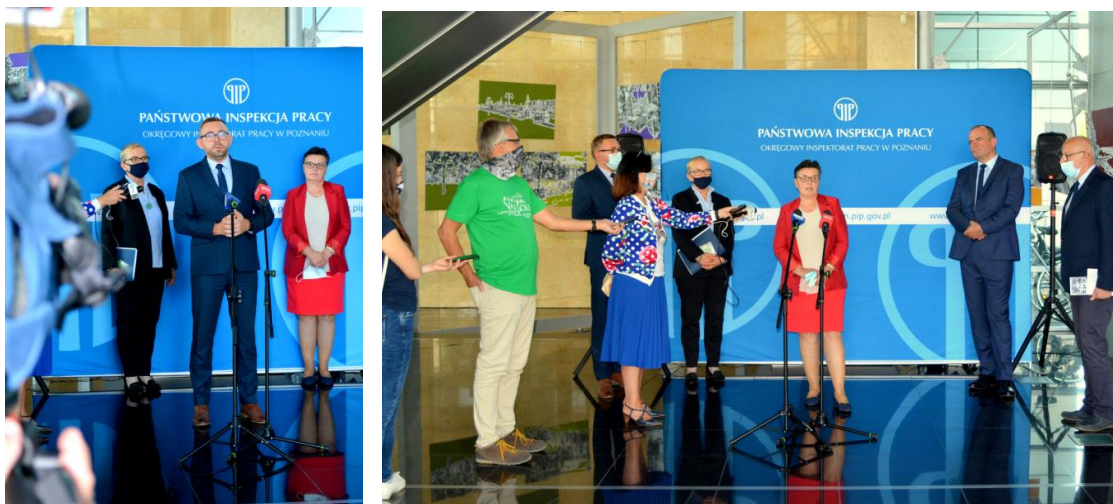
➤ **KONFERENCJA ON-LINE „TACY SAMI. ZATRUDNIENIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH
– NAPRAWDĘ WARTO.”**

Popularyzacja i promocja aktywizacji zawodowej oraz problematyka zatrudnienia osób niepełnosprawnych była głównym celem zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu 17.11.2020 r. konferencji on-line dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Podczas konferencji inspektorzy pracy przedstawili najważniejsze i najczęściej ujawniane podczas kontroli zagadnienia, z którymi spotykają się pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne. Uprawnienia osób niepełnosprawnych oraz przepisy dotyczące czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i wynagrodzeń omówił Andrzej Pawłowski, starszy inspektor pracy - specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Z kolei Elżbieta Adamska, starszy inspektor pracy – specjalista w zakresie problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych, w przygotowanej prezentacji „W pełni sprawny niepełnosprawny” przedstawiła sposoby przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Na zakończenie konferencji zaprezentowano materiały informacyjne dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych zamieszczone na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

➤ **INNE DZIAŁANIA.**

**KONFERENCJA PRASOWA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W POZNANIU – COVID 19**

Prezentacja działań prewencyjnych i kontrolnych podejmowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w związku z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19, a także współdziałanie z Wojewódzką Wielkopolską Państwową Inspekcją Sanitarną oraz Wielkopolskim Kuratorium Oświaty, było głównymi tematami zorganizowanej 14 września 2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu konferencji prasowej. W konferencji uczestniczyli: p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, Paweł Ciemny, p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru, dr Michał Wyszkowski, Wielkopolski Wojewódzki Inspektor Sanitarny, dr Jadwiga Kuczma-Napierała oraz Aleksandra Kuś, Wielkopolski Wicekurator Oświaty. Kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawiło zasady realizacji ogólnopolskiego programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole” oraz szczególne, związane z koniecznością przestrzegania przez pracodawców reżimu sanitarnego wymogi stosowane podczas kontroli przeprowadzanych w zakładach pracy i urzędach. Jako ważną w działalności kontrolnej i prewencyjnej, wskazano także współpracę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu z Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektoratem Sanitarnym oraz Wielkopolskim Kuratorium Oświaty. Z kolei Wielkopolski Wojewódzki Inspektor Sanitarny, dr Jadwiga Kuczma-Napierała, omówiła kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Sanitarną na terenie Wielkopolski oraz aktualny stan w zakresie stwierdzonych przypadków koronawirusa w Wielkopolsce. Natomiast działania profilaktyczne podejmowane w szkołach i placówkach oświatowych przedstawiła Aleksandra Kuś, Wielkopolski Wicekurator Oświaty.



Fot. Konferencja prasowa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu – COVID 19.

BRIEFING PRASOWY W ODDZIALE PIP W PILE NA TEMAT DZIAŁAŃ KONTROLNYCH I PREWENCYJNYCH PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY DOTYCZĄCYCH ZAGROŻEŃ ZWIĄZANYCH Z ROZPRZESTRZENIANIEM WIRUSA SARS-COV-2

W dniu 12 października 2020 r. w pilskim Oddziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu zorganizowano briefing prasowy poświęcony działaniom PIP podejmowanym w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. Na wstępie p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu Paweł Ciemny przedstawił działania kontrolne i prewencyjne podejmowane przez inspektorów pracy w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19. Poinformował o wydanym inspektorom pracy poleceniu, aby przy każdej kontroli zwracali uwagę na to, czy pracodawcy dokonali oceny ryzyka zawodowego, w szczególności w zakresie zagrożeń związanych z wirusem SARS-CoV-2. Zaznaczył także, że inspektorzy pracy mają też obowiązek sprawdzania, czy pracodawcy wyposażyli pracowników w środki ochrony indywidualnej, a także czy pracodawcy zapewnili pracownikom płyny do dezynfekcji oraz czy zorganizowali stanowiska pracy z zachowaniem bezpiecznej odległości. Podkreślił, że oprócz działań kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy, realizowany jest też równoległy program prewencyjny „Bezpiecznie w szkole”, adresowany do placówek oświatowych. W ramach realizacji tego programu inspektorzy pracy podczas spotkań z dyrektorami, nauczycielami, pracownikami administracji i służby bhp wskazują na działania jakie należy podejmować w celu zapewnienia niezbędnego reżimu sanitarnego. Na zakończenie swojego wystąpienia p.o. Okręgowego Inspektora Pracy Paweł Ciemny przedstawił dane statystyczne dotyczące liczby przeprowadzonych kontroli na terenie Wielkopolski w okresie od drugiej połowy sierpnia do 9 października 2020 r. Z kolei kierownik Oddziału PIP w Pile Jędrzej Czarny przedstawił wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w na terenie działania Oddziału, w tym, w powiatach objętych strefą żółtą i czerwoną, a także o kontrolach przeprowadzonych w organach administracji publicznej. W briefingu uczestniczyła także Zastępca Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Pile Regina Rogalska, która przedstawiła dane statystyczne oraz omówiła aktualny stan sanitarny związany z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2 na terenie powiatu pilskiego.

W TROSCE O BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW – SPOTKANIE KIEROWNICTWA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W POZNANIU Z WIELKOPOLSKIM ZWIĄZKIEM PRACODAWCÓW LEWIATAN.

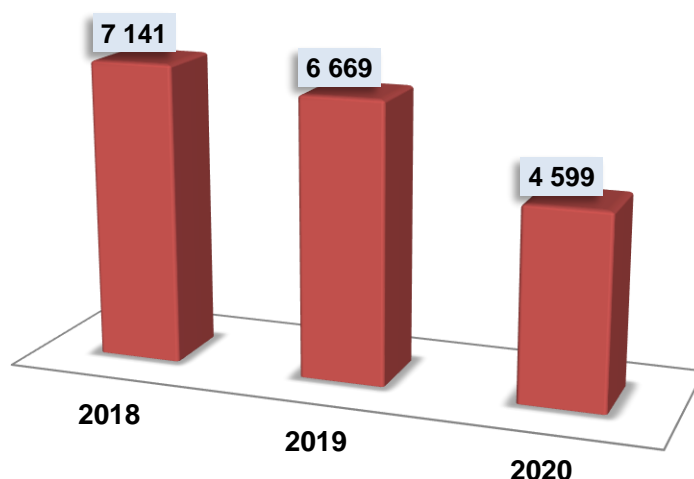
Bezpieczeństwo pracowników i ochrona przed zagrożeniami związanymi z pandemią koronawirusa były głównymi tematami spotkania kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu z zarządem Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan”. W spotkaniu zorganizowanym 6.10.2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli: Paweł Ciemny, p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, Tomasz Gajdziński, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu ds. prawno-organizacyjnych, Jacek Silski, prezydent Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan” oraz dr Bartosz Stasch, prezes zarządu Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan”. Podczas spotkania omówiono zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracowników w okresie zagrożenia koronawirusem, a także współpracę Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan” z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu. Przedstawiciele Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan” wyrazili słowa uznania dla inspektorów pracy podejmujących działania na rzecz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, szczególnie w okresie pandemii koronawirusa.

DYŻURY EKSPERTÓW PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Upowszechnianie wiedzy o obowiązujących przepisach prawa pracy i nowych regulacjach prawnych związanych z pandemią koronawirusa jest głównym celem współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu z lokalnymi mediami. Począwszy od marca 2020 r. specjaliści z Państwowej Inspekcji Pracy pełniąc telefoniczne dyżury udzielają czytelnikom gazet i słuchaczom radiowym porad związanych z ochroną przed zagrożeniami związanymi z rozprzestrzenianiem wirusa SARS-CoV-2. Porad udzielano na łamach lokalnych gazet: „Kurier Ostrowski”, „Przegląd Koniński”, „Leszczyńskie ABC”, tygodnika „Nasz Rynek”, oraz na antenie radia „Poznań” oraz Radia Rodzina Diecezji Kaliskiej. Podczas ostatniego dyżuru telefonicznego, przeprowadzonego 26 listopada 2020 r. na rzecz czytelników „Kuriera Ostrowskiego”, Luiza Kotowska, starszy specjalista oraz Maciej Banasiak, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, Oddziału w Ostrowie Wlkp. udzielali porad dotyczących m.in. zasad przeprowadzania w okresie pandemii koronawirusa, badań profilaktycznych i szkoleń z zakresu bhp, zasad wykonywania pracy zdalnej oraz wymogów dotyczących bezpieczeństwa przy pracy zdalnej. Duże zainteresowanie czytelników i słuchaczy problematyką prawa pracy uzasadnia także potrzebę kontynuacji współpracy z mediami.

