



**Sprawozdanie**  
**z działalności Państwowej Inspekcji Pracy**  
**Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu**  
**w 2018 roku**



## Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	8
II.	Działalność kontrolna i prewencyjna – informacje ogólne.....	14
1.	Wstęp.....	14
2.	Kontrole.....	15
3.	Decyzje inspektorów pracy.....	17
4.	Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.....	18
5.	Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy.....	19
6.	Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy.....	19
7.	Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej.....	20
8.	Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.....	21
9.	Wystąpienia inspektorów pracy.....	21
10.	Polecenia.....	21
11.	Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	22
1.	Wnioski o ukaranie.....	23
2.	Mandaty.....	24
3.	Środki wychowawcze.....	25
12.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.....	25
13.	Skargi i wnioski.....	27
A.	Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.....	27
B.	Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.....	31
14.	Porady prawne i techniczne.....	32
15.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy.....	39

16. Spory zbiorowe.....	40
17. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. ....	41
18. Opiniowanie wniosków dotyczących wydawania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu.....	42
19. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. ....	43
III. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy .....	44
1. Wypadki przy pracy – dane ogólne.....	44
2. Wydarzenia towarzyszące wypadkom przy pracy. ....	46
3. Wypadki z udziałem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. ....	51
4. Przestrzeganie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. ....	51
IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. ....	55
1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.....	55
A. Ustalenie stosunku pracy. Powództwa oraz wnioski i polecenia inspektorów pracy.....	55
B. Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia.....	56
C. Zawieranie umów terminowych. ....	59
D. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.....	61
E. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.....	62

F. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.	67
2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. ....	71
A. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole planowe.....	71
B. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole skargowe.....	78
3. Legalność zatrudnienia.....	86
A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	86
B. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. ....	89
4. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych.....	91
A. Agencje zatrudnienia świadczące 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).....	92
B. Agencje pracy tymczasowej. ....	96
C. Pracodawcy użytkowników. ....	102
D. Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych - kontrole w ramach kampanii SLIC.....	103
5. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.....	106
6. Pierwsza kontrola. ....	106
7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Działalność kontrolna i prewencyjna. ....	117

A.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.....	117
B.	Kontrole prac przy budowie i remontach dróg. ....	122
C.	Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.....	131
8.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. ....	135
9.	Bezpieczeństwo w leśnictwie.....	139
10.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. ....	144
11.	Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu: .....	149
A.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców, mięsa. ....	149
B.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych, w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.....	152
C.	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.....	156
V.	Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy. ....	160
1.	Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.....	160
A.	Kampanie informacyjno-promocyjne. ....	161
B.	Programy prewencyjne.....	171
C.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. ....	201
D.	Działalność wydawnicza.....	207
2.	Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.....	209
A.	Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym, stoiska informacyjne.....	209
B.	Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.....	220

VI.	Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy. ....	224
	Wybrane dane z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	246

## 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 42 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu obejmuje terytorialną właściwością całe województwo wielkopolskie o powierzchni 29.826,51 km<sup>2</sup> (9,5% powierzchni RP, zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności).

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.

W skład Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wchodzi cztery oddziały: w Koninie, w Lesznie, w Ostrowie Wlkp. 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 prewencji i promocji. Obszerniejsze informacje znajdują się w rozdziale V. niniejszego sprawozdania.

Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu zawarł porozumienia z:

- ❖ 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.

Merytoryczne zadania realizowane były przez zespoły samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli, sekcję legalności zatrudnienia i skarg, sekcję wypadkową, sekcję prewencji i promocji, sekcję prawną, które są wewnętrznymi jednostkami 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) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 5) 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;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do **nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

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.

\* \* \*

W Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **zatrudnionych było** – według stanu na dzień 31.12.2018 r. – **201 osób**. Spośród pracowników inspekcji prawie 100% ma wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich zatrudniano 148 osób: na stanowisku nadinspektora pracy – 14 pracowników, w tym 4 jako kierownicy oddziałów, 3 osoby zajmowały kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy), 2 osobom zostały powierzone obowiązki koordynatora pracą zespołu samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli. W roku sprawozdawczym 1 osoba uzyskała uprawnienia inspektora pracy po

ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego.

## II. Działalność kontrolna i prewencyjna – informacje ogólne.

### 1. Wstęp.

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 roku prowadzona była **zgodnie z rocznym i długofalowym (2014-2020) planem pracy**, przygotowanym na podstawie rocznego i długofalowego planu Państwowej Inspekcji. 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. Program wyznacza 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.

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. Kontrolowany pracodawca był pouczany o obowiązku zorganizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Pierwsze kontrole miały charakter kompleksowy.

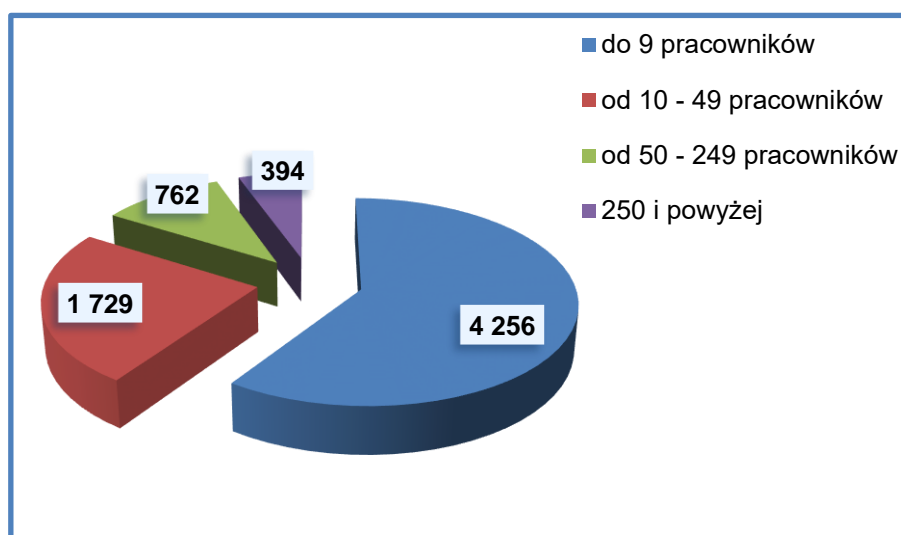
Plan pracy PIP ustalono w oparciu o analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy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

**Zadania ujęte w programie zostały przez Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizowane.**

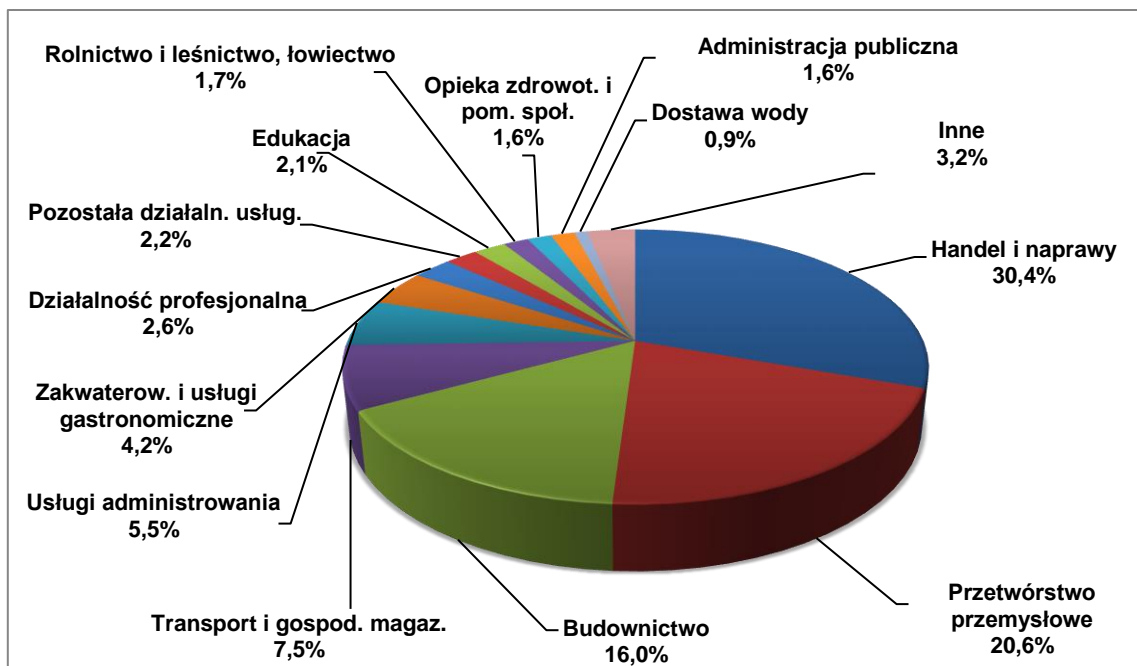
## 2. Kontrole.

W roku 2018 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie **7141** kontroli, czyli o 395 więcej niż założono w przyjętym na 2018 r. planie pracy (zwiększenie liczby kontroli w stosunku do planu wiązało się z wejściem w życie 1 marca ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni).

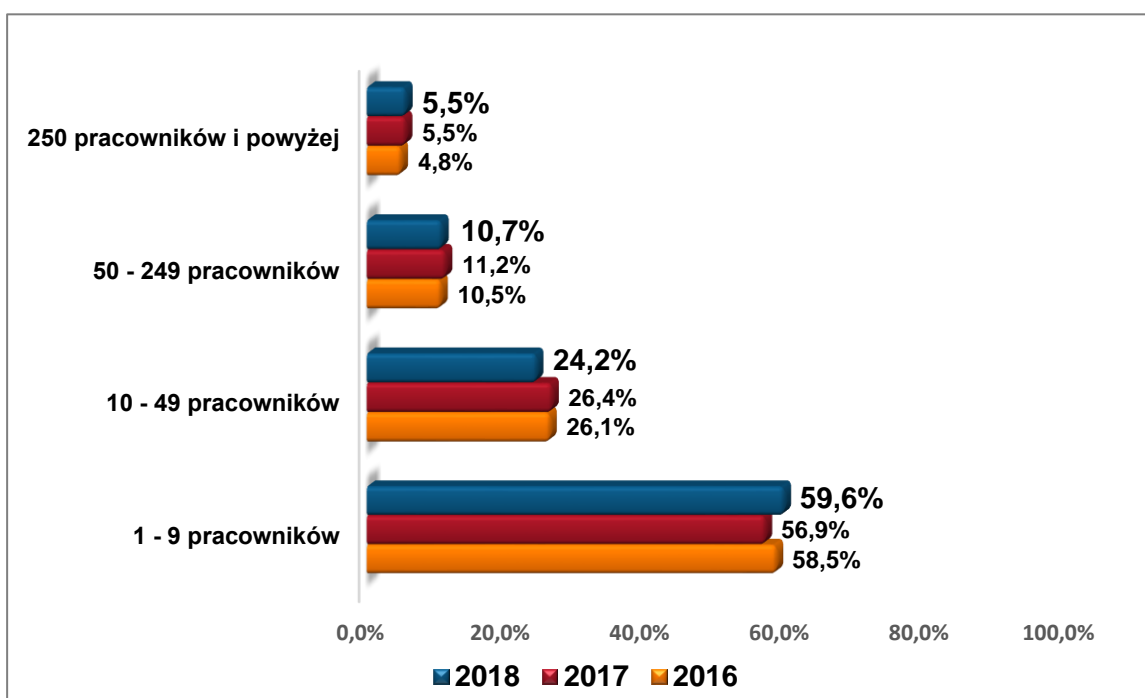
Łącznie objęto kontrolami **6454** pracodawców i innych podmiotów, na rzecz których świadczyło pracę ponad **423 tys. osób**, w tym ponad **368 tys.** na umowę o pracę.



**Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2018 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia).**



Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2018 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD).



Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2016-2018 r. w OIP Poznań.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniała do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników (łącznie ponad 84% ogółu).



Najwięcej kontroli w 2018 r. przeprowadzono w **handlu** – 2.174 (30,4%), **przetwórstwie przemysłowym** – 1.470 (20,6%) i **budownictwie** – 1.141 (16%). Procentowy udział łącznej liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Jednak w roku sprawozdawczym liczba kontroli w handlu zwiększyła się o 5% w stosunku do roku 2017, jest to efektem ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

### 3. Decyzje inspektorów pracy.

Decyzje administracyjne inspektorów pracy wydawano w sytuacji, gdy **naruszenie dotyczyło przepisów i zasad bhp**. Nakazywano wówczas pracodawcy usunięcie stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie. w przypadkach, gdy **naruszenie przepisów i zasad powodowało bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników**, wydawano pracodawcy **nakazy: wstrzymania określonych prac oraz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** (taki nakaz podlega natychmiastowemu wykonaniu). Wydawano **nakaz skierowania pracowników do innych prac**, w przypadkach gdy pracownicy byli zatrudnieni wbrew obowiązującym przepisom (np. przy pracach wzbronionych lub gdy nie posiadali wymaganych kwalifikacji). Taki nakaz również podlega natychmiastowemu wykonaniu.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów inspektorzy pracy wydali łącznie **34 310 (w 2017 – 40 310)** decyzji, w tym 33 577 (w 2017 – 39 631) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy najczęściej wskazywali, że pracodawcy nie stosowali się do przepisów zobowiązujących ich do chronienia zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawcy **lekceważyli przepisy nakazujące im organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy**; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie, a także kontrolowanie wykonanie tych poleceń. 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**, przepięcia atmosferyczne oraz zagrożenia pożarowe. Naruszanie tych podstawowych przepisów bhp wynikało z **niedokonania lub nieprawidłowego przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego** występującego przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze

wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego nie były uwzględniane wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac. Pracodawcy **nie wywiązywali się z obowiązku utrzymania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy**, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kolejnym naruszonym przepisem był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy**. Wiązało się to z naruszeniem przepisów gwarantujących **pracownikom odpowiednie przygotowanie do pracy** (m.in.: szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne). Pracodawcy nie wywiązywali się również z obowiązku **ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Inspektorzy w roku sprawozdawczym wydawali decyzje dotyczące **zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń higienicznosanitarnych** oraz dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej.

#### 4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym **733** decyzji **nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy**. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, na łączną kwotę **16 008 209,82 zł**.

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	733
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	7 649
kwota należności do wypłacenia wskazana w decyzjach inspektorów pracy	<b>16 008 209,82 zł</b>
liczba decyzji zrealizowanych	353
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	3193
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	39
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane częściowo	302
<b>Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji wydanych w 2018 r.</b> (wg stanu na dzień 18.02.2019 r.)	<b>7 095 334,52 zł</b>

decyzje zrealizowane	6 631 382,67 zł
kwota należności wypłaconych ponad kwotę wskazaną przez inspektora	43,74 zł
decyzje zrealizowane częściowo	463 908,11 zł

**Tabela 1. Decyzje płacowe wydane w 2018 r. i ich realizacja.**

## 5. Odwołanie od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W 2018 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu rozpoznał **10 odwołań od decyzji inspektorów pracy** wydanych w wyniku kontroli. W wyniku postępowania odwoławczego wszystkie decyzje uchylono i przekazano sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji.

Ponadto w okresie sprawozdawczym złożone zostały (na podstawie art. 154 i art. 155 Kodeksu postępowania administracyjnego) **642 wnioski o zmianę lub uchylenie ostatecznych decyzji inspektorów pracy**, przede wszystkim w zakresie wyznaczenia innego – dłuższego terminu na wykonanie obowiązku nałożonego nakazem. W **512** przypadkach inspektorzy pracy – uwzględniając interes społeczny lub słuszny interes strony – uwzględnili złożone wnioski i orzekli o zmianie (**505**), bądź uchyleniu (**7**) wydanej decyzji. Ponadto w odniesieniu do **107** decyzji stwierdzono ich wygaśnięcie na wniosek strony lub z urzędu, pozostałe uchylono w części.

## 6. Skargi na postanowienia i decyzje organu Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2018 roku do wojewódzkiego sądu administracyjnego wniesiono **2 skargi na decyzje i 2 na postanowienia okręgowego inspektora pracy**. Sąd nie rozpoznał w roku sprawozdawczym **żadnej** skargi na decyzje. Spośród 5 zaskarżonych do wojewódzkiego sądu administracyjnego postanowień, 1 odrzucono, 1 oddalono, pozostałe pozostają nierozpoznane.

W roku sprawozdawczym wojewódzki sąd administracyjny rozpoznał 2 skargi na decyzje wniesione w latach ubiegłych i obie oddalił. Nie rozpoznawano skarg na postanowienia z lat ubiegłych.

W 2018 r. pracodawcy wnieśli 1 skargę kasacyjną na postanowienie okręgowego inspektora pracy, którą sąd oddalił. NSA rozpoznał 1 skargę na postanowienie okręgowego inspektora pracy wniesioną w roku poprzednim i ją oddalił.

W roku sprawozdawczym NSA rozpoznał 1 skargę na decyzję okręgowego inspektora pracy wniesioną w latach ubiegłych, i ją umorzył. Dwie skargi kasacyjne wniesione przez pracodawców w 2018 r. pozostają nierozpoznane.

NSA uwzględnił jedną skargę kasacyjną na postanowienie WSA, wniesioną w 2018 r. przez Okręgowego Inspektora Pracy.

## 7. Informacja dotycząca prowadzenia egzekucji administracyjnej

W 2018 roku, w związku ze wszczęciem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu 47 postępowań egzekucyjnych, w jednym przypadku zobowiązani wnieśli zarzut w sprawie prowadzenia egzekucji administracyjnej, który został oddalony.

Zobowiązani złożyli 4 zażalenia na postanowienia wydane przez inspektorów pracy działających w charakterze organów egzekucyjnych – 3 to zażalenia na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia, jedno na postanowienie w sprawie grzywny w celu przymuszenia odmawiającego umorzenie tejże grzywny. Organ utrzymał w mocy zaskarżone postanowienia.

<b>Liczba prowadzonych postępowań egzekucyjnych</b>	27
<b>Liczba wydanych postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia</b>	27
<b>Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia</b>	21
<b>Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia</b>	415 000 zł
<b>Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia</b>	14 249,99 zł

**Tabela 2. Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów OIP w Poznaniu w 2018 r.**

Niska ściągальność grzywien w celu przymuszenia wynika z faktu, że większość postępowań egzekucyjnych, dotyczących realizacji decyzji nakazujących wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę lub innego należnego świadczenia ze stosunku pracy, prowadzona jest przeciwko pracodawcom mającym znaczne trudności finansowe i gospodarcze. Brak środków na prowadzenie działalności powoduje, że podmioty te nie mają także środków na zapłatę grzywien w celu przymuszenia nakładanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzące egzekucję należności pieniężnych organy administracji skarbowej informują inspektorów pracy o braku składników majątku, z których można prowadzić egzekucję grzywien w celu przymuszenia i kosztów egzekucyjnych.