VI. Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy.

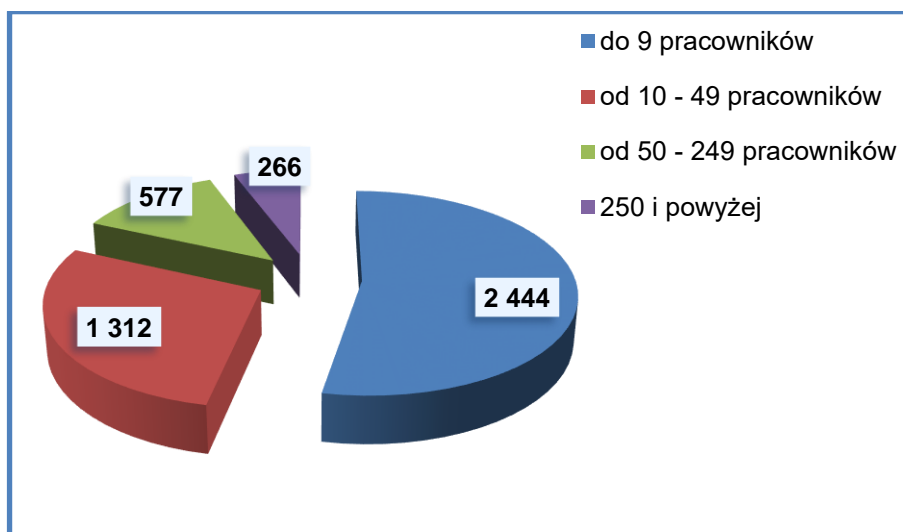
W roku 2020 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili łącznie **4599** kontroli. Łącznie objęto kontrolami ponad 4 000 pracodawców i innych podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ponad 396 tys. pracujących, w tym ponad 351 tys. zatrudnionych w ramach stosunku pracy, a ponad 37,5 tys. na podstawie umów cywilnoprawnych.



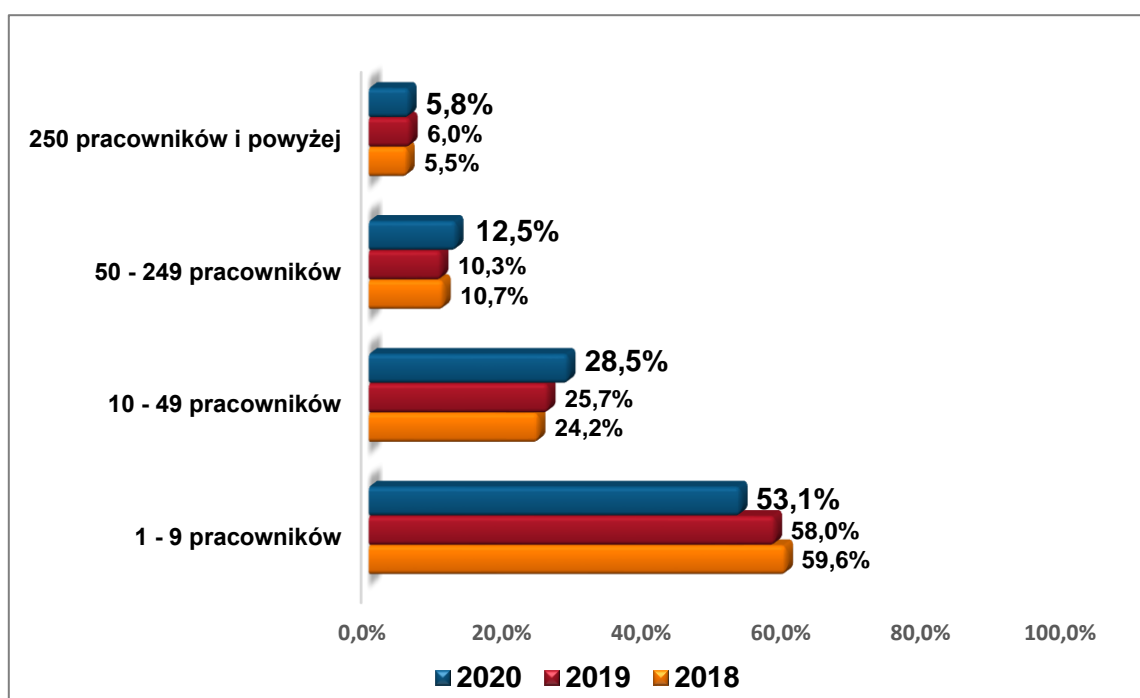
Wykres 16. Liczba kontroli w latach 2018-2020 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.

Zauważalny spadek kontroli w ostatnich latach jest wynikiem notowanego od kilku lat spadku zatrudnienia pracowników z uprawnieniami inspektorów pracy oraz stałego wzrostu liczby skarg i wniosków wpływających do OIP w Poznaniu, które wymagają podejmowania coraz bardziej czasochłonnych i trudnych czynności kontrolnych, niejednokrotnie zakończonych wnioskiem o ukaranie lub zawiadomieniem prokuratora dotyczącym utrudniania działalności inspektorowi pracy. **Ponadto w roku sprawozdawczym spadek liczby kontroli wynikał przede wszystkim z ograniczenia działalności kontrolnej wskutek epidemii Covid-19.** Stan epidemii był zasadniczą przyczyną obniżenia wszystkich wskaźników opisujących efektywność działań inspektorów pracy ujętych w niniejszej części sprawozdania.

Największą liczbą kontroli objęto podmioty gospodarcze zatrudniające do 49 pracowników (łącznie blisko 82% ogółu kontroli). Proporcja ta jest stała od wielu lat, co wiąże się z liczbą skarg napływających głównie na takie podmioty i wynika ze struktury działalności gospodarczej, ponieważ to małe i średnie firmy stanowią większość wśród podmiotów tworzących rynek pracy.

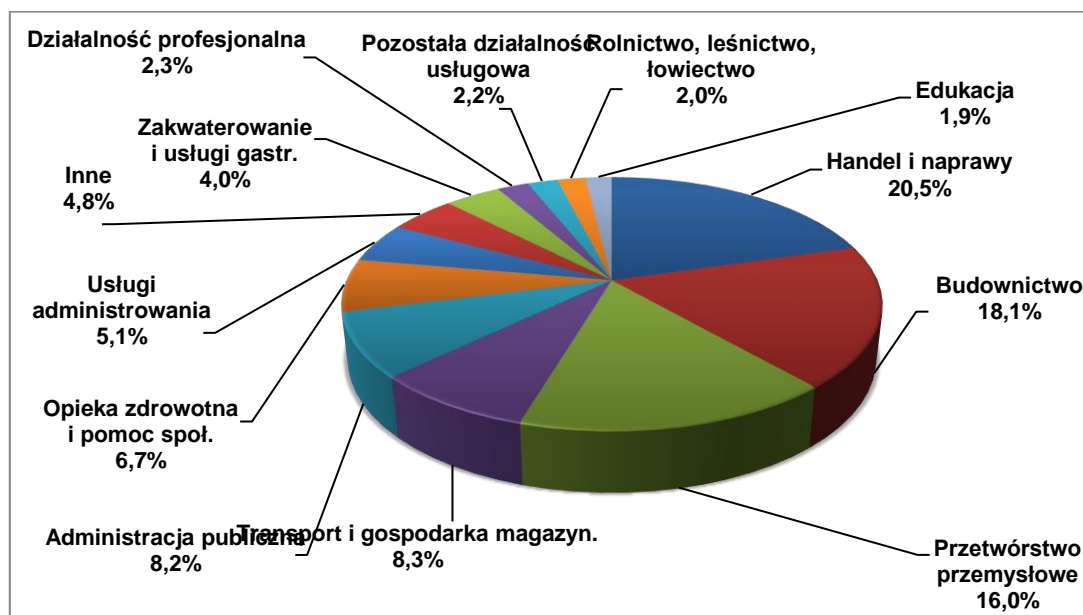


Wykres 17. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).



Wykres 18. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2018-2020 r. w OIP Poznań.

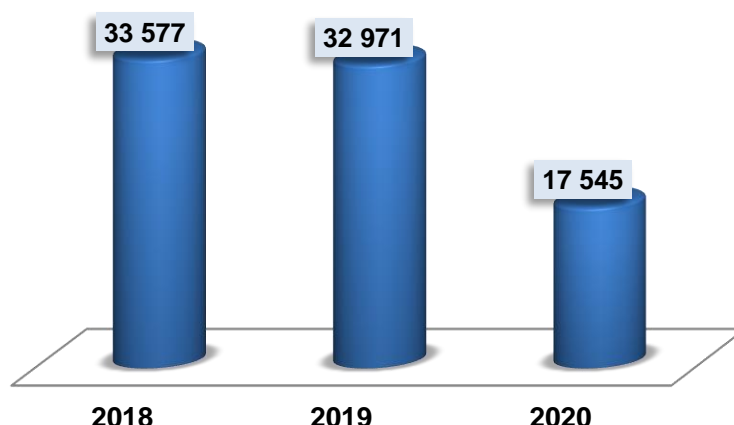
Najwięcej kontroli w 2020 r. przeprowadzono w handlu – 941 (20,5%), budownictwie – 832 (18,1%) i przetwórstwie przemysłowym – 738 (16%).



Wykres 19. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).