## 8. Informacja o egzekucji kar nakładanych na podstawie ustawy o transporcie drogowym.

Na podstawie ustawy o transporcie drogowym, inspektorzy wydali w roku sprawozdawczym **51** decyzji nakładających kary pieniężne na łączną kwotę **203.000, 00 zł**.

Efekty postępowania egzekucyjnego kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym, dotyczyły również kar nakładanych w latach poprzednich, a wyegzekwowanych w 2018 roku.

liczba wydanych decyzji nakładających karę transportową w 2018 r.	51
łączna kwota kar transportowych nałożonych w 2018 r.	203.000, 00 zł
w tym kwota kar transportowych rozłożonych na raty decyzji z 2018 r.	3.900,00 zł
kwota kar wpłacona w 2018 r. wg danych na 20.02.2019 r. <i>(dotyczy również decyzji wydanych w poprzednich latach)</i>	134.410,00 zł
w tym wyegzekwowana przez urzędy skarbowe	57.894,61 zł

Tabela 3. Dane dotyczące kar pieniężnych na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym oraz ich egzekucji administracyjnej w 2018 r.

## 9. Wystąpienia inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, także **4829** wystąpień zawierających **26 058** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Wystąpienie w swej istocie stanowi zalecenie czy też postulat usunięcia naruszenia prawa przez pracodawcę i jego przedmiotem są wszystkie zagadnienia z zakresu prawa pracy, które nie mogą zostać nakazane decyzją inspektora pracy. Wśród wniosków dominują zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, przygotowania do pracy oraz wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Skuteczność tego środka prawnego należy ocenić, jako wysoką. Świadczy o tym poziom realizacji kierowanych wniosków. Do dnia 19.02.2019 r. pracodawcy wykonali **19 980** wniosków, co stanowi 77% ogółu wydanych.

## 10. Polecenia.

W 2018 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali **1732 polecenia**, głównie w sprawach z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych.

Doświadczenie roku sprawozdawczego potwierdziło wysoką skuteczność tego środka prawnego, **100%** poleceń dotyczyło nieprawidłowości, które zostały usunięte jeszcze w trakcie kontroli.

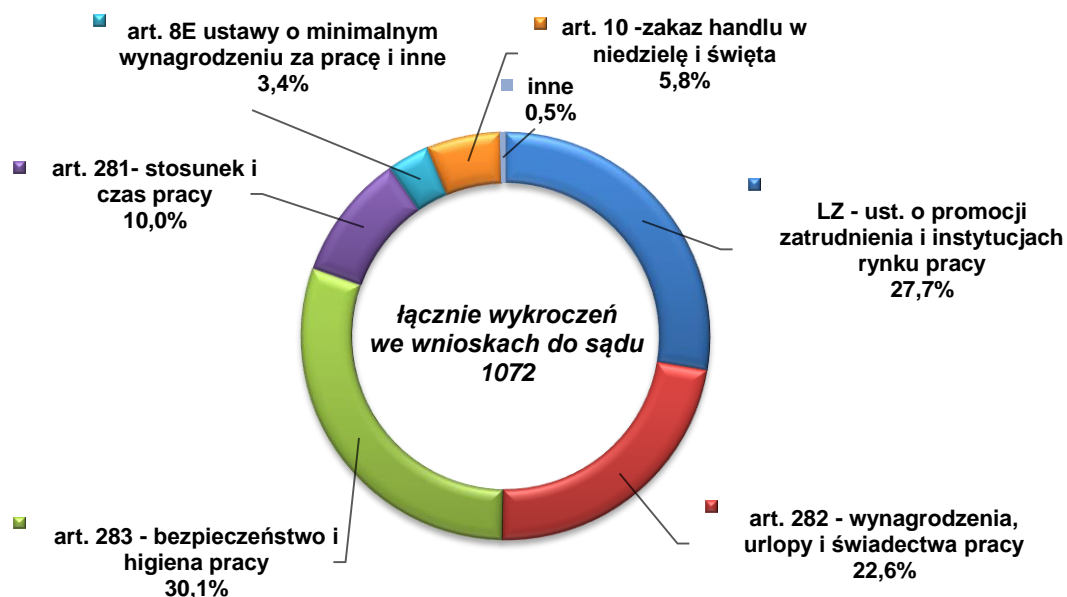
## 11. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W toku kontroli i wdrożonych postępowań w sprawach o wykroczenia inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **6382 wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **1911** grzywien w drodze **mandatów karnych**, w **372** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1199** – **zastosowali środki oddziaływania wychowawczego**.



Wykres 4. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2018 r.

## 1. Wnioski o ukaranie



**Wykres 5. Najczęściej popełniane wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r. – wskazane we wnioskach do sądu.**

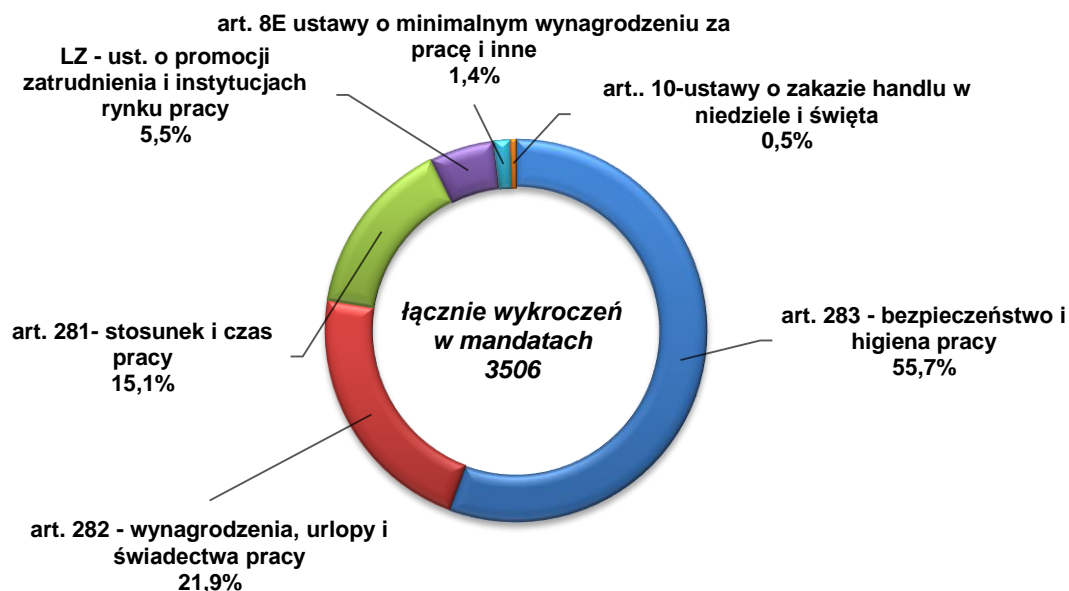
W okresie sprawozdawczym Sądy po rozpoznaniu 372 skierowanych wniosków o ukaranie przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową w 2018 roku, rozstrzygnęły następująco sprawy, wydając 291 orzeczeń.

Rodzaj rozstrzygnięcia	Liczba	Łączna kwota
1. kara grzywny w wyroku nakazowym	246	566.900 zł
2. kara grzywny w wyroku	13	27.000 zł
3. umorzenie postępowania	10	
4. uniewinnienie	2	
5. odmowa wszczęcia postępowania	8	
6. nagana	4	
7. odstąpienie od wymierzenia kary	1	
8. utrzymanie w mocy zaskarżonego orzeczenia	8	
9. uchylenie do ponownego rozpoznania	2	

**Tabela 4. Rozstrzygnięcia wniosków do sądu skierowanych w 2018 r.**

Najwyższa kara grzywny orzeczona przez sądy wyniosła **15 000 zł**, najniższa kara – **100 zł**.

## 2. Mandaty

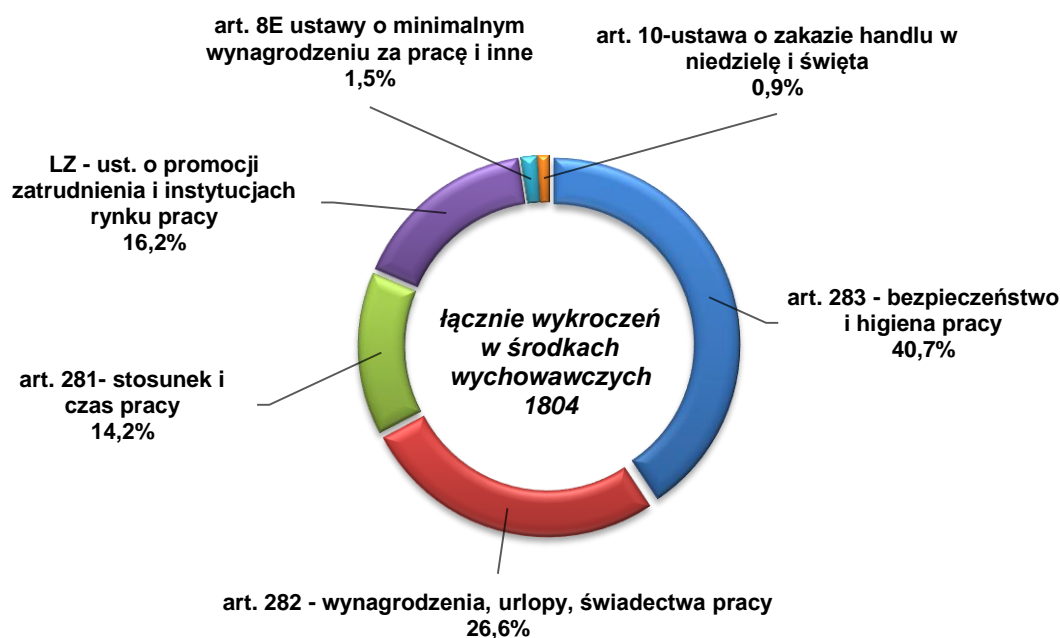


Wykres 6. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r.  
– wskazane w mandatach.

Łączna kwota **orzeczonych przez sądy grzywien** wyniosła **594 200 zł**, natomiast łączna kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze **mandatów karnych** – **2 436 270 zł** (średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd wyniosła **2 294 zł**, a nałożonej przez inspektora pracy w drodze mandatu – **1 274 zł**).



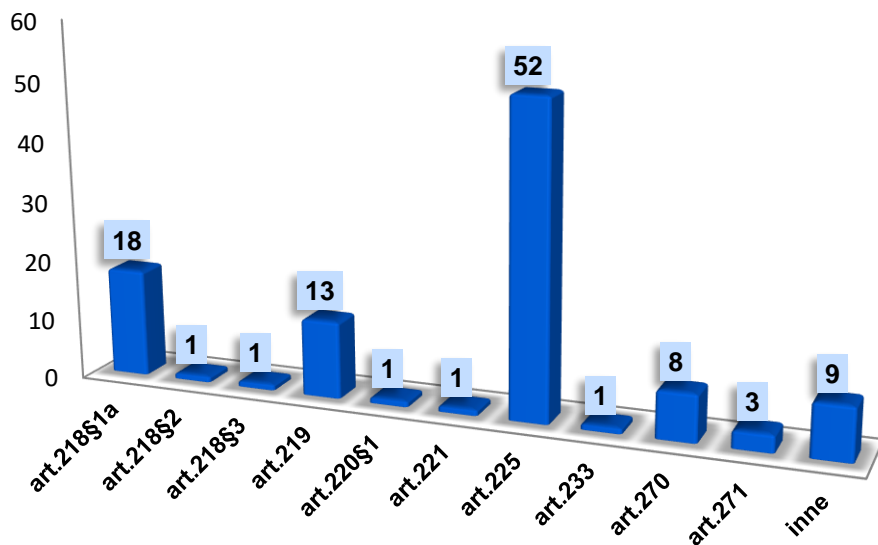
### 3. Środki wychowawcze



Wykres 7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r.  
– wskazane w środkach wychowawczych.

## 12. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 2018 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **89 zawiadomienia** o popełnieniu przestępstwa (w 2017 r. – 73). W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych 61 postępowań przygotowawcze (w tym 4 śledztwa); w 11 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego; 16 postępowań umorzono; do sądu zostało skierowanych 13 aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2019 r.).



**Wykres 8. Liczba zawiadomień prokuratury złożonych w 2018 r. – zakres przedmiotowy.**

Inspektorzy pracy złożyli 5 zażalenia na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień skierowanych w 2018 r. i 7 w związku z umorzeniem dochodzenia, zażaleń tych prokuratura nie uwzględniła i zostały przekazane do sądu. Sąd uwzględnił 2 z nich.

Rozpatrując skierowane przez prokuraturę akty oskarżenia, **sądy** (wg stanu na dzień 1.02.2019 r.) wydały w jednym wypadku wyrok warunkowo umarzający postępowanie, a 2 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli na wniosek prokuratury. Urząd udostępnił 56 razy dokumentację kontroli na wniosek sądów pracy i 21-krotnie na wniosek sądów karnych. Inspektorzy pracy 27 razy wzięli udział w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach, jako świadkowie lub biegli

Po wprowadzeniu w 2017 r. nowego porozumienia pomiędzy Prokuratorem Krajowym i Głównym Inspektorem Pracy z dnia 6.11.2017 r. w sprawie współdziałania prokuratury z Państwową Inspekcją Pracy, w ramach wymiany informacji między organami uaktualniono kontakty osób wyznaczonych do współpracy. Współpraca z prokuraturą przebiega prawidłowo w postępowaniach związanych z wypadkami przy pracy. Następuje płynna wymiana informacji i dokumentacji. Prokuratorzy nadsyłają standardowo postanowienia o zwolnieniu inspektora pracy z tajemnicy służbowej.

Niekorzystne rozstrzygnięcia zapadają w sprawach o utrudnianie i udaremnianie przeprowadzenia kontroli inspektorowi pracy. Ocena stanu faktycznego i prawnego przez

prokuratorów najczęściej prowadzi do umorzenia postępowania, z uwagi na brak znamion przestępstwa lub znikomy stopień społecznej szkodliwości. Mimo kierowanych zażaleń, sądy utrzymują postanowienia w mocy, uznając podnoszone argumenty za polemikę z prokuraturą. Problematiczne są sprawy doręczenia żądań i wezwań dla pracodawców za pośrednictwem tzw. wirtualnych biur, z którymi pracodawcy mają podpisane umowy o świadczenie usług w zakresie doręczania korespondencji. Kierowane przez inspektorów pracy wezwania i żądania są odbierane przez pracowników takich biur, którzy następnie skanują dokumenty i przekazują wzywanym. W ocenie prokuratorów i sędziów nie można na gruncie przepisów prawa karnego uznać taki sposób doręczania pism za skuteczny i wywołujący skutek utrudniania, czy też udaremniania przeprowadzenia kontroli. W związku z powyższym w 2018 r. skierowano 2 subsydiarne akty oskarżenia, po wyczerpaniu toku instancyjnego.

### 13. Skargi i wnioski.

#### A. Skargi i wnioski kierowane przez ogół obywateli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2018 r. **5897** skarg, w których skarżący wskazali łącznie **9724** problemy wymagające interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **2906** kontroli (co stanowi prawie 41% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym) oraz **347** zakończone, jako postępowania bez możliwości przeprowadzenia kontroli, w szczególności z powodu udaremnienia przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany, podmiot w trakcie postępowania kontrolnego utracił status podmiotu podlegającego kontroli.

Pełna bądź częściowa **zasadność skarg i wniosków** została potwierdzona 2529 razy, co stanowi blisko **43 %** ogółu skarg i wniosków złożony przez obywateli w 2018 roku.

Liczba zgłaszanych skarg/wniosków niezasadnych lub, co do których brak było konkretnych zarzutów wyniosła 1164, natomiast 1449 skarg wpłynęło bez możliwości ustalenia przedmiotu skargi.

Dominującym przedmiotem skarg i wniosków w obecnym jak w poprzednich okresach sprawozdawczych jest **niewypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W skargach (dane na 23.01.2019 r.) zgłoszono 3623 problemy dotyczące niewypłacenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Z tego 1240 problemy dotyczyło ściśle niewypłacenia wynagrodzenia za pracę. W praktyce **blisko 80% pism** (skarg i wniosków) składanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **dotyczyła**

**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.

Należy przy tym podkreślić, że znaczna liczba zgłaszanych skarg jest niezasadnych, 1102 problemy dotyczących wynagrodzeń zgłaszane w skargach okazało się niezasadne, a 670 problemów nie można było ustalić ich zasadności, co stanowi blisko 49% spośród ogółu rozpoznawanych problemów. **1.823 problemy w skargach dotyczące wynagrodzeń uznane zostały za zasadne, co stanowi łącznie ok. 50% ogółu problemów.**

Zwraca uwagę znikoma liczba skarg i wniosków zawierających problemy z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem – poruszono jedynie 22 (dwadzieścia trzy) różne problemy bez jakiegokolwiek tendencji. Na tak niską liczbę skarg dołącza się aż 11 skarg niezasadnych 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 648 takich problemów (8,3% ogółu problemów) z tego zasadne okazało się jedynie 140 problemów w skargach. Należy zauważyć, że udział problemów zasadnych do całości zgłoszonych z powyższych zagadnień jest znacznie mniejszy niż ogółu problemów niezasadnych zawartych w skargach (19% do 42%).

Zwraca uwagę **nieznaczna liczba** problemów zgłaszanych w skargach i wnioskach w **zakresie niewypłacania (lub zaniżania) minimalnej stawki godzinowej** dla zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogółem zgłoszono w skargach 264 problemów z tego zakresu, z czego zasadnymi okazały się jedynie 77 zgłoszonych problemów.

Skarg i wniosków odnoszących się do **przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta** zawierały w sumie 54 problemy. Zasadnych okazało się jedynie 20.

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.

Bardzo częstym zjawiskiem jest nieprecyzyjność przedmiotu skarg. Jako, że najczęściej pisane są przez osoby nieznające prawa, są często chaotyczne i nie daje się wprost odczytać z ich treści rzeczywistego przedmiotu skargi. Wskazywane przez

skarżących nieprawidłowości są zwykle bardzo ogólne: „nie dostaję pieniędzy”, „zmusza się mnie do pracy w godzinach nadliczbowych”, „narusza się czas pracy”, „mam złą umowę o pracę”, „u pracodawcy nie ma zapewnionego bhp” lub wręcz: „proszę o skontrolowanie pracodawcy”.. Brak jasno wyrażonych intencji skarżącego jest często przyczyną niezadowolenia ze sposobu załatwienia skargi. Najczęściej dopiero po próbach wielokrotnych kontaktów ze skarżącym daje się ustalić właściwy kierunek działań inspektora i zastosować odpowiednie środki prawne celem spełnienia przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Analizując wpływające do inspekcji pracy na przestrzeni kilku ostatnich lat skargi można zauważyć, że na podstawie danych dotyczących liczby, przedmiotów oraz zasadności rozpatrywanych skarg nie da się ustalić faktycznego stanu przestrzegania przepisów prawa pracy. Często zdarza się, że kontrola zainicjowana skargą daje rzeczywiste i znaczne efekty, jednak, trudno dopatrywać się takiego związku pomiędzy skargą, która dotyczy często zupełnie innej sprawy lub np. jedynie jednostkowej małej kwoty jednego rodzajowo świadczenia, np. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a nierzadko wyegzekwowanymi na rzecz bardzo dużej grupy pracowników kwotami świadczeń z innych tytułów i dla innych niż skarżący pracowników.

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.

Na uwagę zasługuje znikoma liczba skarg i wniosków dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta (jedynie 54 problemy) oraz ich zasadność (tylko 20 problemów). Zaznaczyć należy, że uznane za zasadne skargi w większości dotyczyły podmiotów funkcjonujących, jako „placówki pocztowe”, a więc podzielały stanowisko PIP nierzadko negowane przez orzecznictwo w przypadku skierowania spraw o ukaranie do sądu.

W roku 2018 przedmiotem skarg i wniosków było 70 problemów dotyczących różnych formy **dyskryminacji w zatrudnieniu** (w 2017 26, w 2016 36, w 2015: 40) oraz 138 razy

różne aspekty dotyczące **mobbingu** (w 2017 158, w 2016 93, w 2015: 133). Zauważalne jest, iż w zakresie dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu jedynie w przypadku 18 ze zgłoszonych problemów stwierdzono ich zasadność, i aż 22 razy ich bezzasadność, a w pozostałych przypadkach nie było możliwe ustalenie zasadności przedmiotu skargi przez inspektora pracy.

Skargi dotyczące dyskryminacji odnosiły się jednostkowo do wieku (2 problemy, niezasadne, bądź płci (6 problemów, 4 niezasadne), przynależności związkowej (2 problemy niemożliwe do rozstrzygnięcia), 3 do narodowości (2 niezasadne, 1 niemożliwe stwierdzenie), 2 razy zgłaszano problem molestowania (niezasadne). Najczęściej skarżący kwestionowali kształtowanie zasad wynagradzania, brak podwyżek lub awansu zawodowego.

W przypadku mobbingu za zasadne uznane zostało 14 problemów, 50 natomiast okazało się bezzasadnych, a w 74 przypadkach brak było możliwości ustalenia ich zasadności.

Z uwagi na szeroki zakres zgłaszanych przypadków dyskryminacji, nie można wskazać szczególnej prawidłowości widocznej w tej problematyce. Wydaje się, że można wskazać na podział skarg z tego zakresu na takie, które odnoszą się do konkretnych rozwiązań prawnych obowiązujących u danego pracodawcy (zasady naboru do pracy, zapisy umów, zasady premiowania, przyznawanie świadczeń) oraz takie, które odnoszą się do sfery niewymiernej (zła ocena pracownika, negatywne opinie o pracowniku, seksistowskie uwagi, poniżające komentarze). Zwraca uwagę, że w tej drugiej grupie w podobny sposób są opisywane zjawiska mobbingu i dyskryminacji, bez rozróżnienia do jakiego zjawiska zalicza je skarżący.

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.

## B. Skargi i wnioski kierowane przez organizacje związków zawodowych.

W 2018 r. organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **69 skargi i wnioski**. Największą liczbę skarg i wniosków skierowały organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” (25 skarg), w dalszej kolejności: ZZ ZNP - 5 skarg, Ogólnopolski ZZ Pielęgniarek i Położnych oraz ZZ OPZZ po 3 skargi. Pozostałe organizacje związkowe zgłaszały pojedyncze skargi.

Organizacje związkowe w 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu łącznie zgłosiły **131 problemów**. Największa liczba problemów wskazanych w skargach dotyczyła naruszania przez pracodawcę przepisów w zakresie **czasu pracy** (33 problemy). W tym najczęściej dotyczące nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy i nieudzielenie przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 Kp). Ponadto problemy dotyczyły **wypłaty wynagrodzeń za pracę** i innych świadczeń pieniężnych (25 problemów). Spośród tej grupy zagadnień najwięcej spraw dotyczyło potrącenie z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia i innych świadczeń. Kolejną grupę problemów (19) stanowiły **zagadnienia związane ze stosunkiem pracy**. Z nich wyróżnić należy sprawy dotyczące nieprawidłowości przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę.

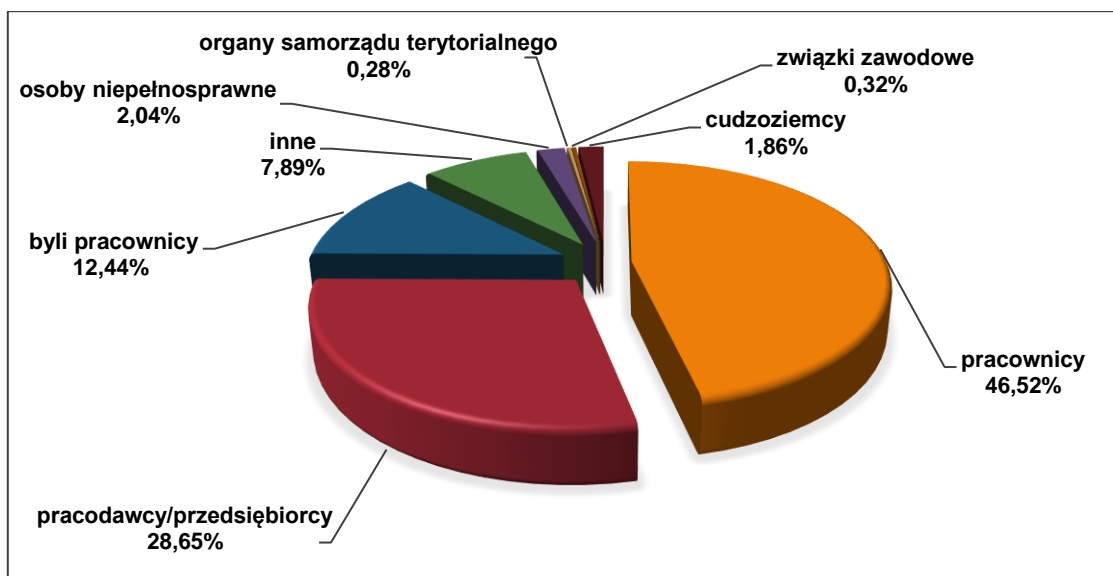
Pozostałe wniesione skargi dotyczyły dyskryminacji w stosunkach pracy (7 problemów), spraw związanych z mobbingiem (4 problemy) oraz różnych zagadnień bhp (w sumie 11 problemów). Niejednokrotnie skargi wnoszone przez organizacje związkowe dotyczyły kilku problemów lub kilka skarg dotyczących tego samego pracodawcy było kierowanych w tym samym czasie odnosząc się do różnych jednostek terenowych pracodawcy (banku).

Podobnie jak w latach ubiegłych organizacje związkowe w znikomym zakresie korzystały z możliwości wnioskowania o interwencję organów PIP. Udział skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe w ogóle wynosił w roku ubiegłym zaledwie 1,4%. Udział przedmiotowy problemów zgłaszanych w skargach związkowych do ogółu problemów wynosił ok. 1,5 %. Należy zauważyć prawie całkowity brak zainteresowania organizacji związkowych tematem zawierania umów cywilnoprawnych na warunkach umów o pracę. W 2018 r. zgłoszono ze strony organizacji związkowych jedynie 2 takie problemy – oba niezasadne. Podobnie w zakresie składanych skarg dotyczących nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniami za pracę. Wprawdzie udział skarg dotyczących tych problemów był stosunkowo wysoki, lecz żadna ze skarg nie dotyczyła 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..

#### 14. Porady prawne i techniczne.

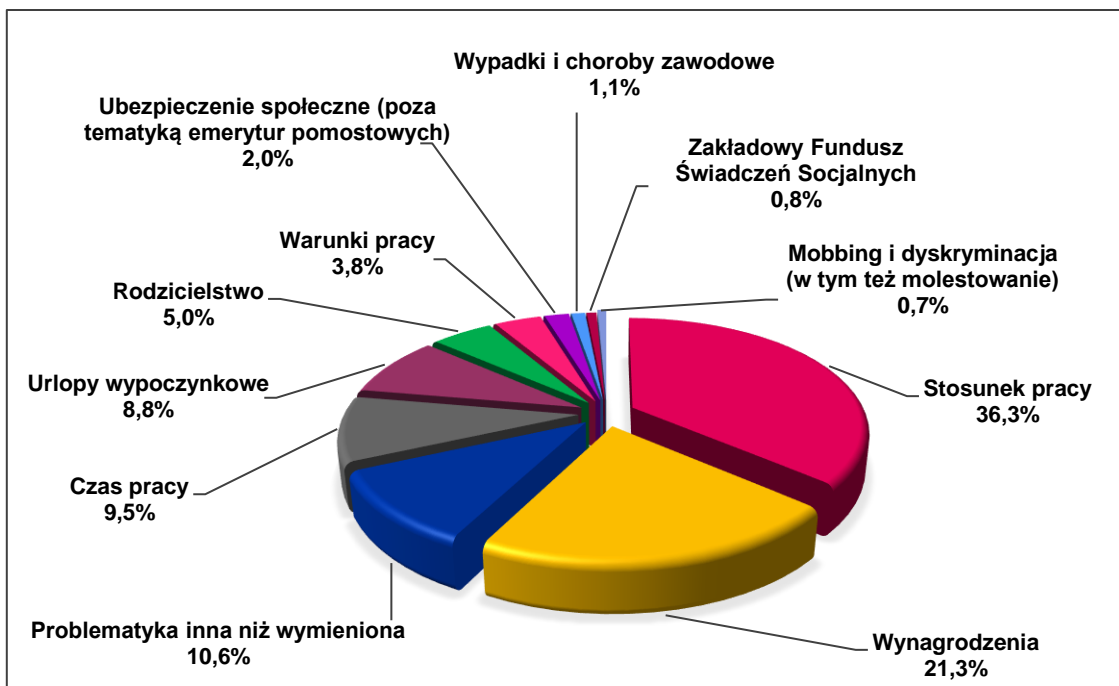
W 2018 roku udzielono łącznie **75 766 bezpłatnych porad**, w tym w trakcie kontroli 19 179 porad technicznych i 16 420 – porad prawnych, z których 3592 dotyczyły legalności zatrudnienia).



Wykres 9. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2018 r.  
(bez porad udzielonych w czasie kontroli).

**Najliczniejszą grupę** zgłaszających się po porady prawne stanowili **pracownicy (ponad 46%** ogółu osób, którym udzielono porad). Kolejne, co do wielkości, grupy zainteresowanych informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy to pracodawcy (blisko 29%) oraz byli pracownicy (ponad 12%).





**Wykres 10. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2018 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli).**

**Stosunek pracy** stanowił tematykę **14.579 (36,3% ogółu)** udzielonych porad. W tym dominowała problematyka rozwiązania stosunku pracy, szczególnie z przyczyn niedotyczących pracowników, była przedmiotem zainteresowania w 1677 przypadkach, legalność zatrudnienia obywateli RP w 415 przypadkach, a legalność zatrudnienia cudzoziemców w 199 poradach. 70% porad dotyczyło ustania stosunku pracy, a pozostałe porady związane były z zatrudnieniem. Zadawane pytania dotyczyły także prawidłowości postępowania w związku z ustaniem stosunku pracy i związanych z tym uprawnień oraz kryteriów na podstawie których ustalono czas trwania umowy o pracę na czas określony. Dużo pytań dotyczyło czasookresu zatrudnienia na czas określony uprawniającego do ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony w związku datą 21 listopada 2018 r.

**Wynagrodzenia i inne świadczenia** związane ze stosunkiem pracy stanowiły tematykę **8.564 porad (21,3% ogółu)**. W tej liczbie mieszczą się zagadnienia: minimalnej stawki godzinowej przy umowie o świadczenie usług i umowie zlecenia (404), podwyższania wynagrodzeń w podmiotach leczniczych (72) wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z przepisami ograniczającymi handel w niedziele i święta (6).

Zagadnienia 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. Sporo

pytań związanych było z nabyciem uprawnień do wszelkiego rodzaju odpraw pieniężnych. Co raz częściej pojawiały się pytania ze strony pracowników dotyczące sposobów obniżania wynagrodzenia przez pracodawcę i ewentualnych środków zaradczych.

**Czas pracy** był przedmiotem **3.807 porad prawnych (9,5% ogółu)**. W tej liczbie mieszczą problemy związane z: wejściem w życie przepisów ograniczających handel w niedziele i święta (158), problematyka czasu pracy kierowców (109) oraz czasu pracy w podmiotach leczniczych (18). Problematyka czasu pracy była bardzo szeroka. Zainteresowanie dotyczyło systemów czasu pracy, wpływu nieobecności w pracy (zwolnienie lekarskie, urlop wypoczynkowy), na rozliczenie czasu pracy, dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta, skutki odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, jaki jest wpływ pracownika na ustalanie rozkładów czasu pracy.

**Urlopy wypoczynkowe** stanowiły przedmiot zainteresowania w **3.515 przypadkach (8,8% ogółu)**. Porady najczęściej dotyczyły uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego oraz ustalania jego wymiaru, w szczególności przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych, a także urlopy związane z rodzicielstwem (prawo i wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego). Również uwzględnianie innych okresów do jego nabycia lub podwyższenia urlopu wypoczynkowego jest przedmiotem zainteresowania pytających.

**Uprawnienia związane z rodzicielstwem** - udzielono w omawianym okresie – **2.017 porad (5% ogółu)**. Największe zainteresowanie dotyczyło okresu ciąży i możliwości rozwiązania stosunku pracy, ochrony pracy kobiet, urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Na drugim miejscu pojawiła się tematyka ułatwiająca uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem. Bardzo duże zainteresowanie jest związane z możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, zarówno w aspekcie utrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem, jak również czy podjęcie pracy nie będzie stanowiło naruszenia obowiązków pracowniczych oraz przepisów prawa.

**Warunki pracy – w tym zakresie udzielono 1.541 porad (3,8% ogółu)**. Przedmiotem zainteresowania były najczęściej: sprawy związane z przygotowaniem do pracy w zakresie badań profilaktycznych (ok 666 porad), szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (ok.227 porad), obiekty i pomieszczenia pracy (120), przyznawania odzieży i obuwia roboczego (96), spraw związanych z zakwalifikowaniem się do służby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jej uprawnieniami (ok.81 porad), temperatury w pomieszczeniach pracy (74), wymaganych kwalifikacji (60).

**Ubezpieczenie społeczne (bez tematyki emerytur pomostowych)** były przedmiotem **807 porad (2% ogółu)**. Petenci najczęściej byli zainteresowani uzyskaniem pomocy w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz usunięciu innych nieprawidłowości w zakresie ubezpieczenia społecznego (np. zgłoszenie przez pracodawcę faktu rzekomego zakończenia zatrudnienia w trakcie jego trwania, utrudnianie otrzymywania świadczeń ze środków ZUS).

**Wypadki i choroby zawodowe – udzielono w tym zakresie 455 porad (1,1% ogółu)**. Tematyka obracała się w zagadnieniach dotyczących uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy. Wszczęcia procedury powypadkowej i jej zakończenia.

**Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych był przedmiotem zainteresowania w 327 przypadkach (0,8 % ogółu)**. W zasadzie była to tematyka o charakterze sezonowym. Najwięcej pytań dotyczyło problematyki wykorzystania świadczeń ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz problematyka dostępności świadczeń ze środków funduszu w stosunku do osób pozbawionych statusu pracownika.

Tematyka mobbingu i dyskryminacji (molestowania) w ocenie udzielających porad prawnych jest bardzo trudnym zagadnieniem, w którym znaczna większość problemów pozostaje w ukryciu. Problemy związane z tą tematyką stanowią wprawdzie niewielką liczbę udzielanych porad prawnych. Analiza udzielonego poradnictwa w zakresie **nierównego traktowania w zatrudnieniu** oraz **mobbingu** wskazuje na spadek liczbowy udzielonych porad w latach 2016-2018. W roku 2016 udzielono łącznie 396 porad, w roku 2017 udzielono 345 porad, a w roku minionym udzielono ok. 282 porady.

**Inne, niewymienione wyżej problemy stanowiły ponad 10% poradnictwa i stanowiły prawdziwą mozaikę pytań, w której mieściły się zarówno problemy powiązane z zatrudnieniem, jak i spoza sfery stosunku pracy.** Udzielono w tych kwestiach **4.273 porad (10,6% ogółu)**. Dotyczyła ona m.in. problematyki: emerytur pomostowych, zakazu konkurencji i poufności, odpowiedzialności materialnej pracownika, rad pracowniczych, uprawnień do świadczeń dla bezrobotnych, do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego, dokumentacji badań sanitarno-epidemiologicznych. Zdarzały się zapytania związane z konfliktami dotyczącymi spraw sąsiedzkich typu prowadzenie uciążliwej działalności gospodarczej przez sąsiadów, konfliktów rodzinnych, uchylania się od obowiązku alimentacyjnego, zawartych umów związanych z energetyką, mediami. Dużo obaw budził fakt niewydania przez pracodawców i inne osoby zatrudniające tzw. dokumentów PIT. Czynności kontrolne inspektora pracy były przedmiotem zainteresowania

sporej części składanych wniosków o interwencję w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu i w oddziałach.