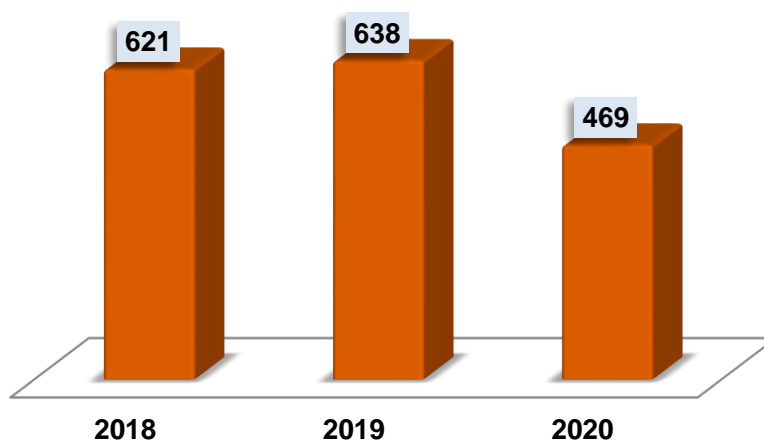
Procentowy udział łącznej liczby kontroli przeprowadzonych w handlu, budownictwie i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich czterech latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Placówki handlowe, w szczególności mniejsze, są jedną z dominujących grup podmiotów, w których prowadzone są kontrole ze skarg i wniosków. Z kolei znaczna liczba kontroli w przemyśle i budownictwie jest zaś wynikiem kierunkowych działań organów PIP związanych z likwidacją bezpośrednich zagrożeń oraz prewencją wypadkową.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **inspektorzy pracy wydali łącznie 18 008 decyzji** w tym 17 545 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.



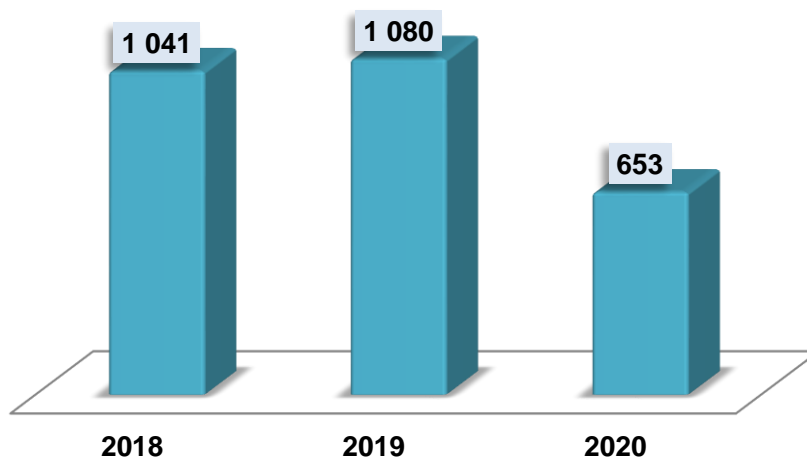
Wykres 20. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

Najczęściej pracodawcy lekceważyli przepisy nakazujące im organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wiązało się to z naruszaniem licznych przepisów Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.). Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności **narażenia pracowników na porażenie prądem elektrycznym, niedokonania lub nieprawidłowego przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego, niewywiązywania się z obowiązku utrzymania w należytym stanie obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy**. Kolejnym naruszaniem przepisu był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, a także zapewnienia pracownikom odpowiedniego przygotowania do pracy** (m.in.: poprzez szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne, ustalenie i przydział środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego).



Wykres 21. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

W przypadku kontroli stanowisk pracy szczególnie w budownictwie i przemyśle przetwórczym inspektorzy pracy wydawali decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W stosunku do roku 2019, w przeliczeniu na jedną kontrolę, liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac nieznacznie wzrosła. Podobnie jak w roku poprzednim, należy stwierdzić, że **tendencja zwyżkuje**, na jedną kontrolę statystycznie wydano takich decyzji więcej o 6%.

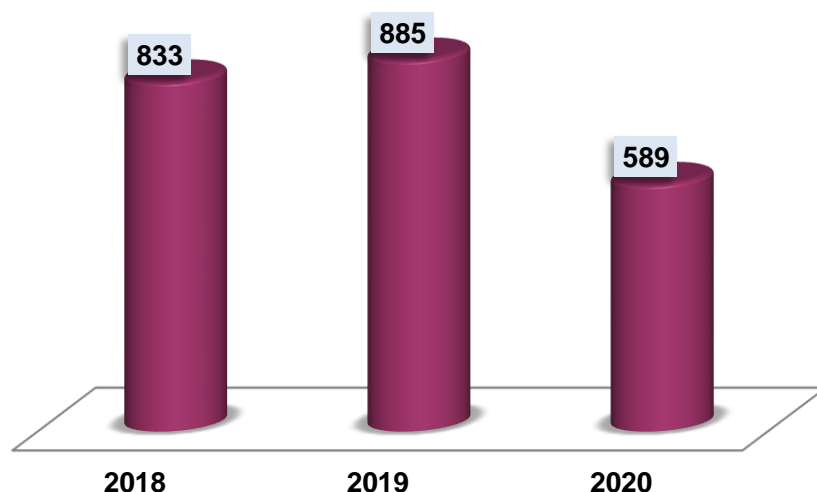


Wykres 22. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

Z kolei liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn spadła. W stosunku do roku 2019, w przeliczeniu na jedną kontrolę, statystycznie wydano takich decyzji mniej o 12%.

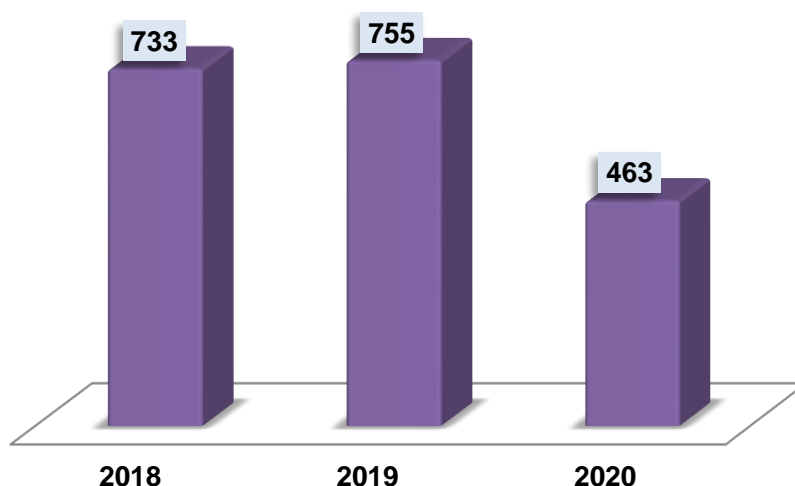
Inspektorzy pracy stosowali równie często, jak w roku poprzednim, decyzje skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, ponieważ pracownicy ci lub osoby nie posiadali odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu). **Liczba osób skierowanych do innych prac, w przeliczeniu na jedna kontrolę w latach 2019 i 2020 była taka sama.**

Reasumując, należy stwierdzić, iż w 2020 roku przy zmniejszonej liczbie kontroli ich efektywność i skuteczność w przeciwdziałaniu bezpośrednim zagrożeniom dla życia i zdrowia osób świadczących pracę, mierzona liczbą decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu z mocy ustawy, w przeliczeniu na jedna kontrolę, **utrzymała się na tym samym poziomie co w roku poprzednim.**



Wykres 23. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym 463 (w roku 2019 – 755) decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **11 381 093,39 zł** (w roku 2019 - 16 900 510,59 zł). Tym samym liczba nakazów wypłaty wydanych, w przeliczeniu na jedną kontrolę, była zbliżona w porównywanych latach.



Wykres 24. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

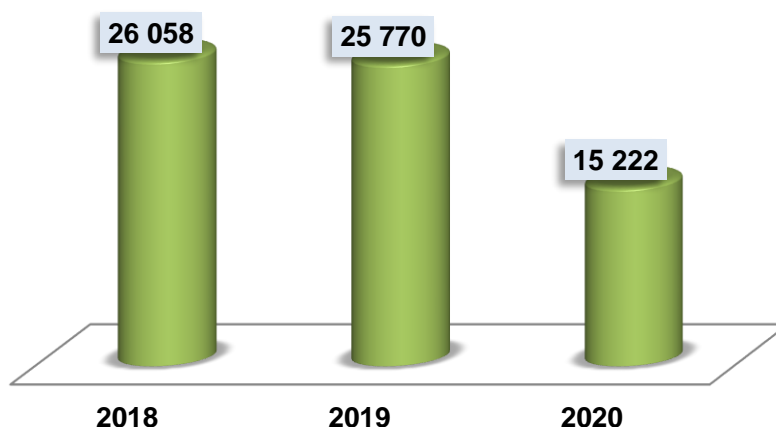
Najwięcej decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy kierowali do pracodawców z działu:

- przetwórstwa przemysłowego (190 decyzje na kwotę 7 687 572,75),
- transportu i gospodarki magazynowej (73 decyzje na kwotę 1 081 725,97),
- handlu (53 decyzje na kwotę 688 333,11 zł).

Warto zauważyć, że **średnia kwota należności** (w tych działach) wskazywana w decyzji na jednego pracownika była **najwyższa w handlu** (2798,1 zł). W transporcie i gospodarce magazynowej wynosiła zdecydowanie mniej, bo 1717,02 zł, podobnie w przetwórstwie przemysłowym – 1518,7 zł.