Nie sposób także pominąć zagadnień wynikających z ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz.305 z późn. zm.). Padały pytania, jak dostosować w danej sytuacji warunki handlu do wyjątków dopuszczających handel, o których mowa w art.6 ww. ustawy. Natomiast przestali się pojawiać pracownicy dyskontów i sieci handlowych, dla których zasadniczym problemem był temat ustalania notorycznego rozkładu czasu pracy na tzw. weekend dla tych samych grup pracowników.

Duże zamieszanie spowodowała wśród służb kadrowych ustawa z dnia 7 listopada 2018 r. o ustanowieniu Święta Narodowego z okazji Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz.2117). Problem dotyczył zarówno dopuszczalności pracy w dniu 12 listopada 2018 r., jak i wpływu tego święta na współczynnik do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pracownicy udzielający porad zauważyli też inny trend, powiązany z rodzicielstwem. Jest nim chęć podjęcia pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego bez konieczności przerwania tych urlopów. Na wzór regulacji zawartej w art.186(2) Kodeksu pracy dotyczącej urlopu wychowawczego. Z problemem macierzyństwa wiązał się też kwestia zatrudniania pracowników młodocianych i tematyka tzw. wcześniejszego macierzyństwa. Ponadto tradycyjnie problematyka związana z zakończeniem okresu przygotowania zawodowego (przystąpienia do egzaminu, uprawnień do urlopów powiązanych z rodzicielstwem, wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego).

Zaobserwowano bardzo niepokojące zjawisko dotyczące spraw z ubezpieczenia społecznego. Zauważono wzrost liczby przychodzących osób (w stosunku do roku 2017) wobec, których zaniedbania pracodawcy, jako płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, doprowadziły do odmowy wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takimi zaniedbaniami, ze strony pracodawcy, najczęściej były: nieprzekazywanie zwolnień lekarskich do ZUS, gdy płatnikiem zasiłków był właśnie ZUS; niewypełnianie i nieprzekazywanie tzw. druków Z-3 do ZUS; wyrejestrowanie lub niewyrejestrowanie z ZUS pracowników.

W tych sprawach pracownicy udzielający porad pomagali złożyć odpowiednie pisma do ZUS (art.86 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – tj. Dz.U. z 2017r. poz.1778) lub zawiadomienie do prokuratury (art.218 i 219 Kodeksu karnego).

Ocieplanie klimatu i letnie upały spowodowały zainteresowanie tematem górnej granicy dopuszczalnej temperatury w miejscu pracy i zapewnienia klimatyzacji oraz napojów chłodzących. Problemy z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi wynikał z braku konkretnych przepisów regulujących te kwestie.

Zwiększyła się też liczba porad dotyczących wszczęcia postępowania powypadkowego i sporządzenia protokołu powypadkowego. Otóż problem sprowadza się do odmowy sporządzenia protokołu powypadkowego w przypadku arbitralnego nieuznawania przez pracodawcę danego zdarzenia za wypadek przy pracy. Co nie raz było również powodem złożenia skargi na pracodawcę.

Zmiana przepisów Kodeksu pracy, obowiązujących od 25 maja 2018 r. w ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz.1000) oraz o rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016), wzbudziła ogromne zainteresowanie (na pograniczu paniki) tematyką RODO. W tych sprawach, które nie mieściły się w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, odsyłało po informacje do Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

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 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oraz w siedzibach Oddziałów (bez porad udzielonych przez inspektorów pracy podczas kontroli) **udzielono organizacjom związkowym łącznie 65 porad dotyczących 153 zagadnień.**

<b>1) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia</b>	<b>33</b>
<b>2) stosunek pracy</b>	<b>31</b>
<b>3 ) czas pracy</b>	<b>15</b>
<b>4) urlopy pracownicze</b>	<b>15</b>
<b>5) uprawnienia związków zawodowych</b>	<b>12</b>

<b>6) Warunki pracy (w tym wypadki przy pracy i choroby zawodowe)</b>	<b>10</b>
<b>7) dyskryminacja w stosunkach pracy</b>	<b>6</b>
<b>8) zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</b>	<b>3</b>
<b>9) inne</b>	<b>27</b>
<b>10) inne poza kompetencją PIP</b>	<b>1</b>
<b>Razem</b>	<b>153</b>

**Tabela 5. Tematyka porad udzielonych organizacjom związkowym w 2018 r.**

Przedstawione dane wskazują, że organizacje związkowe rzadko korzystają z poradnictwa OIP w Poznaniu. W 2018 r. udzielono 65 porad w 153 zagadnieniach. 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 politykę wynagrodzeń prowadzoną przez pracodawcę.

Większe zainteresowanie budziła tematyka wynagrodzeń. Dotyczyła ona nie tylko przysługujących uprawnień ze strony pracowników, ale także wpływu organizacji związkowych na tworzenie przepisów zakładowych. Poradnictwo dotyczyło sposobu formułowania przepisów zakładowych i ich interpretacji. Tu zwracano uwagę przedstawicielom organizacji związkowych na stosowanie zasady wymienionej w art.78 par.1 Kodeksu pracy. Na drugim miejscu pod względem zainteresowania przedstawicieli organizacji związkowych znajdowały się zagadnienia związane ze stosunkiem pracy. Tu nadal zainteresowanie budziły zagadnienia związane z przepisami obowiązującymi od 22 lutego 2016 r. oraz ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Trzecie miejsce zajmowała problematyka czasu pracy. Największe zainteresowanie budziła tematyka rozpoczęcia i zakończenia czasu pracy. Tematyka ta była powiązana z ustaleniem, jakie czynności powiązane są z przygotowaniem i zakończeniem pracy np. (przygotowanie stanowiska do pracy, sprzątnięcie stanowiska pracy), które powinny być zaliczane do czasu pracy. Zagadnienie, pozornie nieistotne, mogące mieć poważne znaczenie dotyczące pojęcia pracy zmianowej.

Przedstawiciele związków zawodowych byli także zainteresowani tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, swoimi uprawnieniami w zakresie współtworzenia

wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy. Interesowała ich też problematyka jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia przez pracodawcę. Celem wizyty przedstawicieli związków zawodowych, była także chęć rozwiązania indywidualnych problemów pracowniczych. Przedstawiciele organizacji związkowych są w tym zakresie zainteresowani zwalczaniem negatywnych skutków dla sfery psychofizycznej pracownika. Pojawił się jednak nowy problem. W kilku przypadkach członkowie związków poruszali problem dyskryminowania ze względu na działalność związkową. Polegało to pomijaniu przy przyznawaniu podwyżek i nagród. 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 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu udzielono 23 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. Zasadna wydaje się dalsza kontynuacja działań prewencyjnych dla tych grup społecznych min. poprzez udział i szkolenia w klubach społecznych inspektorów pracy.

## 15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy.

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęło 129 wniosków (104 wnioski w 2017 r.) w tym: 11 dotyczących rejestracji nowych zakładowych układów zbiorowych pracy, 92 dotyczące rejestracji protokołu dodatkowego i 26 dotyczące wpisu informacji. Nadal utrzymuje się mała ilość zawieranych nowych zakładowych układów zbiorowych pracy - w roku 2017 było ich 11, a w roku 2016 - 5.

Liczba nowych pracodawców, którzy zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy, jest niewielka. Układy zbiorowe pracy zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy byli objęci taką regulacją lub u ich następców prawnych.

Odmowy wydano w przypadku złożenia 2 wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego. Jedna odmowa rejestracji protokołu dodatkowego związana była z brakiem prawnej

możliwości rejestracji tekstu jednolitego zakładowego układu zbiorowego pracy, który to tekst jednolity strony zuzp chciały zarejestrować w drodze protokołu dodatkowego. Przyczyną drugiej odmowy rejestracji protokołu dodatkowego było niedokonanie w terminie zmian usuwających stwierdzone w treści układu niezgodności z prawem pracy tj.: strony umieściły poza zakładowym układem zbiorowym pracy wybrane elementy wynagradzania pracowników objętych tym układem, co stanowiło naruszenie art. 771 k.p. oraz art. 78 § 2 k.p. a także art. 2419 k.p.

Razem układów obowiązujących i stosowanych, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, jest – 818.

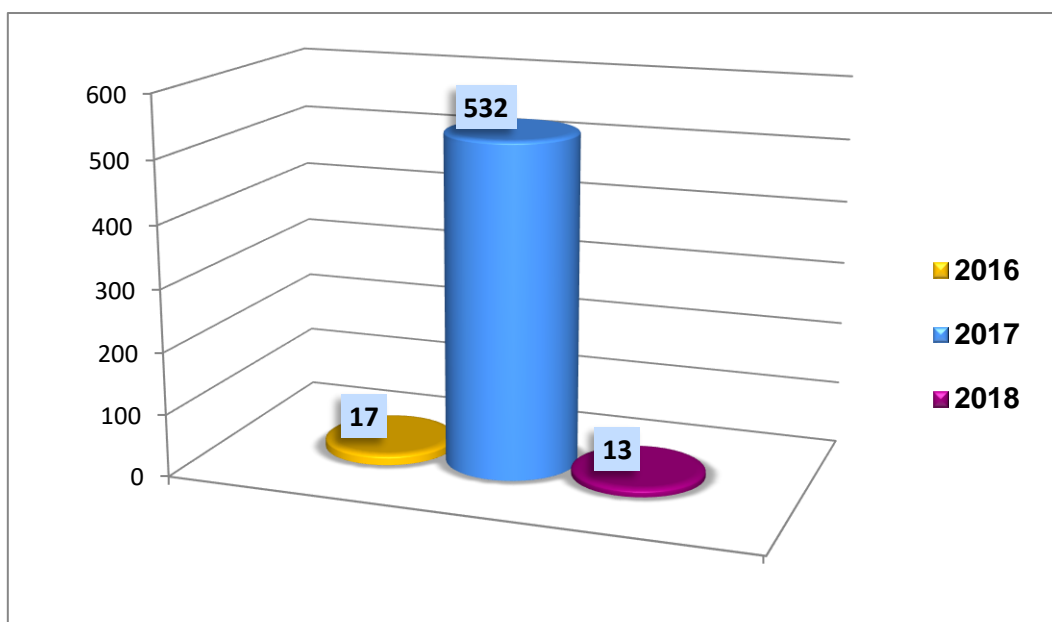
## 16. Spory zbiorowe.

Zdecydowanie zmalała liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 r. (13) w porównaniu z 2017 r. (532). Zgłoszone spory zbiorowe w większości dotyczyły żądań płacowych i warunków pracy w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (8). Spośród 13 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2018 r., żadne nie były objęte zakresem działania PIP. Spośród zgłoszonych sporów do OIP Poznań w 2 przypadkach zostały podpisane porozumienia.

Liczba zgłoszonych żądań dotyczyła:

- ◆ warunków pracy – 3
- ◆ warunków płacy – 13
- ◆ świadczeń socjalnych – 1
- ◆ praw i wolności związkowych – 1





**Wykres 11. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2016-2018.**

Spadek liczby zgłoszonych sporów zbiorowych w 2018 r., wynikał przede wszystkim z okoliczności, iż w roku ubiegłym w większości spory występowały w szkolnictwie (508 powiadomień), z związku z wprowadzeniem od 1 września 2017 r. reformy edukacji. W bieżącym roku, spory zbiorowy w tym sektorze już nie występowały.

Problematyka związana z wynagrodzeniami, w żadnym przypadku nie dotyczyła zakresu działania PIP.

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

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wpłynęły **59** wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Wydano **45 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci**. We wszystkich **4 przypadkach niewydania zezwolenia** wnioskodawca nie dostarczył wszystkich wymaganych dokumentów niezbędnych dla wydania stosownego zezwolenia. Do wniosków nie dołączono jednego lub kilku z niżej wymienionych dokumentów:

- opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącej braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych (2 przypadki),
- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do udziału dziecka w przedstawieniach teatralnych (2 przypadki).

W wszystkich przypadkach wezwano wnioskodawcę do uzupełnienia wniosku. Do dnia wydania decyzji, pomimo przedłużenia terminu zakończenia postępowania i wydania rozstrzygnięcia w sprawie, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu nie złożono dokumentów wskazanych w wezwaniu, w związku z czym inspektor pracy wydał decyzję odmawiającą wydania zezwolenia.

W 9 przypadkach inspektor pracy wydał decyzję o umorzeniu postępowania w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych w związku z cofnięciem wniosku przez wnioskodawcę, a w jednym przypadku inspektor pracy wydał decyzję o umorzeniu postępowania w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych w związku z faktem, iż dziecko, którego dotyczył wniosek, ukończyło 16 lat, a wykonywanie przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych nie wymaga zezwolenia właściwego inspektora pracy wydanego w trybie art. 3045 Kodeksu pracy.

Wydając zezwolenia na pracę dzieci inspektor pracy opierał się na ustaleniach dokonanych przez inspektorów pracy OIP w Poznaniu w wyniku wcześniej przeprowadzonych u wnioskodawców kontroli w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku ww. kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednakże nieprawidłowości te nie miały wpływu na bezpieczeństwo pracy dzieci wykonujących pracę.

## 18. Opiniowanie wniosków dotyczących wydawania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń pracy lub na ich lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w roku sprawozdawczym wpłynęły **43 wniosków dotyczących zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego i 53 wnioski w sprawie usytuowania pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu** – z czego 9 wniosków wspólnych dotyczących zarówno oświetlenia jak i zagłębienia.

Opinie do wniosków, kierowanych do PIP przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzeń: w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie*.

Odstępstwa od podstawowych wymagań dla pomieszczeń stałej pracy są możliwe jedynie w ustalonych przypadkach, pod warunkiem uzyskania **zgody państwowego inspektora sanitarnego w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy**. Są to

przypadki szczególne. Zajęcie stanowiska przez organy PIP w powyższych kwestiach ma na celu ochronę zdrowia pracowników: fizycznego i psychicznego.

W związku z otrzymanymi wnioskami, wydano 42 opinie dopuszczających zorganizowanie pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu. Wydano również 17 opinii dopuszczających zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, w których zapewnienie oświetlenia dziennego było niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji. Nie wydano negatywnych opinii. Odnotowano 1 zażalenie na postanowienie wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy wyrażające opinię, że nie zostały spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego stanowisk pracy o charakterze usługowym, postępowanie zażaleniowe postanowieniem Głównego Inspektora Pracy zostało umorzone, w związku z wycofaniem zażalenia przez wnioskodawcę.

## 19. Wnioskowanie do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej w stosunku do **13 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 w szczególności zakładów prowadzących działalność o profilu budowlanym i produkcyjnym.

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. W dwóch firmach stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp dotyczących w szczególności dopuszczania osób do prowadzenia prac związanych z obsługą maszyn do obróbki drewna nieposiadających wymaganych urządzeń ochronnych, tj. W warunkach bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia zatrudnionych pracowników.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu otrzymał do wiadomości decyzje ZUS wydawane na podstawie inspektorskich wniosków, dotyczące następnych rocznych okresów składkowych, w stosunku do **6 pracodawców**.

### III. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Zgodnie z przyjętą w PIP procedurą 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 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.

Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, do których doszło w 2018 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 2018 r. zgłoszono do OIP w Poznaniu **399** zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowane zostały 452 osoby. Z ogólnej liczby wypadków zgłoszonych, 9 wypadków nie zostało uznanych za wypadki przy pracy.

Inspektorzy pracy w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r. zbadali według skutków okoliczności i przyczyny **217 wypadków** przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym (i w roku poprzednim), w których zostało poszkodowanych **234** pracowników.

Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
Ogółem		ogółem	w tym ze skutkiem	
			śmiertelnym	ciężkiego obrażenia ciała
217		234	27	107
w tym zbiorowych	13	30	0	4

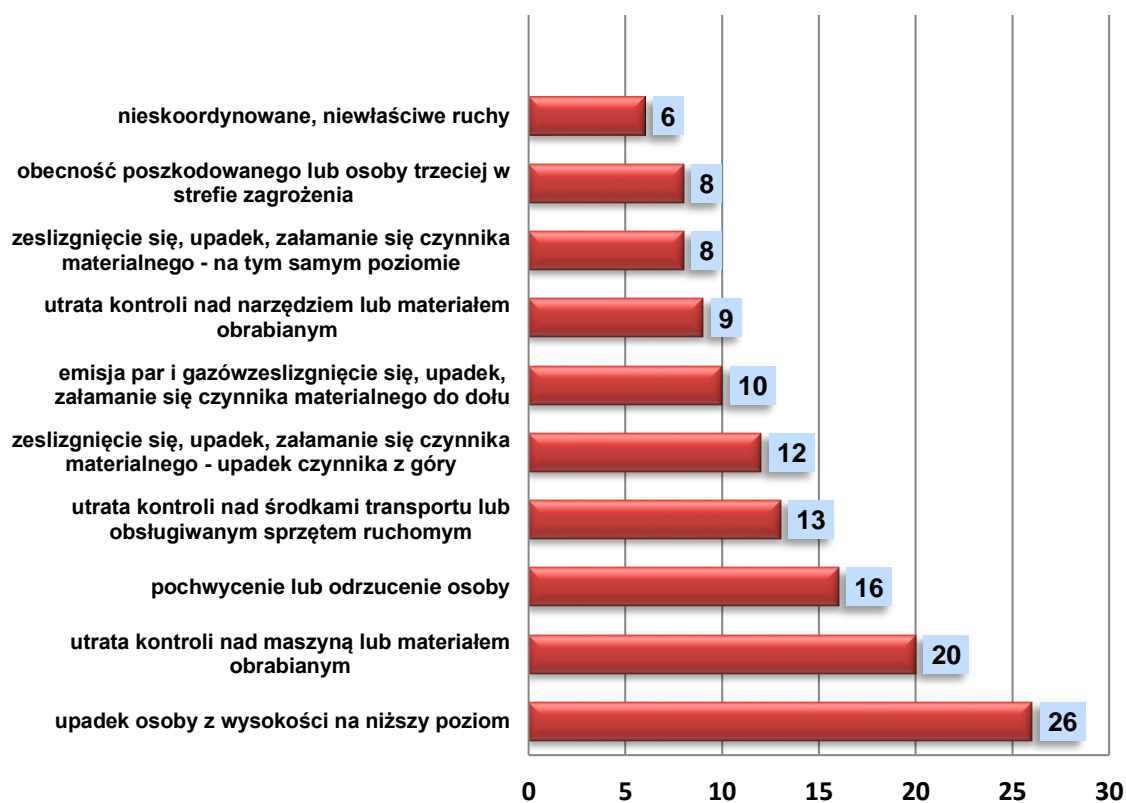
Tabela 6. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2018 r. według skutków.

Największy udział osób w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich działach gospodarki, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 80 wypadków (**36,8% ogółu wypadków**), w **budownictwie** – 44 wypadki (20,3%), w handlu – 14 wypadków (6,5%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo – 10 wypadków (4,6%).

W 2018 roku w dwóch działach gospodarki narodowej **przetwórstwie przemysłowym i budownictwie** miały miejsce 124 wypadki, co stanowi **prawie 3/5 ogółu wypadków**.

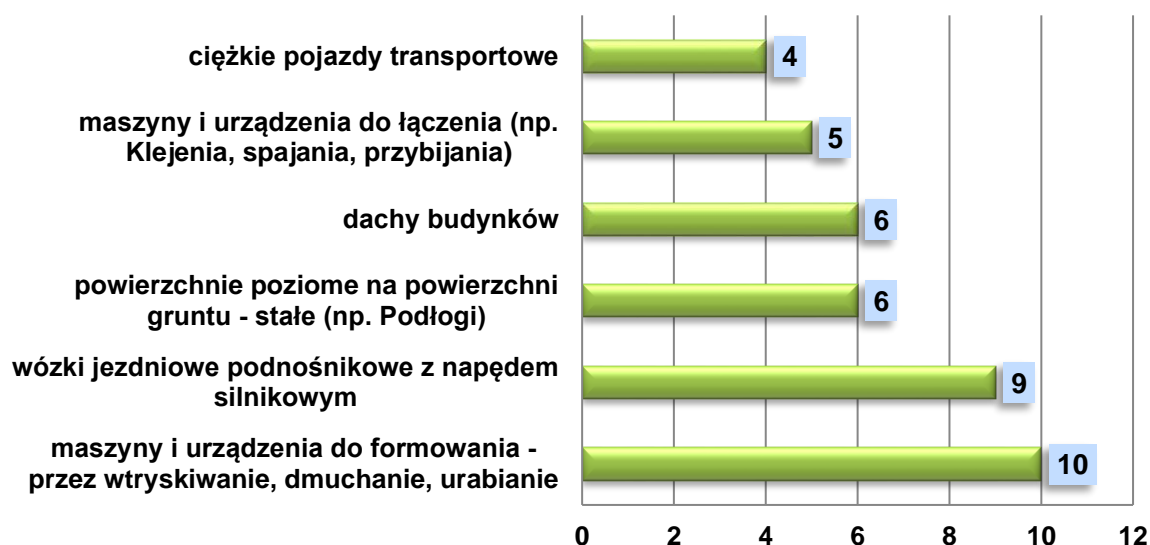
## 2. Wydarzenia towarzyszące wypadkom przy pracy.

Wydarzeniami stanowiącymi odchylenie od normalnego przebiegu procesu pracy były:



Wykres 12. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2018.

**Bezpośredni związek z wydarzeniem miały najczęściej następujące czynniki materialne:**



**Wykres 13. Łączna liczba poszkodowanych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2018.**

**Najczęściej powtarzającym się wydarzeniem powodującym wypadek, był upadek osoby z wysokości na niższy poziom.** W 2018 r. 26 poszkodowanych doznało urazów spowodowanych tym wydarzeniem. Często skutkiem była śmierć i ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej.

Ciężkie uszkodzenie ciała osoby poszkodowanej było skutkiem urazu wskutek utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym. (20), równie liczne wydarzenia odnotowano w związku z pochwyceniem lub odrzuceniem osoby (16 przypadków). Niewiele niższa liczba poszkodowanych (13) doznała urazu na skutek utraty kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchowym. A zatem wydarzenia tego rodzaju były przyczyną śmierci lub ciężkiego urazu ciała co trzeciego poszkodowanego w wypadkach przy pracy.

#### **Przyczyny wypadków przy pracy najczęściej wynikały z:**

##### **W zakresie techniki:**

- ◆ Braku urządzeń zabezpieczających.
- ◆ Niewłaściwego uchwycenia,. Trzymania czynnika materialnego.
- ◆ Nie używanie środków ochrony zbiorowej.
- ◆ Nieprawidłowego stanu technicznego urządzeń zabezpieczających.

- ◆ Nieodpowiedniego rozmieszczenia i składowania przedmiotów.
- ◆ Niewłaściwego działania elementów sterowniczych

#### **W zakresie niewłaściwej organizacji pracy:**

- ◆ Tolerowania, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – dopuszczenie do eksploatacji urządzenia bez dokonania oceny zgodności pod kątem spełnienia wymagań zasadniczych oraz dopuszczanie do pracy pracowników.
- ◆ Braku skutecznego nadzoru nad pracownikami wykonującymi pracę.
- ◆ Niewłaściwego przeszkolenia w zakresie bhp na stanowisku pracy – brak instruktażu stanowiskowego po modernizacji linii technologicznej.
- ◆ Nieprawidłowego szkolenia stanowiskowego na obsługiwanej maszynie.
- ◆ Tolerowania, przez osoby sprawujące nadzór, stosowania niewłaściwej technologii.
- ◆ Nieprawidłowego sposobu wykonywania pracy na maszynie.

#### **W zakresie samowolnego i/lub nieprawidłowego zachowania się poszkodowanego:**

- ◆ Niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności.
- ◆ Lekceważenie zagrożenia.
- ◆ Niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.
- ◆ Nieznajomość zagrożenia.
- ◆ Małego doświadczenia poszkodowanego – zatrudniony kilka dni przed wypadkiem.
- ◆ Nieużywania przez poszkodowanego środków ochrony indywidualnej.

W wyniku stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali **380 decyzji nakazowych** (wg stanu na 31.02.2019 r. – 337 decyzji zostało zrealizowanych, co stanowi 88,7% decyzji wydanych). Ponadto inspektorzy skierowali **wystąpienia zawierające 363 wnioski** dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych (do dnia 31.01.2018 r. pracodawcy zrealizowali 313 wniosków, co stanowi 86,2% skierowanych wniosków).

#### **W celu wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracujących wydano:**

- 140 pisemnych decyzji, z których 116 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn i 24 wstrzymania prac,
- 61 decyzji ustnych, z których 42 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn i 19 wstrzymania prac.



**Sprawców zaniedbań** stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika **ukarano w 177 przypadkach mandatami** na łączną kwotę 167.450 zł, w 10 przypadkach zastosowano środek wychowawczy, **w 11 przypadkach skierowano wnioski do sądu**, w których zawarto 33 wykroczenia.

W wyniku 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 2 000 zł do 15 000 zł.

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

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

- Kontrole inspektorów pracy kolejny rok z rzędu wykazały, że 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.
- Kontrole wykazały, że 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 kart oceny (mają one tylko wspomagać pracodawcę w identyfikacji zagrożeń i prawidłowym oszacowaniu ryzyka). Po stronie pracodawców, służby bhp, nie ma 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, dokument oceny ryzyka zawodowego nie jest analizowany,

weryfikowany, nie ma próby podjęcia skutecznych działań zmniejszających ryzyko zawodowe.

- Inspektorzy pracy wykazali, że dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań bhp, nadal stanowi duży problem dla pracodawców. Pomimo, że przepisy prawa pracy zobowiązywały dostosowanie maszyn do 31.12.2006 r., to przeprowadzone kontrole podczas badania wypadków nadal wykazują nieprawidłowości, niedostosowanie maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal pracodawcy, 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.

**W związku z powyższym zasadne jest:**

- Celowe 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.
- Celowe jest zmiana przepisów § 15 rozporządzenia dotyczącego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, tak aby inspektor pracy stwierdzając, że zespół powypadkowy popełnia rażące błędy w postępowaniu powypadkowym, mógł podejmować skuteczne działania władcze – wydawać decyzje. 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 krzywdy osobistej po stronie pracownika poszkodowanego w wypadku.
- Celowe jest szczegółowe kontrolowanie sposobu przygotowania zawodowego obcokrajowców, np. szkoleń bhp, uzyskiwania dodatkowych uprawnień, do wykonywania pracy na terenie RP. W toku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy ustalili, że w 2018 roku obcokrajowcy ulegli 9 śmiertelnym wypadkom przy pracy, 13 ciężkim wypadkom przy pracy. Łącznie zatem zostało poszkodowanych zostało 21 obywateli innych państw. Co stanowi około 7 % wypadków w 2018 roku.

### 3. 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 innym statusie zatrudnienia, niż pracownicy. W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili analizę **22 takich wypadków**. Najliczniej występującym wydarzeniem prowadzącym do wypadku był upadek z wysokości – 9 wydarzeń.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wydali 15 decyzji nakazowych, mających na celu poprawę warunków pracy w określonym miejscu. Na dzień 31 stycznia 2019 r. wykonano 12 decyzji, co stanowi 80,00%. Inspektorzy pracy wystosowali 25 wniosków w wystąpieniach, z których 20 zostało zrealizowanych, co stanowi 80,00% (dane na 31.01.2019 r.). .

Po przeprowadzonych kontrolach 12 osób zostało ukaranych mandatami karnymi (za 19 wykroczeń), na łączną kwotę 16.700,00 zł.. W 3 przypadkach skierowano wnioski do sądu, w których zawarto 10 wykroczeń, związanych z realizowanym tematem kontroli. Zastosowano również jeden środek wychowawczy.

W 2018 r. inspektorzy pracy nie badali okoliczności i przyczyn zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Badano okoliczności i przyczyny jednego wypadku osoby niepodlegającej ubezpieczeniu wypadkowemu, zatrudnionej na umowę o dzieło (ustną).

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

W 2018 r. kontynuowano kontrole **przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizie poddano **358 dokumentacji**, w tym dotyczące 43 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

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

- zgłoszenie wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie stwierdzono w 3,64% analizowanych dokumentacji powypadkowych (13 wypadków),
- zawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP w odległym terminie dotyczyło 4,47% analizowanych dokumentacji powypadkowych (16 wypadków),

- niezgłoszenie wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej ujawniono tylko w 1 wypadku,
- niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy stwierdzono w 2,51% analizowanych dokumentacji powypadkowych (9 wypadków),
- nieprzystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenie dokumentacji powypadkowej dotyczyło zaledwie 5 wypadków,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką miało miejsce w 5,87% analizowanych dokumentacji powypadkowych (21 wypadków),
- ustalenie tylko okoliczności wypadku, bez ujawnienia jego przyczyn stwierdzono w 10,61% analizowanych dokumentacji powypadkowych (38 wypadków),
- ustalenie tylko części przyczyn wypadku stanowiło aż 25,69% analizowanych dokumentacji powypadkowych (92 wypadki),
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy dotyczyło 18,99% analizowanych dokumentacji powypadkowych (68 wypadków),
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego stwierdzono w 8,66% analizowanych dokumentacji powypadkowych (31 wypadków),
- zaniechanie oględzin miejsca wypadku, a także wykonania innych czynności koniecznych do zebrania dowodów dotyczących wypadku stwierdzono w 2,51% analizowanych dokumentacji powypadkowych (9 wypadków),
- wyrażenie zgody na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku bez uzgodnienia z właściwym inspektorem pracy lub innym organem stwierdzono w 1,4% analizowanych dokumentacji powypadkowych (5 wypadków),
- brak w treści protokołu powypadkowego informacji na temat przyczyn opóźnień w dochodzeniu powypadkowym – przekroczenie terminu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku miało miejsce rzadko, bo tylko w 1,2% analizowanych dokumentacji powypadkowych (4 wypadki),
- 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 stwierdzono w 13,1% analizowanych dokumentacji powypadkowych (47 wypadków),
- niedotrzymanie 5-dniowego terminu zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę miało miejsce w 1,7% analizowanych dokumentacji powypadkowych (6 wypadków),

- nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek dotyczył 17,04% analizowanych dokumentacji powypadkowych (61 wypadków),
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku stwierdzono w prawie co drugiej dokumentacji (18,16% analizowanych dokumentacji powypadkowych – 65 wypadków),
- pracodawcy nie stosowali środków i wniosków profilaktycznych w przypadku 6,14% analizowanych dokumentacji powypadkowych (22 wypadki),
  - brak rejestru wypadków przy pracy wystąpił w 2,23% kontrolowanych firm. Natomiast nierejestrowanie wszystkich wypadków (liczba wypadków niezarejestrowanych) stwierdzono w 2,23% kontrolowanych firm (8 wypadków).

**Nieustalenie przyczyn** w ogóle lub ustalenie nie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy nadal **jest najczęściej występującą nieprawidłowością w postępowaniu wypadkowym.**

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 badającego okoliczności i przyczyny wypadku.**

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy ukarali 3 pracodawców mandataми karnymi, na łączną kwotę 4 100 zł. Realizując kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy stwierdzono 5 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

*Z wydanych **po kontrolach 10 decyzji nakazowych**, wykonanych zostało 8 decyzji, co stanowi 80%. Inspektorzy **wystosowali 268 wniosków**, z których do 31 stycznia 2019 r. zrealizowanych zostało 231 wniosków, co stanowi 86,19%.*

Decyzje inspektorów pracy dotyczyły w głównej mierze założenia rejestrów wypadków przy pracy, bądź ich uzupełnienia, niekiedy korekty treści rejestru wypadków przy pracy. Trzecim zagadnieniem regulowanym przez inspektorów pracy była niezbędna weryfikacja oceny ryzyka zawodowego.

Efektem działalności inspektorów było zaprowadzenie, bądź uporządkowanie, dokumentacji związanej z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi, jak również

lepsze rozpoznanie zagrożeń na stanowiskach pracy, poprzez ponowną analizę ryzyka zawodowego, występującego na stanowiskach pracy gdzie doszło do wypadków przy pracy.

Stwierdzono, że działania Państwowej Inspekcji Pracy wyeliminowały część nieprawidłowości dotyczących rzetelnego prowadzenia postępowań powypadkowych, tworzenia dokumentacji powypadkowej, poszerzyły wiedzę o zagrożeniach inicjujących powstawanie wypadków przy pracy.

Wykazane w kontrolach nieprawidłowości pokazują nierzetelność pracodawców, zespołów powypadkowych w prowadzeniu postępowań w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków, brak znajomości elementarnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które regulują kwestie postępowania powypadkowego. Przeprowadzone kontrole uprawniają również do wniosku, że stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości, wynikają najczęściej z przyczyn ludzkich. To brak rzetelności człowieka, w dalszej kolejności brak wiedzy, mają największy wpływ na powstawanie nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy podejmowali również działania profilaktyczno-promocyjne podczas konferencji, targów, wyjazdowych posiedzeń Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie, posiedzeń Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu prowadził również poradnictwo dotyczące wypadków przy pracy. Na stronie internetowej OIP zamieszczono informacje o okolicznościach i przyczynach wybranych wypadków przy pracy oraz informacje o liczbie wypadków w każdym tygodniu i w miesiącu 2018 r.

W ramach poradnictwa udzielano telefoniczne lub bezpośrednio w siedzibie okręgu lub oddziałów porady 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 wzbogaca go o wiedzę dotyczącą przyczyn nieszczęścia i umożliwia uniknięcia takich zdarzeń w przyszłości.

## IV. Wybrane zagadnienia z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

### 1. Egzekwowanie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu.

W ramach **długofalowych** zadań kontrolnych kontynuowane były działania sprawdzające przestrzeganie prawa przy zawieraniu **umów cywilnoprawnych**, które często są stosowane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Kontrolowane były zakłady różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów gospodarki takich jak: budownictwo, gastronomia i hotelarstwo, a także agencje ochrony osób i mienia. Przedmiotem długofalowych kontroli był ponadto outsourcing pracowniczy, co pozwoliło na dalszą diagnozę zjawiska omijania i naruszania przepisów art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W ramach zadań bieżących na rok 2018 kontynuowano także wzmożone kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych. Ponadto podjęto również intensywne kontrole przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie zapewnienia osobom świadczącym pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej. W roku 2018 przeprowadzono także kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

#### A. Ustalenie stosunku pracy. Powództwa oraz wnioski i polecenia inspektorów pracy.

W 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali **5 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 7 osób**. Liczba skierowanych pozwów jest taka sama jak w roku wcześniejszym (2017 r. - 5 pozwów). Sąd I instancji, w 2 sprawach ustalił w dla 3 osób istnienie stosunku pracy. Orzeczenie jest nieprawomocne. W jednej sprawie dla 2 osób została zawarta ugoda sądowa ustalająca istnienie stosunku pracy. Postępowania sądowe w pozostałych sprawach nie zostały zakończone. Inspektor pracy nie wstępował do żadnego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

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 (108 wniosków dotyczących 601 osób, z których potwierdzono realizację dla 460 osób) i wydanymi poleceniami (67 poleceń dotyczących 160 osób, które zrealizowano w całości) co skutkowało zawarciem z 1438 osobami umów o pracę. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

**Łączna liczba osób w 2018 r.**, których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy wyniosła **620**.

#### **B. Przestrzeganie zakazu zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia.**

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w ramach tematu **Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia**, przeprowadzono łącznie **1124 kontrole**, w tym w 975 przypadkach nie stwierdzono istnienia znamion stosunku pracy.

**Łączna liczba kontroli, w których inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2018 r. wyniosła 149 kontroli.** W ramach kontroli inspektorzy regulowali stwierdzoną nieprawidłowość za pomocą wniosku w



wystąpieniu bądź ustnym poleceniem. W 18 przypadkach inspektorzy pracy w jednej kontroli wydali zarówno wystąpienie, jak i ustne polecenie.

Spośród 1124 kontroli, 35 zostało wywołanych skargą, a zatem niewiele ponad 3%. W ramach przeprowadzonych kontroli rozpatrzono 35 skarg, w tym 13 skarg okazało się zasadnych (11 dotyczyło umów zleceń, 1 umowy o dzieło i 1 działalności gospodarczej, tzw. samozatrudnienia), 17 skarg bezzasadnych (w tym 13 skarg dotyczyło umów zleceń a 4 działalności gospodarczej), z kolei w przypadku 5 skarg nie było możliwości ustalenia zasadności wniosku, z uwagi na sporny charakter sprawy.