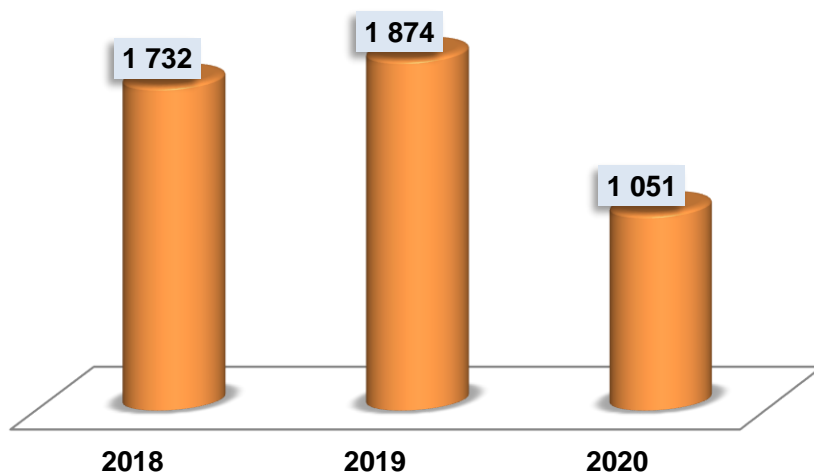
W 2020 r. **łącznie kwota należności wypłaconych** pracownikom z tytułu **zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**, objęta decyzjami nakazującymi wypłatę, poleceniami i wnioskami w wystąpieniach (bez względu na rok wydania środka prawnego) **wyniosła 11 556 794,34 zł.**

Do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, skierowano także 2 967 (w roku 2019 – 4 814) wystąpień zawierających **15 222 wniosków** (w roku 2019 - 25 770) o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Dominowały wnioski dotyczące stosunku pracy, wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej.



Wykres 25. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

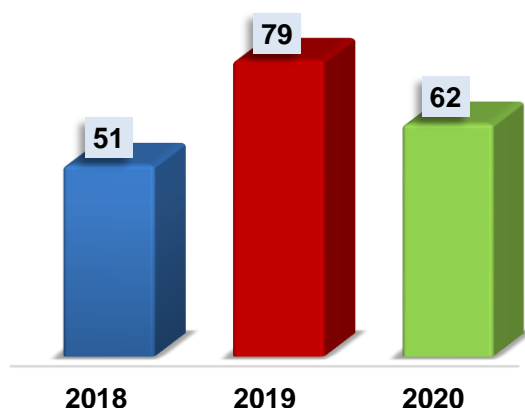
Liczba poleceń wydanych w 2020 r. przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy wyniosła **1051** (w 2019 r. – 1874). Poleceniami regulowano głównie sprawy ze stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych.



Wykres 26. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

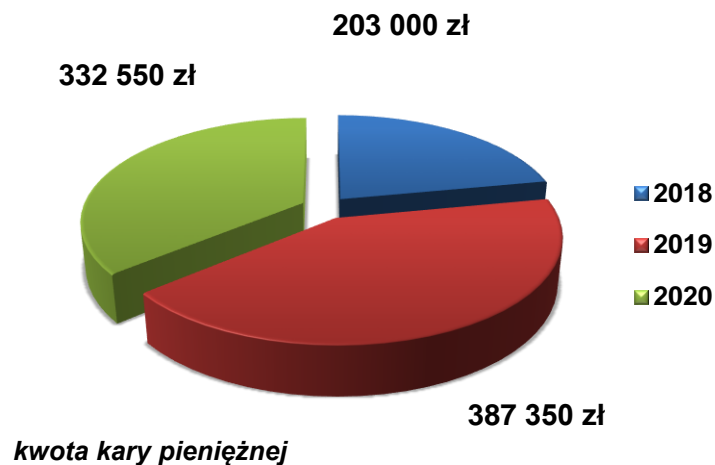
W związku z realizacją zadania stałego „Kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców”, w wyniku 64 kontroli i skontrolowaniu 2189 pojazdów (wzrost liczby skontrolowanych pojazdów o 22% w stosunku do roku 2019), w celu wyeliminowania naruszeń przepisów oraz zapewnienia w kontrolowanych zakładach wymaganego

przepisami prawa, inspektorzy OIP Poznań wydali 62 decyzje administracyjne o nałożeniu kary pieniężnej w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy kierowców.



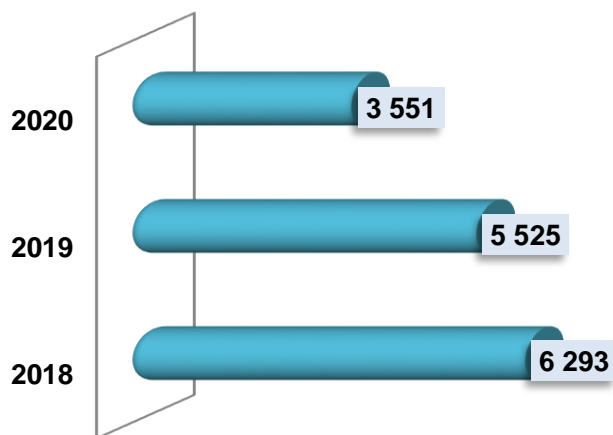
Wykres 27. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2018-2020.

Kary pieniężne nałożone ww. decyzjami administracyjnymi stanowią należność Skarbu Państwa w łącznej kwocie **332 550 zł. Średnia wysokość kary pieniężnej była wyższa o prawie 10% w odniesieniu do roku 2019.** Decyzje o nałożeniu kary pieniężnej na przedsiębiorców wykonujących transport stosowano najczęściej w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości dotyczących niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (stwierdzono u 161 kierowców tj. 51,77% ogółu kontrolowanych); niezapewnienia wymaganego czasu odpoczynku dziennego (stwierdzono u 139 kierowców tj. 44,69% ogółu kontrolowanych), nieprzestrzegania dziennego limitu czasu jazdy (stwierdzono u 96 kierowców tj. 30,87% ogółu skontrolowanych), nieprzestrzegania dwutygodniowego limitu czasu jazdy (stwierdzono u 30 kierowców tj. 9,65% ogółu skontrolowanych). Decyzje inspektorów pracy miały wpływ nie tylko na poprawę bezpieczeństwa pracy kierowców, ale także na poprawę bezpieczeństwa wszystkich uczestników ruchu drogowego.



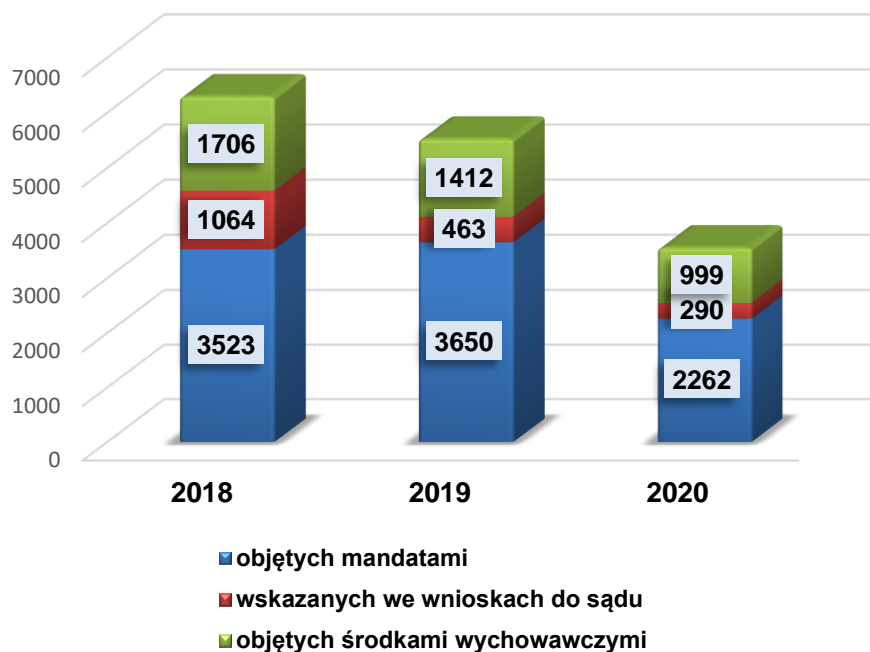
Wykres 28. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2018-2020.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie 3 551 wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (stan bazy na 5.02.2021 r.).



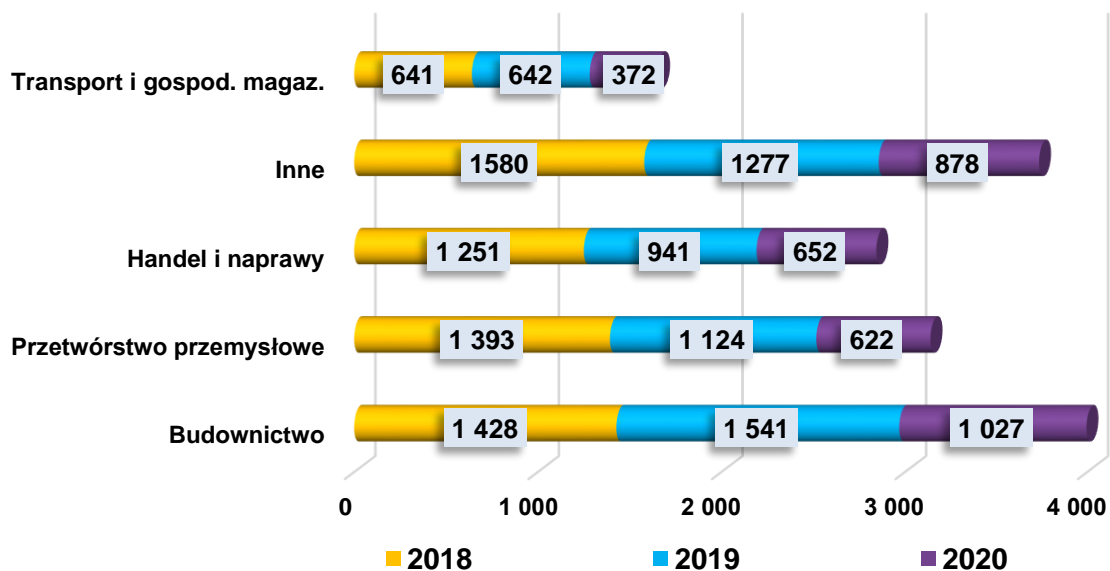
Wykres 29. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

Ponad 64% wykroczeń zostało objętych postępowaniem mandatowym, a 28% środkami oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie – zgodnie z przepisami art. 41 kodeksu wykroczeń).