Na podstawie kontroli, w których zbadano **4396** umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy w 2018 r. skierowali do pracodawców łącznie **175** środków prawnych, w tym **108** wniosków i **67** ustnych poleceń. Wszystkie wydane środki prawne dotyczyły przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Wnioski w wystąpieniach objęły łącznie **601** osób, a pracodawcy (do 7 lutego 2019 r.) łącznie potwierdzili realizację 182 wniosków **zawierając umowy o pracę z 460 osobami. Z kolei ustne polecenia zrealizowane podczas kontroli dotyczył 160 osób.**

**Największą liczbę kontroli przeprowadzono w branży usługowej** – 305 kontroli, co stanowi 27% wszystkich przeprowadzonych kontroli, **w branży handlowej** – 229 kontroli, co stanowi 20,37% wszystkich kontroli oraz **w zakładach produkcyjnych** 171 kontroli (15,21% wszystkich kontroli). W przypadku branży handlowej skierowano do pracodawców 37 środków prawnych, które objęły 0,84% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych, z kolei w branży usługowej na 305 kontroli, w 35 przypadkach wydano środki prawne, które objęły 0,79% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych. Przy kontroli zakładów produkcyjnych na 171 kontroli wydano 24 środki prawne, co stanowi 0,54% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

W przypadku branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencji ochrony, liczba przeprowadzonych kontroli wyniosła odpowiednio: 10,14%; 7,56%; 2,13%. Z kolei liczba osób objętych środkami prawnymi (wystąpieniami i poleceniami) w pozostałych branżach stanowiła ok. 1,79% wszystkich zbadanych umów cywilnoprawnych.

W 2018 r. - podobnie jak w 2017 r. - kontrole przeprowadzone w temacie 100 w branży budowlanej 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, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomicznej oraz agencji ochrony osób i mienia, podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy **udzielili pracodawcom porad prawnych w łącznej liczbie 3344 i z zakresu legalności zatrudnienia 873.**

W 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano m.in. **program prewencyjny „Pracuję legalnie”** w ramach trzyletniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej na lata 2017-2019. Głównym zadaniem kampanii jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Narzędziami do popularyzacji zagadnień związanych z profilaktyką były przede wszystkim szkolenia z zakresu prawa pracy i bhp, seminaria, warsztaty, udzielanie porad na stoiskach informacyjnych, udział w imprezach wystawienniczych i konferencjach, oraz publikacje w środkach masowego przekazu. W szkoleniach wzięło udział łącznie 1228 osób, w tym 305 pracodawców.

Jednym z działań konferencja naukowa zorganizowana 15 listopada 2018 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu pod tytułem: „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowa o pracę ? umowa cywilnoprawna ? samozatrudnienie ?” przedstawiająca prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia. Organizatorami konferencji pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz Głównego Inspektora Pracy, byli: Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu.

W 2018 r. w OIP Poznań realizowano także działania w środkach masowego przekazu - wywiady, audycje radiowe i telewizyjne oraz publikacje wypowiedzi w prasie. Łącznie podjęto 25 działań o charakterze medialnym.

W zakresie działań prewencyjnych zawarto m.in. Porozumienie z Wielkopolskim Komendantem Wojewódzkim Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zasad współpracy i wymiany informacji służących ochronie pracy młodzieży podejmującej pracę w ramach programów na rzecz zatrudnienia prowadzonych przez Ochotnicze Hufce Pracy.

W marcu 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu został członkiem Rady Biznesu i Nauki Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w

Poznaniu. Członkami Rady są przedstawiciele działających na terenie Wielkopolski dużych zakładów pracy, organizacji pracodawców, samorządu terytorialnego.

### C. Zawieranie umów terminowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 71 kontroli dotyczących przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych.

Podczas kontroli w przedmiotowym temacie rozpatrzono łącznie 3 skargi dotyczące 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, dwukrotnego zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Skarga dotycząca zawarcia przez pracodawcę z tym samym pracownikiem dwóch umów o pracę na okres próbny była zasadna, ponieważ pracownika zatrudniono w celu wykonania tego samego rodzaju pracy oraz nie upłynął co najmniej 3 letni okres od dnia rozwiązania poprzedniej umowy o pracę. Skargi dotyczące zawierania wielu umów o pracę na czas określony były niezasadne ponieważ w jednym przypadku inspektor pracy stwierdził, że umowy o pracę zawarte zostały na czas określony w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym, a w drugim inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w zakresie sporządzania umów na czas określony.

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

W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych wydano łącznie 30 wniosków wystąpienia oraz 2 polecenia.

Najwięcej wniosków wydano w zakresie nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem lub zmianą informacji o warunkach zatrudnienia, przede wszystkim w zakresie określenia długości okresu wypowiedzenia – 15 wniosków, których potwierdzono realizację w całości; nieprawidłowości związanych ze sporządzaniem umów o pracę na czas określony, dotyczących niezawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące – 7 wniosków, w stosunku do 5 z nich potwierdzono wykonanie w całości.

Ponadto wobec stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali wnioski wystąpienia do Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu o niezawieranie umów o pracę z naruszeniem art. 251 Kodeksu pracy – wniosek dotyczył 8 pracowników. W odpowiedzi na

wystąpienie inspektora pracy Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu nie zgodziła się z jego treścią i podtrzymała swoje stanowisko, iż w konkretnych przypadkach uzasadnione jest zawieranie przez Spółkę umów o pracę na czas określony z zastosowaniem wyjątku, o którym mowa w przepisie art. 251 § 4 pkt 4 Kodeksu pracy. Wniosek skierowany do Sp. z o.o. z siedzibą w Starym Mieście dotyczył potwierdzenie w formie pisemnej 54 pracownikom zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na dzień sporządzenia sprawozdania nie upłynął termin udzielenia odpowiedzi pracodawcy na kierowane wystąpienie.

Najczęstszą przyczyną naruszeń przepisów prawa według pracodawców oraz inspektorów pracy jest nadal błędna interpretacja znowelizowanych przepisów oraz wątpliwości co do tzw. obiektywnych przyczyn uzasadniających nie stosowanie limitów określonych w przepisach prawa pracy.

Realizując zadanie podejmowano również działania prewencyjne i informacyjne. W roku 2018 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono 29 spotkań szkoleniowych zorganizowanych dla różnych grup docelowych, w tym pracodawców.

Kontrole przeprowadzane w okresie sprawozdawczym nie wykazały rażących nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania znowelizowanych przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów na czas określony. Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły nie właściwego ustalenia okresu 33 miesięcy warunkującego zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, błędnie określonego okresu wypowiedzenia, nieprawidłowo sformułowanej informacji o warunkach zatrudnienia. Przeprowadzane kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania umów terminowych.

Jednocześnie należy wskazać, że większa uwaga powinna zostać zwrócona na zagadnienia dotyczące tzw. obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy uzasadniających zawieranie umów o pracę na czas określony bez stosowania limitów określonych przepisami prawa pracy, aby nieostre zapisy art. 251 § 4 pkt 4 kodeksu pracy nie były wykorzystywane jako obejście przez pracodawcę przepisów prawa.

Należy jednak wskazać, że niejasny i nieprecyzyjny zapis art. 251 § 4 pkt 4 Kodeksu pracy dotyczący obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy może doprowadzić do obchodzenia i nadużywania przepisów prawa pracy, co do liczby umów i dopuszczalnego czasu trwania umów na czas określony. Jednocześnie należy stwierdzić, po analizie prowadzonego w Okręgowym Inspektoracie Pracy rejestru takich umów, że art. 251 § 5 Kodeksu pracy stanowiący, że pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od

dnia jej zawarcia wskazuje w większości przypadków przestrzeganie przez pracodawców terminu i formy zawiadomienia. Jednakże w wielu zawiadomieniach pracodawcy nie podają nazwisk pracowników, których zawiadomienia dotyczą oraz nie wskazują długości trwania umów o pracę, a przyczyny przez nich podane są w wielu przypadkach bardzo ogólne. Dlatego też należy stwierdzić, iż ustalenie czy w danym przypadku przyczyny wskazane przez pracodawcę uzasadniają zatrudnienie pracownika na podstawie takiej umowy, a w szczególności, czy zawarcie umowy służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, możliwe jest dopiero po przeprowadzeniu kontroli u pracodawcy.

W związku z powyższym w roku 2019 do kontroli w przedmiotowym temacie będą typowane przede wszystkim te podmioty, które stosują wyłączenie z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, w sytuacjach w ocenie inspektorów pracy do tego nieuprawniających lub składających zawiadomienia do OIP bez podania jednoznacznej przyczyny.

#### D. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.

Podczas kontroli prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu **zbadano w sumie 6 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego**. W 3 zbadanych przypadkach stosowania outsourcingu pracowniczego przeprowadzono kontrole krzyżowe. W podmiotach korzystających z outsourcingu pracowniczego przeprowadzono 3 kontrole, natomiast w podmiotach oferujących usługę outsourcingu pracowniczego przeprowadzono 6 kontroli. Łącznie w celu realizacji tematu przeprowadzono **9 kontroli** i zbadano 6 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego.

Kontrole do tematu realizowane były poprzez wytypowanie zakładów do kontroli oraz w sytuacji, gdy inspektor podjął informację o występowaniu u kontrolowanego outsourcingu. Ponadto w 3 przypadkach zbadany outsourcing pracowniczy wynikał z informacji uzyskanych od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przejściu pracowników.

W objętych kontrolą podmiotach działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, które korzystały z outsourcingu pracowniczego, **stwierdzono przypadki naruszenia art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy**. W trzech przypadkach stosowania outsourcingu pracowniczego wydano wnioski w wystąpieniu dotyczące informowania pracowników z co najmniej 30-dniowym wyprzedzeniem o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a także o jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników. Wnioski związane były z naruszeniem art. 23<sup>1</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ponadto w jedynym przypadku

stwierdzono naruszenie art. 23<sup>1</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, co skutkowało wydaniem wniosku o prawidłowe pouczenie pracowników o przysługujących im uprawnieniach w zakresie rozwiązania umowy o pracę w razie przejścia zakładu pracy, bądź jego części na nowego pracodawcę.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w związku z prowadzonymi kontrolami w ramach realizacji tematu outsourcingu pracowniczego, stwierdzono zastosowanie przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy w 5 przypadkach. Natomiast w pozostałym 1 przypadku nie powołano się na art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. W związku z powyższym należy uznać, że w badanych przypadkach outsourcingu pracowniczego na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, przeważnie powoływano się na okoliczności przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w kontrolowanych podmiotach gospodarczych korzystających z przejętych lub byłych pracowników, w ramach realizacji tematu outsourcing pracowniczy, nie ujawniono działań niezgodnych z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

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

Przedmiotem kontroli prowadzonych w roku sprawozdawczym było **przestrzeganie przez przedsiębiorców lub inne jednostki organizacyjne przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** (Dz.U. z 2017 r. poz. 847), w szczególności dotyczących wypłacania przyjmującym zlecenie i świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 r. przeprowadzili **1096 kontroli**.

Kontrolami objęto **1023** podmiotów, zatrudniających na podstawie **umów cywilnoprawnych 29 645 osób**.

**Stwierdzono naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas 234 kontroli (21,4% kontroli). Wydano 208 wystąpień (18,98% kontroli) oraz 42 polecenia ustne (3,83% kontroli).**

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

1. Niewypłaceniu, obniżeniu, bezpodstawnym potrąceniu z wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej, należnego **615** osobom, łączna kwota wypłaconych na podstawie poleceń i wniosków inspektorów pracy należności z tego tytułu wyniosła na dzień 20.02.2019 r. **211 169,55** zł. Stwierdzono **155** przypadków naruszeń przepisów (14,40% przeprowadzonych kontroli),
2. 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 **60** przypadków naruszeń przepisów (**5,47%** przeprowadzonych kontroli).
3. Niezapewnieniu przedkładania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia – stwierdzono **76** przypadków naruszeń przepisów (**6,93%** przeprowadzonych kontroli).
4. 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 **13** przypadków naruszeń przepisów (**1,19%** przeprowadzonych kontroli).
5. Nieustaleniu wysokości wynagrodzenia w umowach, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej – stwierdzono **13** przypadków naruszeń przepisów (**1,19%** przeprowadzonych kontroli).
6. Nieprzechowywaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – stwierdzono **10** przypadków naruszeń przepisów (**0,91%** 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 3 przypadki naruszeń przepisów w zakresie: nieopłaceniu składek na ubezpieczenie społeczne za zleceniobiorców, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac;
- ◆ Naczelników Urzędów Celno-Skarbowych o naruszeniach przepisów prawa podatkowego – stwierdzono 2 przypadki naruszeń przepisów w zakresie: nieopłaceniu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, w tym od wynagrodzeń wypłaconych poza listami płac.
- ◆ Prokuratur Rejonowych – jedno zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, które dotyczyło niewypłacenia stawki minimalnego wynagrodzenia z tytułu umów zleceń. Prokurator Rejonowy w Poznaniu wszczął w tym zakresie postępowanie karne.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż stan przestrzegania obowiązujących przepisów w kontrolowanych podmiotach nie jest zadowalający. Stwierdzono naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas prawie 1/4 przeprowadzonych kontroli. W niektórych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości występowały w stopniu rażącym.

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.

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 615 osobom**, co ustalono na podstawie treści wydanych poleceń i wniosków. Stwierdzono naruszenia w tym zakresie w stosunku do 14,40% przeprowadzonych kontroli. **Wyegzekwowano kwotę 211 169,55 zł.**

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 usług.

W małym stopniu stwierdzono pozostałe uchybienia polegające na: nieustaleniu wysokości wynagrodzenia w umowach w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej; niezapewnieniu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w sposób ustalony w umowie lub w potwierdzeniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku niezawarcia umowy z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej oraz niearchiwizowaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

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; przeniesienia go na inną osobę; dokonywania wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej. Powyższe przepisy ustawy stanowiące ochronę dochodów przyjmujących zlecenie i świadczących usługi oraz zabezpieczenie przed nadużyciami i próbami omijania są przestrzegane. Ponadto nie wykazano nieprawidłowego stosowania wyłączeń spod przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8d ust. 1 ustawy).

Przeprowadzone kontrole ujawniły nieprawidłowości w zakresie niezgodności umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy. Zadanie, którego przedmiotem jest przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy było realizowane łącznie z zadaniem: Wypłata minimalnego

wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Liczba osób w stosunku do których naruszono art. 22 § 1 Kodeksu pracy, pozostaje wciąż na wysokim poziomie. Ustalenia poczynione podczas kontroli wykazują, że przepisy naruszają przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność w różnych branżach.

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.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu podjęto liczne działania o charakterze prewencyjnym.

Inspektorzy pracy wzięli udział w licznych imprezach masowych, w których uczestnicy uzyskali informacje dotyczące prawnej ochrony pracy. Spotkania miały na celu kształtowanie świadomości w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej prawa pracy, a także poinformowanie o rozwiązaniach prawnych, zapewniających ochronę i bezpieczne warunki pracy młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy. Wydarzenia zgromadziły liczną rzeszę zarówno pracodawców, jak i instytucji funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Na przygotowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy stoiskach, inspektorzy pracy udzielili wielu porad prawnych z zakresu prawa pracy, m.in. dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej, na przykład podczas konferencji dla pracodawców świadczących usługi związane z pozyskiwaniem drewna na rzecz Lasów Państwowych oraz służb bhp Nadleśnictw z rejonu południowej Wielkopolski zorganizowanej przez OIP Poznań w dniu 25.10.2018 r.

W ramach **programu Kultura Bezpieczeństwa** odbyły się liczne spotkania z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były elementy prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono w sumie ponad 75 szkoleń, w których wzięło udział blisko 2500 uczniów i studentów. Część z tych szkoleń obejmowała zagadnienia prawa pracy, w tym minimalnej stawki godzinowej.

Propagowanie wiedzy o przepisach dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, realizowano za pośrednictwem radia i prasy.

Kontrolujący współpracowali z działającymi organizacjami związkowymi. Informowano

przedstawicieli organizacji związkowych o przedmiocie i celu kontroli. Podczas spotkań z przedstawicielami organizacji związkowych, inspektorzy pracy uzyskali informacje niezbędne do dokonania ustaleń w zakresie wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz o rodzaju i warunkach wykonywanej pracy zarobkowej.

#### F. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.

W ramach realizacji tematu w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skontrolowali **19 wykonawców** zamówień publicznych i jednego podwykonawcę (w badanym okresie, czterech wykonawców skontrolowano więcej niż jeden raz). Powyższe kontrole przeprowadzono u wykonawców zamówień publicznych na poszczególne usługi: roboty budowlane i remonty, usługi sprzątania i utrzymania porządku, usługi kominiarskie, usługi ochrony osób i mienia, usługi leśne. W poniższej tabeli przedstawiono zestawienie liczbowe skontrolowanych wykonawców zamówień publicznych z podziałem na rodzaj wykonywanych usług. Łącznie **przeprowadzono 25 kontroli**.

Branża	Liczba skontrolowanych wykonawców	%
Usługi budowlane i remonty	4	21,05
Usługi sprzątania i utrzymania porządku	2	10,53
Usługi kominiarskie	1	5,26
Usługi ochrony osób i mienia	6	31,58
Usługi leśne	6	31,58

**Tabela 7. Kontrole u wykonawców zamówień publicznych wg branż w 2018 r.**

Skontrolowano 1 podwykonawcę zamówień publicznych. Kontrolę tę przeprowadzono u podwykonawcy zamówień publicznych na poszczególne usługi leśne.

W celu usunięcia ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących niezrealizowania przez wykonawcę/podwykonawcę obowiązku zatrudnienia osób

realizujących zamówienie na podstawie stosunku pracy w ramach realizowanego tematu oraz zapewnienia w przyszłości w kontrolowanych zakładach wymaganego przepisami stanu praworządności, inspektorzy pracy wydali **4 polecenia**, obejmujących regulacje związane z badanymi zagadnieniami tematycznymi, tj.

**a) w związku z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy:**

Inspektorzy pracy wydali **1 polecenie**, które dotyczyło **1 pracownika**.