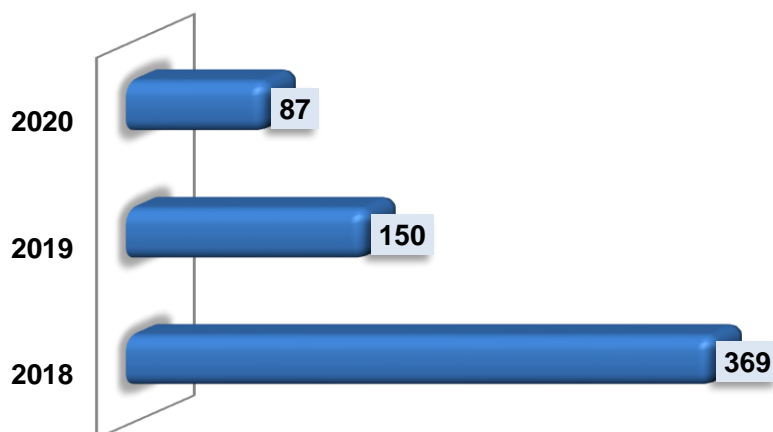
Wykres 30. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2018-2020 r.

Największą liczbę wykroczeń ujawniono w kontrolach prowadzonych w budownictwie (1027) i handlu (652), co łącznie stanowi ponad 47% ujawnianych wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

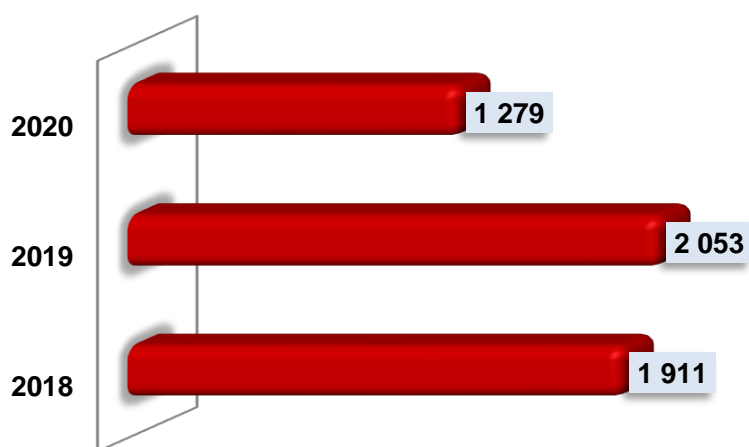


Wykres 31. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2018-2020 r. (wg sekcji PKD).

W związku z ujawnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy nałożyli na sprawców wykroczeń **1279** grzywny w drodze **mandatów karnych**, w **87** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**.

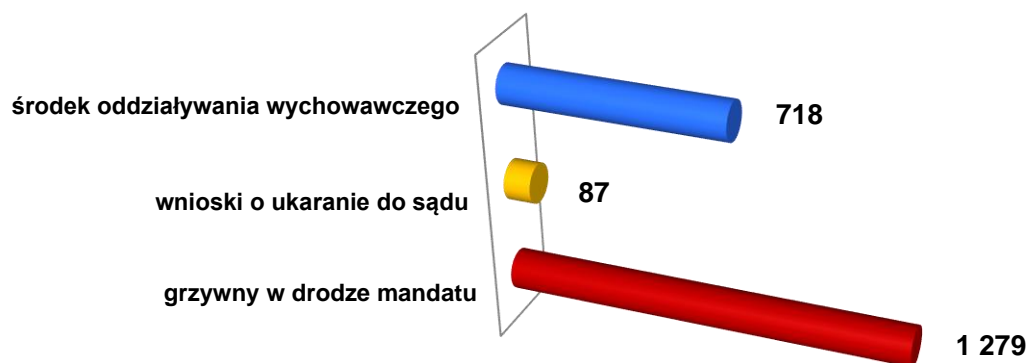


Wykres 32. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.



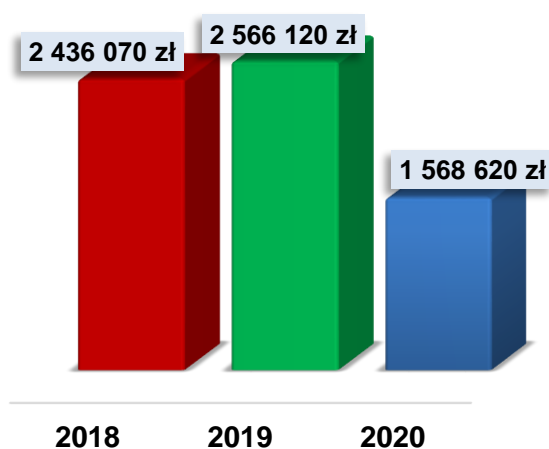
Wykres 33. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

W 2020 r. odnotowano spadek liczby kierowanych wniosków o ukaranie do sądu (skierowano 87 wniosków a w 2019 r. – 150 wniosków), co oznacza, że wniesiono o prawie 42% mniej wniosków do sądu, chociaż **w przeliczeniu na jedną kontrolę liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądu w 2020 r. jest zbliżona do liczby wniosków skierowanych w 2019 r.** Porównywalna sytuacja dotyczy liczby mandatów karnych wystawionych w 2020 i 2019 r.



Wykres 34. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2020 r.

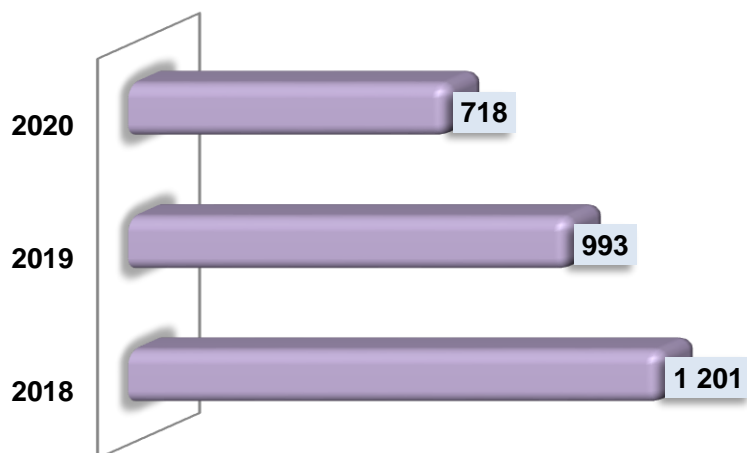
Łączna kwota grzywien nałożonych mandatami (1 568 620 zł) ze względu na spadek liczby kontroli i zastosowanych mandatów również zmniejszył się w porównaniu z poprzednimi latami.



Wykres 35. Mandaty – kwoty grzywiny w kontrolach w latach 2018-2020.

Spadła także liczba zastosowanych środków wychowawczych o 28% w porównaniu z rokiem 2019. W 2020 r. wydano 718 środków wychowawczych, a w 2019 r. - 993.

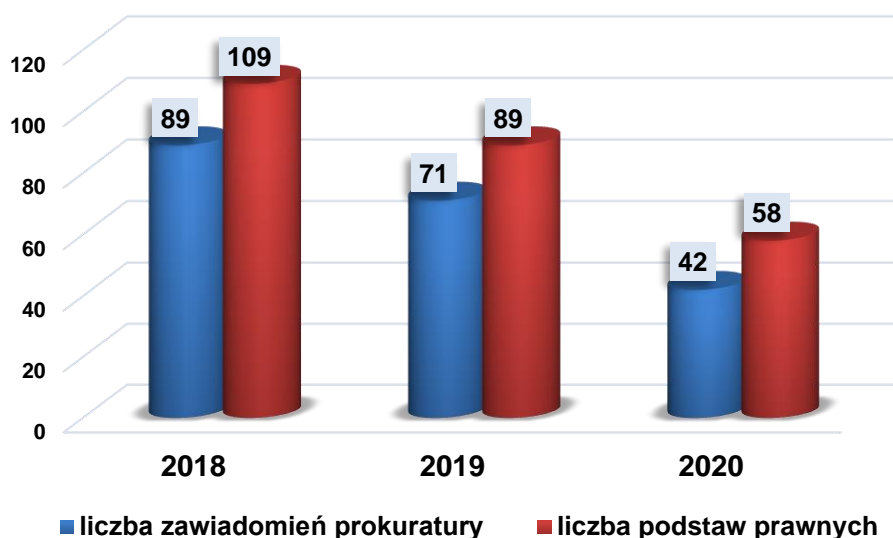
Spadek liczby zastosowanych mandatów karnych, środków wychowawczych oraz kierowanych do sądu wniosków o ukaranie koresponduje ze wspomnianym wyżej spadkiem ujawnionych wykroczeń – o 36% w stosunku do 2019 r.