**b) w związku z nielegalnym zatrudnieniem:**

Inspektorzy pracy wydali **3 polecenia**, które dotyczyły **3 pracowników**.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i na podstawie poziomu realizacji wydanych środków prawnych, należy stwierdzić, że podjęte działania pozwoliły uzyskać oczekiwane efekty w zakresie przywrócenia prawidłowego stanu prawnego dotyczącego zawierania umów o pracę u wykonawców/podwykonawców zamówień publicznych zgodnie z wymogami zamawiającego.

**Uzyskano następujące efekty:**

- w przypadku realizowania zamówienia publicznego przez osoby zatrudnione nielegalnie (bez umowy o pracę) – **3 pracownikom** potwierdzono na piśmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy.
- w przypadku realizowania zamówienia publicznego przez osoby, którym powierzono pracę na podstawie umowy o dzieło – **1 pracownicy** przekształcono umowę o dzieło i potwierdzono na piśmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

Ponadto, w związku ze zidentyfikowaniem podczas przeprowadzonych kontroli przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy przez wykonawców/podwykonawców realizujących zamówienia publiczne, pomimo zastrzeżenia przez zamawiającego, iż czynności z zamówienia powinny być dokonywane przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz przypadków, w których wykonawca/podwykonawca powierzał pracę bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (mimo wymogu realizowania czynności przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę), w uzasadnionych przypadkach inspektorzy pracy zastosowali środki prawne w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu naruszenia dotyczące nielegalnego zatrudnienia przez podmioty realizujące zamówienia publiczne wystąpiły w zakładach usług leśnych. Skontrolowano 7 podmiotów, które zajmują się

usługowym wykonywaniem prac z zakresu **gospodarki leśnej**, ze szczególnym uwzględnieniem procesu pozyskania, zrywki i wywozu drewna. Fakt nielegalnego zatrudnienia w zakładach usług leśnych ujawniono **w 3 kontrolowanych podmiotach**, gdzie pracę bez umowy o pracę wykonywały 3 osoby po jednym pracowniku w każdej firmie.

Wpływ na poprawę tej sytuacji mogły mieć pożądane **działania prewencyjne** przeprowadzone na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu:

- w lipcu 2018 r. w Technikum Leśnym w Goraju odbyła się narada zorganizowana przez Dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile dla pracodawców Zakładów Usług Leśnych świadczących usługi na rzecz RDLP w Pile. W naradzie uczestniczyło 120 pracodawców oraz Nadleśniczowie wszystkich Nadleśnictw z terenu RDLP w Pile. Na naradę zaproszony został inspektor pracy, który przekazał wiedzę o obowiązujących przepisach prawa pracy i zakresie działania Państwowej Inspekcji Pracy w tym również w obszarze przepisów ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r – Prawo zamówień publicznych. Podczas spotkania inspektor pracy wskazywał potrzebę sumiennego i prawidłowego wypełniania przez zamawiającego obowiązku określenia w przedmiocie zamówienia, zgodnie art. 29 ust. 3a ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r – Prawo zamówień publicznych, wymagań o sposobie zatrudnienia osób na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu określonych prac, a także informował o uprawnieniach zamawiającego wynikających z art. 36 ust 2 pkt 8a cyt. ustawy w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań dotyczących sposobu zatrudnienia oraz możliwości zastosowania sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań, oraz zwracał uwagę wykonawcom zamówień publicznych na przestrzeganie warunków zatrudnienia przy wykonywaniu określonych prac wynikających z specyfikacji istotnych warunków zamówienia, celem wyeliminowania przypadków nielegalnego zatrudnienia, czy zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

- ponadto dla 10 pracodawców zainteresowanych programem prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” zorganizowano szkolenie dotyczące dobrych praktyk przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz bezpiecznych metod pracy, a także omówiono zmiany przepisów prawa pracy dotyczące zawieranych umów o pracę i poddawania pracowników badaniom lekarskim, a ponadto inspektor pracy omówił różne formy zatrudnienia zgodnie z założeniami siwz na usługi leśne oraz deklarowanym w ofertach „obowiązkiem samodzielnej realizacji” kluczowych elementów części zamówienia. Inspektor pracy omówił również niezgodności pomiędzy stanem faktycznym w zakładach usług leśnych, a informacjami zawartymi w JEDZ (Jednolity Europejski Dokument Zamówienia), dotyczącymi osób

skierowanych przez wykonawcę do realizacji zamówienia, zakresu wykonywanych czynności, posiadanych uprawnień oraz wykształcenia osób pełniących funkcję nadzoru.

Nie stwierdzono faktu nielegalnego zatrudnienia u podmiotów realizujących zamówienia publiczne w innych dziedzinach.

Natomiast **naruszenie przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych** z osobami, które zgodnie z postawionymi przez zamawiającego warunkami, powinny zostać zatrudnione w ramach stosunku pracy stwierdzono podczas kontroli podmiotu wykonującego **usługi sprzątania**. Ujawnienie nieprawidłowości nastąpiło w trakcie kontroli wszczętej na podstawie wniosku zamawiającego Wielkopolskiego Kuratora Oświaty, który zwrócił się z prośbą do PIP o przeprowadzenie kontroli. Prośba o kontrolę podyktowana była informacją uzyskaną od jednej z pracownic, że wykonawca usługi nie zawarł z nią umowy o pracę, co stało w sprzeczności z warunkami zawartej umowy pomiędzy zamawiającym a wykonawcą. Inspektor pracy po przeprowadzeniu kontroli poinformował zamawiającego Wielkopolskiego Kuratora Oświaty o podjętych działaniach w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości dotyczącej zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

Mając na uwadze fakt, że wszystkie wyżej **wymienione nieprawidłowości** dotyczące zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych, ujawnione przez inspektorów pracy podczas kontroli, **zostały usunięte niezwłocznie podczas kontroli** można wysunąć wniosek, iż efektywność działań podejmowanych przez PIP przyniosła oczekiwane rezultaty.

Dokonane ustalenia podczas kontroli wskazują, że wykonawcy i podwykonawcy starają się realizować zadania wynikające z zamówienia publicznego, przestrzegając przepisów dotyczących zawierania umów o pracę zgodnie z wymaganiami zamawiającego. Kontrole w zakładach wykonujących **usługi budowlane** przeprowadzone w ramach realizowanego tematu wykazały, że wykonawcy robót budowlanych, do realizacji zadań wynikających z określonego w siwz przedmiotu zamówienia, powierzali pracę pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę, w tym także zatrudniali na podstawie umów o pracę cudzoziemców. W sumie u trzech skontrolowanych podmiotów realizujących zamówienia publiczne na roboty budowlane wykonywało pracę 9 cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów o pracę, posiadających wymagane dokumenty do wykonywania pracy na terytorium RP.

Podobnie jak w roku poprzednim, na wnioski składane przez Polski Związek Pracowników Ochrona, przeprowadzono kontrole w firmach realizujących **usługi ochrony osób i mienia** w zakresie sprawdzenia przestrzegania prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych. Kontrole dotyczyły

podmiotów, których siedziba znajduje się na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, a zakres działań tychże firm (najczęściej działających jako Konsorcjum) obejmuje teren całego kraju. Podczas kontroli jednej z firm należącej do Konsorcjum, realizującej wspólnie z pozostałymi firmami usługi w zakresie ochrony osób i mienia poszczególnych obiektów, stwierdzono przypadki, że na poszczególnych obiektach wykonywało pracę minimum 14 osób zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie usług, a zleceniobiorcy złożyli pisemne oświadczenia, w których stwierdzają, że przedsiębiorca zaoferował im zawarcie umów o pracę, jednak ich wolą jest zawarcie umowy o świadczenie usług, jako korzystniejszej dla nich. Inspektor pracy przeprowadził kontrolę w firmie niezależnie od treści postanowień wynikających z przedmiotowych zamówień publicznych m.in. w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Bez wątpienia kontrole w zakresie prawidłowości zawierania umów o pracę przez wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych mają na celu dążenie do eliminowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, czy wyeliminowania zjawiska nielegalnego zatrudnienia i w efekcie pogłębiają obszar działania inspekcji pracy w zakresie badania zjawiska nielegalnego zatrudnienia jak i zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Fakt wprowadzenia aspektu społecznego do zamówień publicznych dotyczącego zawierania umów o pracę w przypadkach określonych przez zamawiającego pozwala na realizację dotychczasowych działań PIP w zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

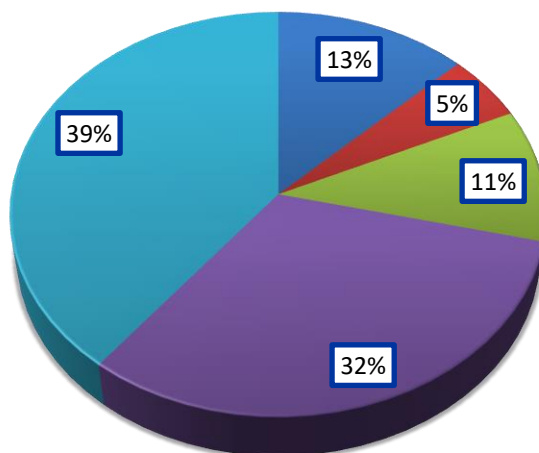
## 2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

### A. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – **kontrole planowe.**

W okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **94 kontrole** u **94** pracodawców w zakresie realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. Z ogólnej liczby **94 kontroli** - **16 kontroli** zostało przeprowadzonych na skutek skarg, a u **17** pracodawców przeprowadzono kontrolę po raz pierwszy.

### Struktura branżowa

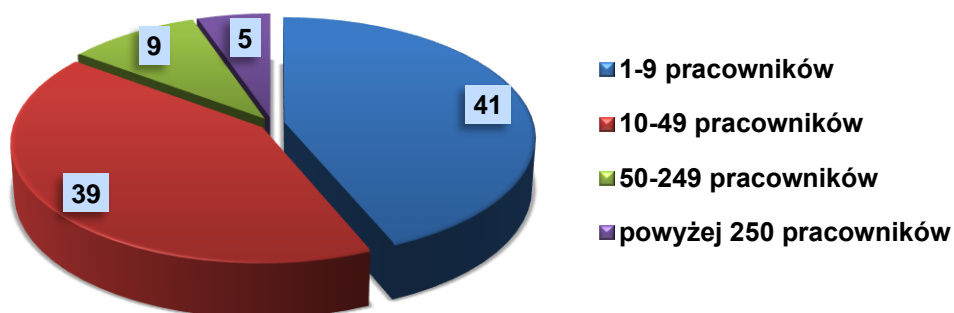
- Zakłady produkcyjne
- Zakłady transportu składowania
- Zakłady budowlane
- Placówki handlowe
- Pozostałe branże



**Wykres 14. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2018 r. wg branż.**

W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie **6 652 pracowników**, w tym **3 629 kobiet** i **27 pracowników młodocianych**.

### Struktura zatrudnienia

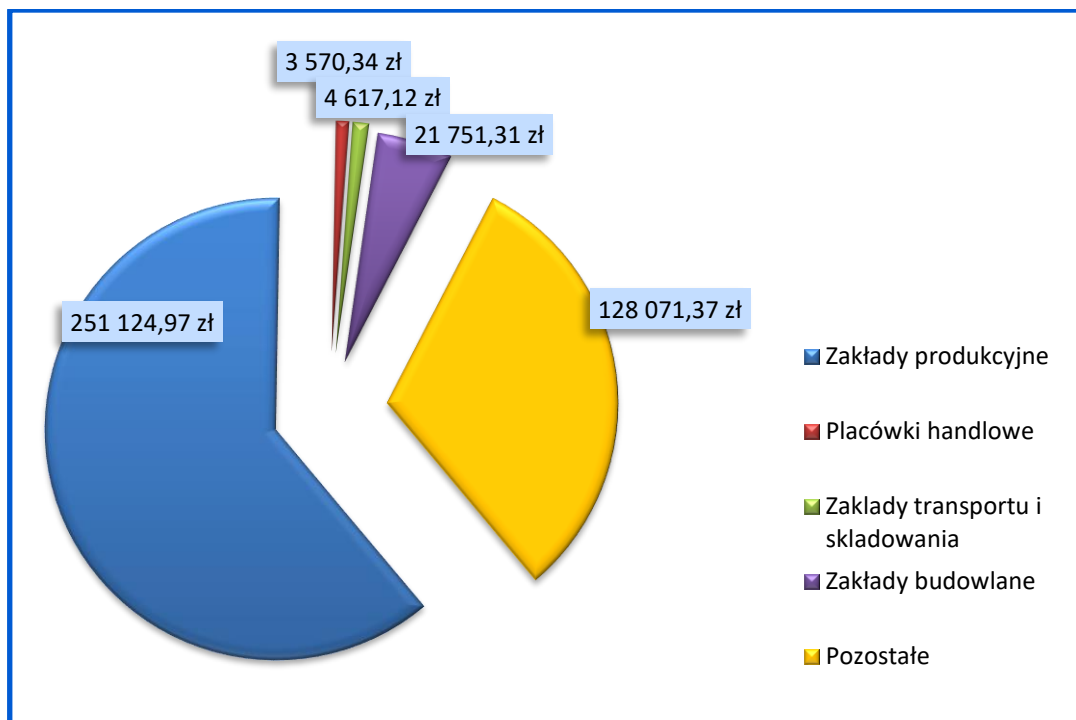


**Wykres 15. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2018 r.**



W bieżącym roku stwierdzono, iż kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **327 697,23 zł**, w stosunku do **420 pracowników**. Znacznie zmalała jednak kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2018 r. wyniosła **780,23zł**, podczas gdy w roku ubiegłym wyniosła **1 179,83 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 i ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. 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 niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto w 2018 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **10 regulaminów wynagradzania i 45 regulaminów pracy lub obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresach rozliczeniowych**.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, iż **najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń** i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, **w zakładach produkcyjnych**, w wysokości **251 124,97 zł**, tj. **76,63 %** kwot niewypłaconych wynagrodzeń. Największa skala naruszeń wśród zakładów produkcyjnych występuje w zakładach produkujących maszyny i urządzenia oraz odzież. W zakładach z branży budowlanej nie wypłacono łącznie **21 751,31 zł**, tj. **6,63%** niewypłaconych w tej branży wynagrodzeń. Nieprawidłowości z dwóch pozostałych branż, tj. handel i transport stanowią zaledwie **2,5%** ogólnej kwoty niewypłaconych świadczeń, opiewających łącznie na kwotę **8 187,46 zł**.



**Wykres 16. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach.**

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **2 nakazy płacowe** zawierających **21 zarządzeń nakazowych**. Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **238 395,72 złotych**.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **89 wystąpień**, zawierających **365 wniosków** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **9 poleceń**, w tym **6 poleceń** dotyczących należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli oraz **3 polecenia** dotyczące sporządzenia rozkładów czasu pracy i zaprowadzenia 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 nieznamomości przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe w zakładach pracy. Należy podkreślić, iż naruszanie przepisów o czasie pracy skutkuje wprost naruszeniami w obszarze 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.140<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W **36%** skontrolowanych pracodawców (34 przypadki) 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 **8 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali **23 wnioski** w wystąpieniach oraz **2 polecenia ustne**, występując o naliczenie i wypłacenie należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu.

W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach i poleceniach ustnych z **tytułu niewypłaconego lub bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**, w tym również dodatku za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom w terminie do 31.12.2018r. łącznie **34 370,23 zł.** Stanowiło to aż **38,5%** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień i poleceń inspektorów pracy. Kwota ta ulegnie jednak 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 jeszcze wyższy i wynosił **52 %** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

W **1 wniosku** skierowanym do sądu zawarto **4 zarzuty** stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych oraz naruszania przepisów o czasie pracy. **14 osób** ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę **17 000,00zł**, gdzie najwyższy mandat nałożono w wysokości **2 000,00zł**. Ponadto wobec **20 osób**, które popełniły wykroczenia, zastosowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia i pouczenia m.in. w przypadkach, kiedy przeprowadzano pierwszą kontrolę realizując temat 095 a stwierdzono nieprawidłowości z zakresu wypłaty wynagrodzenia za pracę lub przestrzegania przepisów o czasie pracy.

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 niezajomość przepisów wśród kadry kierowniczej. Sprawy kadrowo-płacowe prowadzone są często przez osoby o braku 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. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż prawie jedna piąta kontroli z tematu 039A została przeprowadzona u pracodawców wcześniej niekontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

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 wynagrodzeniu 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 bez wykazania na liście płac i nieodprowadzenia należnej składki na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego. Skala tego procederu jest trudna do uchwycenia gdyż inspektor pracy nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi skuteczną walkę z ww. patologią.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano do dnia **31.12.2018r.** na rzecz **420 pracowników** kwotę **327 697,23 zł**. W tym na podstawie **5** poleceń ustnych wydanych w trakcie kontroli **1298,62 zł**. Na podstawie **21** wykonanych zarządzeń nakazowych wypłacono kwotę **238 395,72 zł**, co stanowi **100 %** kwot zobowiązań zawartych w wydanych decyzjach.

W wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy na łączną kwotę **88 002,89 zł**.

Z łącznej kwoty świadczeń, tj. **327 697,23 zł** wyegzekwowano m.in.:

- dla **91 pracowników** wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie **203 205,44 zł**,
- dla **54 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej i w średnietygodniowej oraz za pracę w niedziele i święta w wysokości **34 943,73 zł**,
- dla **27 pracowników** dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości **3 251,93zł**,
- dla **15 pracowników** ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie **9 477,60 zł**,
- dla **32 pracowników** wynagrodzenie urlopowe na łączną kwotę **15 521,63 zł**,
- dla **2 pracowników** należności z tytułu podróży służbowych na łączną kwotę **1 386,66 zł**,

- dla **128 pracowników** ekwiwalent używanie własnej odzieży roboczej oraz za pranie i naprawę odzieży w wysokości **25 836,18 zł**,
- dla **15 pracowników** wynagrodzenie chorobowe na łączną kwotę **9 177,94 zł**,
- **1 pracownikowi** kwotę bezpodstawnie potrąconą z wynagrodzenia za pracę w wysokości **907,00zł**,
- dla **55 pracowników** kwotę **23 989,12 zł** stanowiącą nieprawidłowości w zakresie innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, niewynikających z wytycznych do tematu 039 a dotyczących przede wszystkim składników wynagrodzenia wynikających z przepisów wewnętrzzzakładowych.