Wykres 36. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

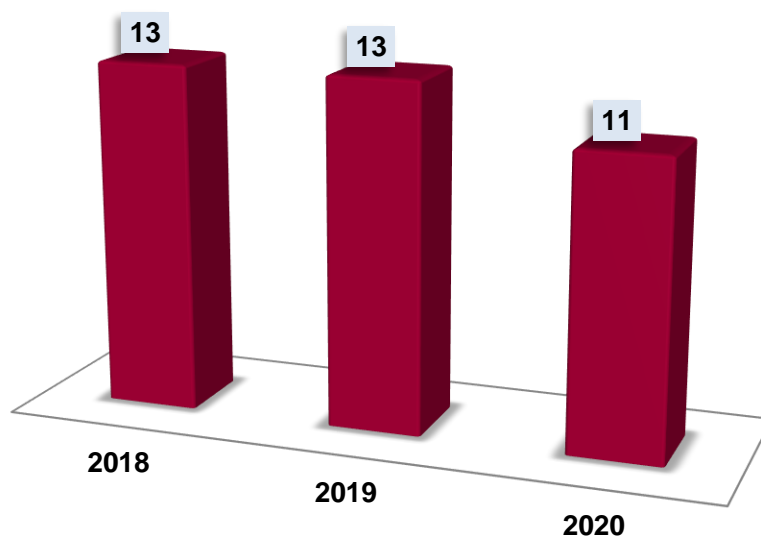
W 2020 r. **inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 42 zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa**. W wyniku wniesionych zawiadomień, zostały wszczęte 32 postępowań przygotowawczych, w tym 3 śledztwa; 10 postępowań umorzono, do sądu zostało skierowanych 3 akty oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2020 r.). Z powodu ograniczeń związanych z epidemią w 2020 r. nie organizowano spotkań z prokuratorami, jednakże współpraca między Okręgowym Inspektoratem Pracy, a organami ścigania przebiegała prawidłowo, a wzorcowo w zakresie współdziałania przy wypadkach przy pracy.

Ponad połowa zawiadomień dotyczy utrudniania i udaremniania przeprowadzenia kontroli z art. 225 §2 kk. Dane liczbowe odzwierciedlają realne problemy inspektorów pracy związane z niemożliwością przeprowadzenia kontroli z uwagi na nieodbieranie kierowanych wezwań i żądań do kontrolowanych, niedostarczanie dokumentów do kontroli, a także unikanie kontaktu z inspektorem pracy w każdy możliwy sposób. Znacznym utrudnieniem w działalności nadzorczo-kontrolnej jest zawieranie umów przez pracodawców i przedsiębiorców z wirtualnymi biurami na odbieranie i przekazywanie korespondencji. Stanowi to istotny problem praktyczny w udowodnieniu przez inspektora pracy, że wzywana osoba odebrała żądanie lub wezwanie. Organy ścigania uznają, iż powyższa metoda korespondencji nie uzasadnia w sposób wystarczający przyjęcia, iż wzywany celowo i świadomie utrudnił kontrolę inspektorowi pracy. Wątpliwości rozstrzygane są na korzyść podmiotów kontrolowanych.



Wykres 37. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2018-2020.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **11 pracodawców**. Wnioski skierowane do ZUS dotyczyły zakładów pracy, w których inspektorzy pracy podczas dwóch kolejnych kontroli stwierdzili występowanie rażących nieprawidłowości w zakresie bhp, powodujące bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Wnioski dotyczyły zakładów prowadzących działalność w sektorze budownictwa. Stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp dotyczyły w szczególności braku zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, niestosowania środków ochrony indywidualnej, co stwarzało dla nich bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszkodzenia ciała. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu do dnia 11.02.2021 r. otrzymał do wiadomości decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków, dotyczące następnych rocznych okresów składkowych, w stosunku do **6 pracodawców**.



Wykres 38. Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

Analiza zgłaszanych i stwierdzanych w roku 2020 nieprawidłowości w podstawowych obszarach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Prawna ochrona pracy.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w blisko, co 7 kontroli dotyczącej tematyki zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę, ale **tylko co 20 umowa cywilnoprawna została zakwestionowana**. Świadczy to pozytywnie o dotychczasowych działaniach kontrolnych, jak i prewencyjnych organów PIP, które podnoszą świadomość prawną uczestników rynku pracy, a tym samym stopniowo ograniczają dotychczasową patologię zatrudnienia cywilnoprawnego.

Kolejny rok realizacji zadania dotyczącego przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów w zakresie zawierania umów terminowych wykazał, że wbrew obawom i mimo pewnych niejasności interpretacyjnych nie ma rażących nieprawidłowości w tym zakresie.

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było też przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847). Kontrole wykazały nadal znaczną liczbę nieprawidłowości w omawianym zakresie: naruszenia wystąpiły w co 4 podmiocie, w stosunku do roku ubiegłego zanotowano 2% wzrost liczby nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem przepisów o minimalnej stawce godzinowej, ale **liczba naruszeń polegających na niewypłaceniu bądź zaniżeniu należnych wynagrodzeń spadła** (łączna kwota 139 070,81 zł), i dotyczyło to mniejszej niż w ubiegłym roku liczby kontrolowanych (spadek z 6% w 2019 r. na 5% w 2020 r.). Mimo tych zmniejszonych wskaźników należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w Wielkopolsce stanowi nadal poważny problem i wymaga kontynuowania działań kontrolnych inspektorów pracy naszego okręgu.

W bieżącym roku stwierdzono, że **kwota niewypłaconych należności pieniężnych** ze stosunku pracy dla ponad 1820 zatrudnionych wyniosła ponad 1 829 717,63 zł. Mimo, iż

zmałała w stosunku do roku ubiegłego zarówno ogólna kwota stwierdzonych nieprawidłowości jak również kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika **nadal utrzymuje się na wysokim poziomie** i w roku 2020 r. wyniosła 1 005,34 zł. W roku ubiegłym wyniosła 1584,20 zł, a w 2018r. 780,23 zł. Oprócz wynagrodzenia za pracę do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości dochodziło w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w dalszej kolejności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, dodatku za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia chorobowego. Należy podkreślić, iż zagadnienia powyższe były oraz **są głównym tematem skarg i wniosków** składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, że najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, w zakładach produkcyjnych (81% kwot niewypłaconych wynagrodzeń). Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę wynikają przede wszystkim ze złej kondycji finansowej przedsiębiorstw spowodowanej m.in. kryzysem związanym ze skutkami epidemii. Ponadto nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli spowodowane są nieznajomością przepisów, stosowaniem niewłaściwej metody obliczania lub pomyłki w obliczeniach. Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane zostały przez słabe przygotowanie merytoryczne służb kadrowo-płacowych, niewiedzę i ignorancję pracodawców oraz nieznajomość przepisów wśród kadry kierowniczej. Sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są często przez osoby, którym brakuje przygotowania merytorycznego w powyższym zakresie oraz o niewielkim doświadczeniu zawodowym. Są to często osoby wykonujące inne zadania na przykład z zakresu księgowości, a dodatkowo przydzielono im w zakresie obowiązków sprawy pracownicze. Dotyczy to w szczególności małych i średnich pracodawców.

Kontrole w zakresie dotyczącym czasu pracy, wykazały przede wszystkim nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieustalanie rozkładów czasu pracy i nieinformowanie pracowników o obowiązującym ich rozkładzie, niezapewnienie pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. **Zwłaszcza niepokojące jest nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy zatrudnionych**, gdyż ostatecznie prowadzi to do zaniżenia pracownikom przysługujących świadczeń pieniężnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a i tak inspektorzy pracy wykazali je, jako jedno z głównych naruszeń przepisów dotyczących wynagrodzeń ze stosunku pracy. **Trudno więc oszacować, jaka**

faktycznie jest skala zaniżenia pracownikom należnych świadczeń pieniężnych przez wielkopolskich przedsiębiorców, a także jak wielka jest szara strefa płatności nieopodatkowanych i nieoskładkowanych.

Należy też zauważyć, iż **kontrole w zakresie czasu pracy** przeprowadzone w korporacjach, wypadły lepiej niż kontrole przeprowadzone w jednostkach samorządu terytorialnego. **Najmniej nieprawidłowości stwierdzono jednak w urzędach administracji państwowej.**

Legalność zatrudnienia i praca tymczasowa.

W 2020 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 868 kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 21 548 osób, w tym 2 236 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 62 prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w zakładach zatrudnionych było 17 643 pracowników, w tym 6 814 kobiet.

Wyniki tych kontroli wykazały, iż **brak potwierdzenia na piśmie** rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem **umowy o pracę** stwierdzono **tylko w odniesieniu do około 2%** wszystkich osób objętych kontrolą. Podobne wyniki kontroli, jak w latach poprzednich, wskazują na nieznaczne naruszenia obowiązku pisemnego potwierdzenia zatrudnionemu umowy o pracę, ale należy zauważyć, że inspektorzy pracy niejednokrotnie mieli problem z dotarciem do dokumentów osób świadczących pracę. **Brak obowiązku posiadania umowy w trakcie kontroli przez zatrudnionego, możliwość świadczenia pracy w oparciu o ustną umowę cywilnoprawną, a przede wszystkim obowiązek zgłoszenia zatrudnionego do ubezpieczenia w ciągu 7 dni od zawarcia umowy, zniekształca obraz stanu faktycznego praworządności w tym obszarze.** Potwierdzeniem tego może być stwierdzone w 2020 r. **niezgłoszenie i nieterminowe zgłoszenie do ZUS, które dotyczyło blisko 13% osób objętych kontrolą.** Stan ten podobnie jak w roku 2019 wyraźnie wskazuje, iż przedsiębiorcy nie przestrzegają tego obowiązku świadomie, bądź go lekceważą z uwagi na brak dostatecznych sankcji ze strony organów nadzoru i kontroli.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2020 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie 362 kontrole, którymi objęto 1648 cudzoziemców. Po raz pierwszy od kilku lat odnotowano spadek w liczbie objętych kontrolą cudzoziemców i

liczbie kontroli. Co za tym idzie, spadł także udział kontroli w przedmiotowym zakresie w bilansie wszystkich kontroli z 13,59% do 7,87%. Jako główną przyczynę spadku ilości kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania innej pracy przez cudzoziemców należy wskazać stan epidemii obowiązujący w roku sprawozdawczym.

W roku sprawozdawczym **stwierdzono nielegalną pracę obywateli 7 państw** przy czym, podobnie jak w latach ubiegłych, **największą grupą** nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (89,2%) **byli obywatele Ukrainy**. Należy także odnotować, iż w 2020 r. liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia wzrosła w porównaniu do 2019 r. o blisko 4,4%. W dużej mierze do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodzi przy kontynuacji pracy cudzoziemca na rzecz danego pracodawcy, który pracował na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W związku z przyjętymi rozwiązaniami dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, polegającymi na przedłużeniu z mocy prawa ważności zezwoleń na pracę dla obcokrajowców oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, których ważność kończyła się w okresie jednego z tych stanów do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tych stanów cudzoziemcy zmieniali pracodawców/zleceniobiorców nie uzyskując nowego zezwolenia lub oświadczenia. Opisana wyżej zmiana przepisów spowodowała, iż pracodawcy i cudzoziemcy nie zwracali uwagi na fakt, iż ci ostatni mogą wykonywać pracę wyłącznie na rzecz podmiotu, który przed ogłoszeniem stanu epidemii uzyskał dla nich zezwolenie lub zarejestrował oświadczenie.

W podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, w tym pracy za granicą, a także kierowania cudzoziemców do zatrudnienia na terenie RP, pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego, kontrole dotyczyły ujawniania nielegalnych usług agencji zatrudnienia, tj. bez wpisu do właściwego rejestru. W przypadku podmiotów zarejestrowanych inspektorzy zwracali uwagę m.in. na: pobieranie nielegalnych opłat od osób korzystających z usług agencji, stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, niezawieranie pisemnych umów pomiędzy agencją świadczącą usługi pośrednictwa pracy do pracy za granicą a osobą kierowaną oraz umów pomiędzy agencją a zagranicznym pracodawcą.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników były prowadzone zwłaszcza pod kątem przestrzegania maksymalnych okresów wykonywania

pracy tymczasowej, eliminowania zatrudnienia cywilnoprawnego oraz egzekwowania zakazów i ograniczeń dotyczących wykonywania pracy tymczasowej.

Spośród podmiotów objętych kontrolami w roku 2020, **warunki prowadzenia agencji zatrudnienia naruszyło około 9% skontrolowanych podmiotów**. Zauważalny jest trend przejmowania usług dostarczania personelu przez **podmioty nieposiadające certyfikatu agencji zatrudnienia**. Jest to związane ze stałym monitoringiem, obowiązkiem sprawozdawczości, którym objęte są podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Aby uniknąć powyższych zdarzeń, przedsiębiorcy nie ubiegają się o certyfikat, który potrzebny jest do świadczenia usług. Naruszanie tych podstawowych obowiązków jest niepokojące, ponieważ wciąż dotyczy dużej liczby kontrolowanych podmiotów.

W 2020 r. stwierdzono zwiększoną w porównaniu z 2019 r. liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia. Proporcjonalnie do liczby kontroli przeprowadzonych w ubiegłym roku **wzrosła liczba przypadków powierzania wykonywania pracy tymczasowej bezpośrednio przy produkcji** (36,4% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność produkcyjną). Coraz częściej pracownicy tymczasowi zatrudniani są również w handlu (45,4% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność handlową). Do powtarzalnych zjawisk i problemów, w obszarze stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy przede wszystkim naruszenie obowiązków formalno-prawnych związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej – nieustalenie praw i obowiązków stron (agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika) w umowie; niewypełnianie obowiązków informacyjnych przez pracodawców użytkowników wobec agencji pracy tymczasowej oraz nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków bezpieczeństwa i higieny pracy. **Poważnym problemem rzutującym na skuteczność działań nadzorczo-kontrolnych inspektorów pracy jest nadużywanie niezdefiniowanego legalnie outsourcingu, jako formy obchodzenia przepisów dotyczących pracy tymczasowej, jak i prowadzenia agencji zatrudnienia lub agencji pracy tymczasowej.**

W 2020 r. przeprowadzone kontrole w 4 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli zdecydowanie można stwierdzić, że wykazano niewiele nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy. Stwierdzone nieprawidłowości z roku na rok, dotyczą zdecydowanie mniejszej grupy pracowników, zwłaszcza w porównaniu ze skalą nieprawidłowości występującą w początkowych latach prowadzenia kontroli w tych podmiotach.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w placówkach handlowych w roku sprawozdawczym pozwalają na stwierdzenie, iż w **Wielkopolsce stan przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni jest zadowalający**.

„Pierwsza kontrola”.

Rok 2020 był też kolejnym, w którym realizowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu strategię pierwszej kontroli. Należy wskazać, że w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy najczęściej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia z zakresu stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego, szkoleń w zakresie bhp, służby bhp oraz organizacji systemu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Ważnym znacznikiem skuteczności programu „Pierwsza kontrola” jest fakt, że po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 9,3 decyzji, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę tylko 3,7 decyzji.

Analiza w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” wskazuje, że skuteczność działań instruktażowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2019 i 2020 jest bardzo duża. Wysoki procent wykonanych decyzji inspektorów pracy wskazuje w sposób jednoznaczny, że pracodawcy wykazali chęć poprawy bez konieczności stosowania wobec nich środków przymusu i sankcji. Program „Pierwsza kontrola” w ocenie inspektorów pracy powinien na stałe wpisać się w system nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, jako efektywna formuła poprawy praworządności w stosunkach pracy.

Wypadkowość w OIP Poznań.

Kontrole inspektorów pracy związane z badaniem okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy kolejny rok z rzędu wykazały, że obszarami wymagającymi szczególnego zainteresowania, pozostają: **budownictwo i przetwórstwo przemysłowe (blisko 3/5 zdarzeń wypadkowych zgłaszanych do PIP)**. W wymienionych branżach odnotowano najwyższe wskaźniki wypadków, w tym wypadków śmiertelnych oraz powodujących trwałe kalectwo. Dominującym dla budownictwa rodzajem wypadku jest upadek z wysokości. Dotyczy to upadków z wysokości ludzi oraz czynników materialnych (narzędzi, elementów konstrukcyjnych, itp.). Są to zdarzenia, które najczęściej

prowadzą do śmierci lub ciężkiego urazu. Podobnie jak w latach ubiegłych **dominującym rodzajem wypadku w przemyśle jest pochwycenie lub odrzucenie osoby**. Te zdarzenia również, podobnie jak upadek z wysokości prowadzą do śmierci lub ciężkich urazów.

Nieustalenie przyczyn w ogóle lub ustalenie nie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy nadal jest najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu wypadkowym prowadzonym przez zespół powypadkowy powoływany przez pracodawcę. Konsekwencjami takich zaniedbań są uchybienia w określaniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku. Uniemożliwia to podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości, a zatem nie zostaje zrealizowany najważniejszy cel postępowania zmierzającego do ustalenia okoliczności i przyczyny wypadku.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Mając na względzie stan wypadkowości w poszczególnych branżach, poziom zatrudnienia, jak i liczbę świadczących pracę obcokrajowców, w 2020 roku ze szczególną intensyfikacją prowadzone kontrole w budownictwie.

Przeprowadzano je w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych, ale także w celu sprawdzenia legalności zatrudnienia. Inspektorzy pracy kontrolowali tereny budów, na których pracowali cudzoziemcy. Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2020 r. wyraźnie wskazują, że tak, jak w latach poprzednich, **przepisy i zasady bhp nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w budownictwie jednorodzinnym**. Kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły: prac na wysokości, prac na rusztowaniach, robót ziemnych, w tym prac w wykopach. Niepokojący przy tym jest **wzrost nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac na wysokości**, w szczególności związanych z brakiem zabezpieczeń stanowisk pracy ochronami zbiorowymi oraz brakiem poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniach, co może stanowić istotną przyczynę wypadków przy pracy.

W 2020 roku w Wielkopolsce prowadzone były również działania informacyjno-prewencyjne ujęte w ramach akcji „Budowa. Stop wypadkom”, konkurs promujący pożądane postawy w zakresie ochrony pracy – „Buduj bezpiecznie. Nadzór i prewencja na budowach”. Współdziałano także z partnerami społecznymi, szczególnie ze ZZ „Budowlani”, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań. Działalność promocyjna

Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wspierana jest współdziałaniem z podmiotami uczestniczącymi w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Wielkopolskiej Radzie ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, pełniącą funkcję konsultacyjno-doradczą Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

Prewencja i promocja prawa pracy oraz legalności zatrudnienia.

Szczególna uwaga przy realizacji programów prewencyjnych oraz w trakcie działań promocyjnych została zwrócona na promowanie bezpiecznych zachowań i wspieranie pracodawców w dążeniu do ograniczania zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi.

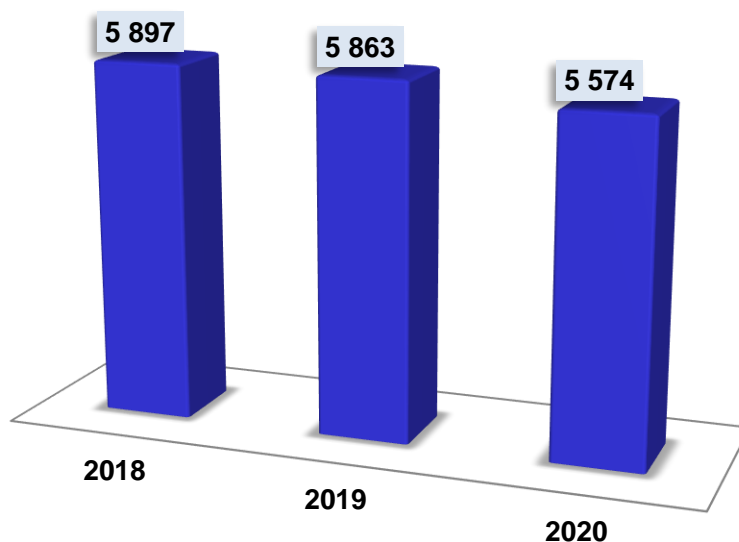
Inspektorzy pracy realizując programy prewencyjne motywowali uczestników do skutecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy poprzez udzielanie wsparcia merytorycznego i wskazywanie przykładów dobrych praktyk i rozwiązań. Docelowo oddziaływanie prewencyjne na pracodawców powinno przynieść wymierne efekty, np. poprawę warunków bhp w firmach budowlanych, wdrożenie zasad prewencji wypadkowej w małych zakładach, dostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań w zakładach obróbki drewna, dokonanie oceny stresogenności cech pracy na stanowiskach pracy, przygotowanie zakładów pracy do udziału w konkursach organizowanych przez PIP. Programy wyznaczały konkretne cele edukacyjne obejmujące zwłaszcza mikro- i małe przedsiębiorstwa, w których poziom znajomości prawa pracy – jak wynika z doświadczeń kontrolnych PIP – jest niższy niż w dużych zakładach. Potrzebę wzmacniania działań kontrolnych różnorodnymi formami edukacji wyrażają również zalecenia instytucji Unii Europejskiej, Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych.

Oddziaływanie prewencyjne obejmuje możliwie największą liczbę uczestników programów PIP. **Działaniami prewencyjnymi** określonymi w harmonogramie centralnym i harmonogramie OIP w Poznaniu – **objętych zostało** w roku 2020 ponad **12.600 podmiotów**, w tym: ponad 2160 pracodawców i przedsiębiorców, 900 rolników indywidualnych, 7400 uczniów i studentów, ponad 850 pracowników i 175 pracowników służby bhp. Liczba osób, do których w 2020 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była znacznie większa, gdyż prawie 80 przedsięwzięć, w których organizację był zaangażowany Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, dotyczyło odbiorcy masowego.

W 2020 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją 10 programów prewencyjnych.

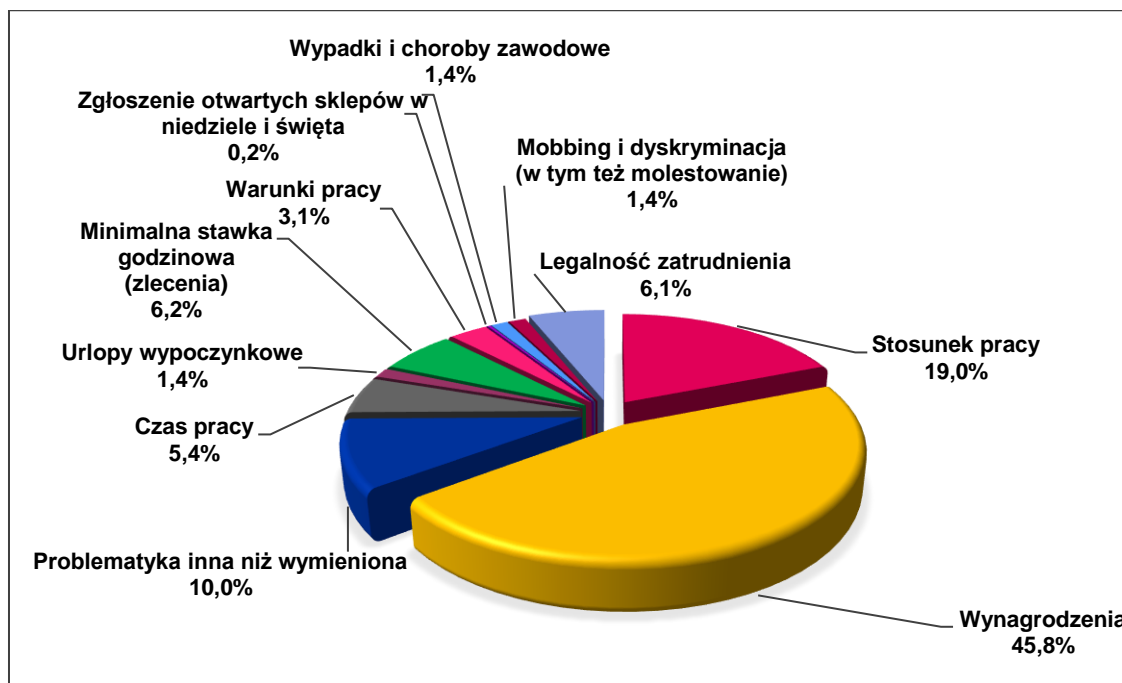
Kontrole ze skarg i wniosków obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęło w 2020 r. **5574** skarg i wniosków, w których skarżący wskazali łącznie **8039** problemów wymagających interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **1904** kontrole (co stanowi ponad 41% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym) oraz **235** czynności rozpoznawczych zakończonych, bez możliwości przeprowadzenia kontroli.



Wykres 39. Liczba skarg i wniosków w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.

W odniesieniu do roku 2020 liczba kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg do liczby kontroli ogółem zmalała o 2,6% (w 2019 r. było takich kontroli 2935 na 6669 ogółem przeprowadzonych, a w 2020 – 1904 na 4599 przeprowadzonych kontroli). Nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków oraz odsetka kontroli skargowych w 2020 r. związany jest przede wszystkim z wprowadzeniem w marcu 2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii. W ocenie inspektorów pracy nie wpłynie on na wyraźną od kilku lat tendencję wzrostu udziału kontroli skargowych w ogólnej liczbie kontroli przeprowadzanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.



Wykres 40. Przedmioty skarg i wniosków w 2020 r.

Stan przestrzegania obowiązujących przepisów w kontrolowanych podmiotach nie jest zadowalający i wymaga prowadzenia kontroli i nadzoru w wielu obszarach.

Skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy stanowi misję Państwowej Inspekcji Pracy, realizowaną poprzez ukierunkowane kontrole, działania prewencyjne oraz reagowanie na wnioski i skargi obywateli. Punkt ciężkości w ogólnej liczbie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu od kilku lat przesuwają się z kontroli planowanych, nakierowanych na realizację zadań ustalonych programem działania PIP, w kierunku kontroli wynikających z wniosków i skarg obywateli. Należy jednak umiejętnie łączyć zadania wynikające z programu działania naszego urzędu z reagowaniem na potrzeby społeczne naszego regionu.

Mając na względzie doświadczenia związane z pandemią, która wymusiła na urzędzie nowe formy oddziaływania społecznego, należy rozwijać formułę korzystania z narzędzi do zdalnego prowadzenia działań o charakterze prewencyjno – informacyjnym i prewencyjno - edukacyjnym. W miarę możliwości prawnych i organizacyjnych należy także podejmować próby realizacji w sposób zdalny wybranych kontroli dotyczących przestrzegania prawa pracy, w szczególności prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń.

Należy także w większym zakresie umożliwić pracodawcom oraz pracownikom korzystanie z wiedzy profesjonalistów Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez udoskonalanie form poradnictwa oraz szukanie nowych kanałów rozpowszechniania wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp.

W zakresie zadań prewencyjnych na rok 2021, w związku z utrzymującym się zagrożeniem związanym z narażeniem na zakażenie wirusem SARS – CoV – 2, koniecznym jest aby we wszelkich formach działań szkoleniowo - informacyjnych popularyzować metody i dobre praktyki związane z ograniczaniem ryzyka zachorowań.

Wykres 1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2020 r. wg branż.....	33
Wykres 2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2020 r.	33
Wykres 3. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.	35
Wykres 4. Struktura kontroli według działów gospodarki.....	44
Wykres 5. Podmioty objęte zadaniem „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”	78
Wykres 6. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg, nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy 2018-2020 (odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości).....	80
Wykres 7. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2018 - 2020.....	81
Wykres 8. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) w latach 2018 - 2020.	82
Wykres 9. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2018 - 2020.	82
Wykres 10. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - odsetek budów, na których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2018- 2020.....	83
Wykres 11. Przygotowanie pracowników do pracy i profilaktyka zdrowotna.	91
Wykres 12. Bezpieczeństwo na stanowisku i w procesie pracy.....	91
Wykres 13. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	103
Wykres 14. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2020 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).	104
Wykres 15. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2020 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).	105
Wykres 16. Liczba kontroli w latach 2018-2020 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.	155
Wykres 17. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).	156

Wykres 18. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2018-2020 r. w OIP Poznań.	156
Wykres 19. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).	157
Wykres 20. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	158
Wykres 21. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	159
Wykres 22. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	159
Wykres 23. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	160
Wykres 24. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	161
Wykres 25. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	162
Wykres 26. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	162
Wykres 27. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2018-2020.	163
Wykres 28. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2018-2020.....	164
Wykres 29. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	164
Wykres 30. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2018-2020 r.	165
Wykres 31. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2018-2020 r. (wg sekcji PKD).	165
Wykres 32. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	166
Wykres 33. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	166
Wykres 34. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2020 r.	167
Wykres 35. Mandaty – kwoty grzywny w kontrolach w latach 2018-2020.....	167
Wykres 36. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.....	168
Wykres 37. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2018-2020.	169
Wykres 38. Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	170
Wykres 39. Liczba skarg i wniosków w OIP w Poznaniu w latach 2018-2020.	179

Wykres 40. Przedmioty skarg i wniosków w 2020 r.	180
--	------------

Spis tabel.

Tabela 1. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2020 r. według skutków.....	16
Tabela 2. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2019 - 2020.	45
Tabela 3. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.	68
Tabela 4. Zestawienie danych liczbowych, obrazujących działania podejmowanych w ramach programu „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”	113
Tabela 5. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.	115
Tabela 6. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.	117
Tabela 7. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Prewencja wypadkowa”.	119
Tabela 8. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”.	122
Tabela 9. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego - zakłady usług leśnych.....	124
Tabela 10. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.	132
Tabela 11. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.....	135