Ponadto uzyskano następujące efekty działań podjętych przez inspektorów pracy w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości:

- **11 pracodawców**, którzy nie wywiązywali się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie, realizując wystąpienia inspektorów pracy zobowiązało terminowo wypłacać wynagrodzenie za pracę,
- **6 pracodawców** dokonało zmiany treści regulaminów wynagradzania dostosowując je stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami w stosunku w zakresie dotyczącym **297 pracowników**,
- **4 pracodawców** usunęło nieprawidłowości w zakresie prowadzenia list płac na rzecz **87 pracowników**.

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

- **26 pracodawców** zobowiązało się do rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy w stosunku do **148 pracowników**,
- **41 pracodawców** realizując wnioski w wystąpieniach i poleceniach usunęło nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- **40 pracodawców** realizując wystąpienia i polecenia inspektorów pracy zobowiązało się do ustalania rozkładów czasu pracy i informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy,
- **8 pracodawców** realizując wystąpienia inspektora pracy zobowiązało się do niezatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnych limitów godzin nadliczbowych w stosunku do **18 pracowników**,
- **12 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **33 pracownikom** dobowego odpoczynku,

- **6 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **19 pracownikom** tygodniowego odpoczynku,
- **21 pracodawców** zobowiązało się do udzielania **85 pracownikom** dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy,
- **29 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania pozostałych przepisów o czasie pracy nieuwzględnionych w wytycznych w stosunku do **127 pracowników**. Nieprawidłowości te dotyczyły głównie nieprzestrzegania przepisów o dobie pracowniczej, czasie pracy osób niepełnosprawnych i kierowców.

Łącznie pracodawcy zrealizowali **313 wniosków**, co stanowi **85,75 %** ogólnej liczby wydanych środków prawnych w ramach realizacji tematu 039A. Niewykonane wnioski wynikają przede wszystkim z faktu, iż dotyczą zakładów pracy, w których przeprowadzono kontrole w październiku i listopadzie 2018 r. i pracodawcy nie udzielili jeszcze odpowiedzi o realizacji.

#### B. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – **kontrole skargowe**.

W okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r., zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r., inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **131 kontrole u 128 pracodawców** w zakresie realizacji tematu 039B, tj. „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – **kontrole skargowe**”. Z ogólnej liczby 131 kontroli – u 27 pracodawców przeprowadzono kontrolę po raz pierwszy.

W skontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było łącznie 48 182 pracowników, w tym 21 949 kobiet i 133 pracowników młodocianych.

##### **Z ogólnej liczby 131 kontroli:**

- **25** przeprowadzono w zakładach handlowych,
- **26** przeprowadzono w zakładach produkcyjnych,
- **18** przeprowadzono w zakładach transportu i składowania,
- **11** przeprowadzono w zakładach budowlanych,
- **51** przeprowadzono w zakładach pozostałych branż.

Największą liczbę kontroli skargowych przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników (60 kontroli) oraz od 10 do 49 pracowników (39).

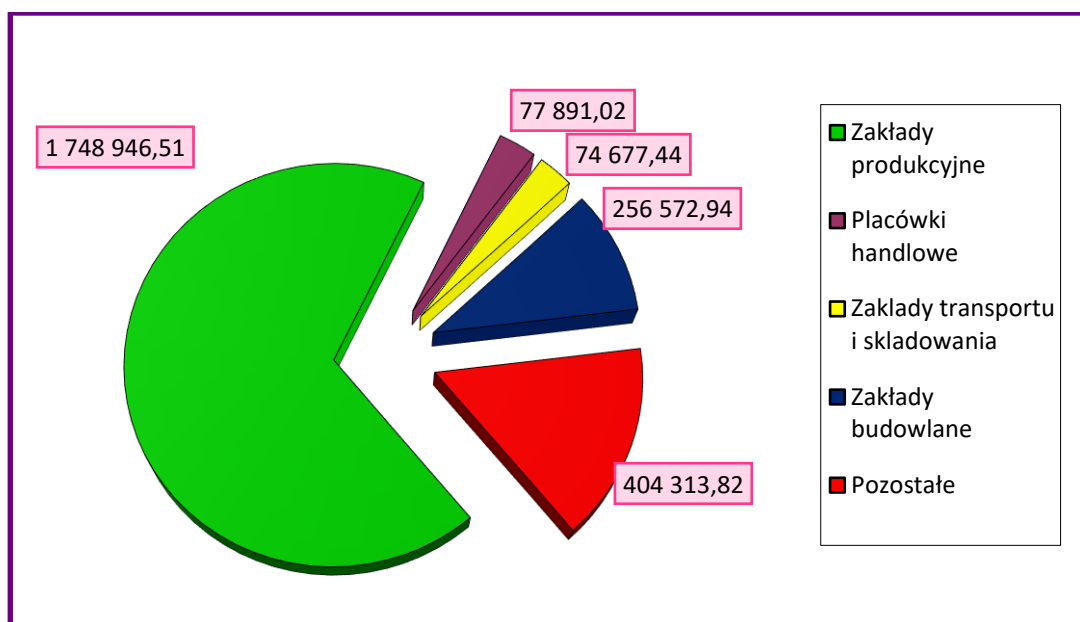
Łączna kwota niewypłaconego i bezpodstawnie obniżonego wynagrodzenia za pracę i pozostałych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła w 2018 r. **5 108 310,68 zł**. Z powyższej kwoty nieprawidłowości inspektorzy pracy wyegzekwowali dla pracowników **2 995 549,76 zł**, w tym:

- podczas kontroli na podstawie poleceń ustnych **532 297,10 zł**,
- na podstawie decyzji płacowych **2 378 052,01 zł**,
- na podstawie wystąpień **85 200,65 zł**.

Mimo wyraźnej poprawy koniunktury gospodarczej część przedsiębiorstw branży produkcyjnej, w szczególności zakłady produkujące środki transportu, maszyny i urządzenia elektroniczne, zmagają się z problemami finansowymi będącymi konsekwencją dekoniunktury z lat poprzednich oraz nieprofesjonalnym zarządzaniem i nietrafionymi inwestycjami. Podobnie jak w latach poprzednich, grupa pracodawców mających przejściowe problemy finansowe realizuje obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych dopiero podczas czynności kontrolnych wykonywanych przez inspektorów pracy. W ten sposób korzystają z nieformalnego wsparcia finansowego kosztem pracowników. Inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych wyegzekwowali na podstawie poleceń łącznie **532 297,10 zł** należności pracowniczych, co stanowi **10,42 %** ogólnej kwoty stwierdzonych nieprawidłowości w ramach realizowanego tematu. W 2017 roku inspektorzy pracy wyegzekwowali podczas kontroli **28,50 %** z ogólnej kwoty nieprawidłowości.

Analiza zgromadzonego materiału pozwala również na ustalenie, iż najwięcej naruszeń w zakresie wynagrodzeń i innych należności za stosunku pracy stwierdzono, podobnie jak w roku poprzednim, w zakładach produkcyjnych (nie wypłacono **3 371 964,73 zł** co stanowi **66 %** ogółu niewypłaconych wynagrodzeń). Największa skala naruszeń wśród zakładów produkcyjnych wystąpiła w zakładach produkujących środki transportu, maszyny i urządzenia. Nieprawidłowości z trzech pozostałych branż, tj. budownictwo, handel i transport stanowią zaledwie **8,05 %** ogólnej kwoty niewypłaconych świadczeń, tj. na łączną kwotę **411 031,40 zł**.

Często pracodawcy, którzy mają problemy finansowe, starają się w pierwszej kolejności wypłacać wynagrodzenie za pracę zatrudnionym pracownikom, a w dalszej kolejności pracownikom, którzy rozwiązali już stosunek pracy. Stąd też duża kwota niezapłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ujęta w nakazach płacowych wynosząca **232 427,90 zł**.



**Wykres 17. Wygzekwowane świadczenia pieniężne ze stosunku pracy z uwzględnieniem sektorów działalności gospodarczej.**

Nieprawidłowości dotyczące czasu pracy skutkowały wydaniem **177 wniosków** w wystąpieniach. Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy wystąpiły u pracodawców, którzy również nieprawidłowo wypłacali pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto wpływ na nieprawidłowości w zakresie godzin nadliczbowych miały również: nieprzestrzeganie przepisów o dobie pracowniczej, nieustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy, nieprawidłowe ustalanie rozkładów czasu pracy, tj. planowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Kolejnym zagadnieniem, w którym występują liczne nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, jest niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Część pracodawców planując w rozkładach czas pracy nie uwzględnia przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy. Inni pracodawcy nie rekompensują dniem wolnym pracy w dniu wolnym wyznaczonym w rozkładzie jako dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy lecz wypłacają dodatkowe wynagrodzenie. Łącznie stwierdzono **23 przypadki nieprawidłowości** w zakresie zapewniania pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy.

**Najwięcej nieprawidłowości** w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wystąpiło w **zakładach branży produkcyjnej**. Nieprawidłowości poza kwestiami dotyczącymi rozkładów czasu pracy i ewidencji czasu pracy w tym sektorze dotyczyły głównie:

- niezapewnienie pięciodniowego tygodnia pracy - **7 pracodawców**,
- niezapewnienie dobowego lub tygodniowego odpoczynku – **5 pracodawców**,
- naruszenie obowiązującego rocznego limitu godzin nadliczbowych **1 pracodawca**,
- niezapewnienie raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy – **1 pracodawca**.



W zakładach produkcyjnych brak ciągłego, regularnego zbytu produktów powoduje, że pojawienie się zleceń prowadzi do intensyfikacji działalności, bez uwzględniania przepisów dotyczących czasu pracy. W tych przedsiębiorstwach dochodzi do naruszeń przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywania pracy powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, niezapewniania dobowego i tygodniowego odpoczynku, zatrudniania powyżej limitów godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz niezapewniania raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Nieprawidłowości te po części spowodowane są również brakami kadrowymi. Ponadto liczne nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy wystąpiły w przedsiębiorstwach zajmujących się chowem bydła i trzody chlewnej. Specyfika tego działu gospodarki, wymagającego stałego nadzoru i opieki nad inwentarzem przez 7 dni w tygodniu bez względu na porę roku, prowadziła 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. W jednym zakładzie stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie wprowadzenia przerywanego systemu czasu i niewypłacania dodatku za czas przerwy a w innym zakładzie nieprawidłowe wprowadzenie zadaniowego czasu pracy miało na celu obejście przepisów o czasie pracy i niewypłacanie należności z tytułu pracy w dniu wolne od pracy. Również w latach poprzednich występowały w tej branży nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, czego znanym przykładem może być Stadnina Koni Racot.

Duża liczba nieprawidłowości występowała w skontrolowanych zakładach w zakresie określania w regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz w zakresie sporządzania i przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy. Nieprawidłowości te występowały szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach, w których bardzo często ustalanie rozkładów czasu pracy i informowanie o nich pracowników odbywa się ustnie i jest realizowane w krótszych odstępach czasowych tj. na okresy tygodniowe a nawet z dnia na dzień.

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 bez wykazania na liście płac. Ma to na celu nieodprowadzenie należnej składki na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego. Skala tego procederu jest trudna do uchwycenia, gdyż inspektor pracy nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi skuteczną walkę z ww. obejściami przepisów prawa pracy.

W bieżącym roku stwierdzono, iż kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **5 108 310,68 zł** w stosunku do **3 353 pracowników**. Znacznie wzrosła również kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2018r. wyniosła **1 523,50 zł**, podczas gdy w roku ubiegłym wyniosła **1 179,83 zł**. Oprócz wynagrodzenia za pracę do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości dochodziło w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy a w dalszej kolejności wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i innych należności pracowniczych wypłacanych pracownikom na podstawie regulaminów wynagradzania. 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 niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto w 2018 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **9 regulaminów wynagradzania i 28 regulaminów pracy lub obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresach rozliczeniowych**.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **38 nakazów płacowych** zawierających **165 zarządzeń nakazowych**. Łączna kwota zobowiązań, zawarta w nakazach, wyniosła **4 490 812,93 złotych**.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **105 wystąpień**, zawierających **398 wniosków** w zakresie należności pieniężnych ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **33 polecenia** dotyczące należności pieniężnych ze stosunku pracy, które zostały zrealizowane podczas kontroli. Łącznie wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy w wysokości **532 297,10zł**.

W **25%** skontrolowanych pracodawców (34 przypadki) 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 **12 zakładach** stwierdzono nieprawidłowości zarówno w zakresie ewidencji czasu pracy jak i dotyczące nie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektorzy skierowali **43 wnioski** w wystąpieniach, występując o naliczenie i wypłacenie należnego pracownikom wynagrodzenia z tego tytułu. W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach pracodawcy naliczyli i wypłacili pracownikom łącznie **16 954,66 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. Stanowi to co prawda jedynie około **20 %** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy lecz nie zakończyło się jeszcze czasochłonne przeliczanie i wypłacanie przez pracodawców ww. świadczeń za okres nieulegający przedawnieniu. Ponadto część pracodawców realizuje ww. obowiązek jedynie w zakresie tych pracowników, którzy zostali ujęci w protokole z kontroli a pomija pozostałych pracowników. W ubiegłym roku odsetek był jeszcze wyższy i wynosił ponad **50 %** wszystkich kwot wypłaconych na rzecz pracowników w ramach realizacji wystąpień inspektorów pracy.

W **2 wnioskach o ukaranie** skierowanych do sądu zawarto **5 zarzutów** stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych oraz naruszania przepisów o czasie pracy. **33 osoby** ukarano mandatem karnym na łączną kwotę **45 900,00zł**, gdzie najwyższy mandat nałożono w wysokości **2100,00zł** a średnia kwota nałożonych mandatów wyniosła **1500,00zł**. Natomiast średnia kwota mandatu nałożona na obwinionych podczas kontroli realizowanych w 2018r. w całym Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wyniosła **1274,00zł**. Ponadto wobec **8 osób**, które popełniły wykroczenia, zastosowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia i pouczenia m.in. w przypadkach kiedy przeprowadzano pierwszą kontrolę realizując temat 095.

Ponadto w 2018 roku skierowano **3 zawiadomienia do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z **art. 218 k.k.** polegającego na złośliwym i uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy poprzez niewypłacanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Dodatkowo w jednym zawiadomieniu do prokuratury postawiono zarzut przestępstwa z **art. 271 k.k.**, polegającego wystawieniu przez osoby uprawnione dokumentów, w których poświadczono nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne, w ten sposób, że w imiennych kartach ewidencji czasu pracy pracownika poświadczono nieprawdę co do faktycznego czasu pracy. We wszystkich trzech przypadkach prokuratura wszczęła postępowanie, lecz do dnia zakończenia opracowania sprawozdania nie zapadły jeszcze ostateczne rozstrzygnięcia w tych sprawach.

## **A i B. Podsumowanie.**

W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano do dnia **31.12.2018r.** na rzecz **2 746 pracowników** kwotę **2 995 549,76 zł**. W tym na podstawie **32** poleceń ustnych wydanych w trakcie kontroli kwotę **532 297,10 zł**. Na podstawie **64** wykonanych zarządzeń

nakazowych oraz **25** częściowo wykonanych zarządzeń nakazowych wypłacono kwotę **2 378 052,01 zł**, co stanowi **52,95 %** kwot zobowiązań zawartych w wydanych decyzjach. Niezrealizowane zarządzenia nakazowe dotyczyły przedsiębiorstw, których problemy finansowe doprowadziły do zaprzestania prowadzenia działalności lub ogłoszenia upadłości. W związku z powyższym, w przypadku pracodawcy, który utracił status pracodawcy zwalniając wszystkich pracowników inspektor wydał decyzję stwierdzającą wygaśnięcie **12** zarządzeń nakazowych na łączną kwotę **267 515,69 zł**. Ponadto na pracodawcę, który nie zrealizował **51** zarządzeń nakazowych na łączną kwotę **1 603 934,25 zł** nałożono w postępowaniu egzekucyjnym karę grzywny w wysokości **5 000,00 zł**. Mimo wdrożonego postępowania egzekucyjnego ww. pracodawca jedynie częściowo zrealizował obowiązek zapłaty pracownikom należnego im wynagrodzenia ze względu na brak środków pieniężnych (**433 177,70 zł**). W przypadku pozostałych nakazów trwają kontrole sprawdzające wydane wcześniej nakazy płacowe. Inspektorzy pracy często napotykają jednak na istotne problemy w zakresie unikania kontroli przez pracodawców. Pracodawcy lub osoby działające w imieniu pracodawcy korzystają z długotrwałych zwolnień chorobowych, dokonują zmian siedziby firmy bez określenia nowego miejsca prowadzenia działalności, a w przypadku osób zarządzających spółkami prawa handlowego zaprzestają pełnienia ww. funkcji.

W wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wypłacono pracownikom należności ze stosunku pracy na łączną kwotę **85 200,65 zł**.

Z łącznej kwoty świadczeń, tj. **1 452 174,65 zł** wyegzekwowano m.in.:

- dla **1593 pracowników** wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie **2 646 776,15 zł**,
- dla **112 pracowników** wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej i w średniodobowej w wysokości **46 930,06 zł**,
- dla **23 pracowników** dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości **13 757,66zł**,
- dla **42 pracowników** ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie **55 764,26 zł** ,
- dla **241 pracowników** wynagrodzenie urlopowe na łączną kwotę **17 649,81 zł**,
- dla **34 pracowników** należności z tytułu podróży służbowych w wysokości **57 443,63 zł**,
- dla **65 pracowników** wynagrodzenie chorobowe na łączną kwotę **30 922,51 zł**,
- dla **581 pracowników** kwotę **122 306,39 zł** stanowiącą nieprawidłowości w zakresie świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, niewynikających z wytycznych do tematu 039B a dotyczących przede wszystkim składników wynagrodzenia wynikających z przepisów wewnątrzzakładowych,

- dla **4 pracowników** kwoty bezpodstawnie potrącone z wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę **1 444,25zł** a ponadto **11 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Ponadto uzyskano następujące efekty działań podjętych przez inspektorów pracy w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości:

- **36 pracodawców**, którzy nie wywiązywali się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę w terminie, realizując wystąpienia inspektorów pracy zobowiązało się terminowo wypłacać wynagrodzenie za pracę,

- **11 pracodawców** dokonało zmiany treści regulaminów wynagradzania dostosowując je do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w stosunku w zakresie dotyczącym **794 pracowników**,

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

- **52 pracodawców** zobowiązało się do rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy w stosunku do **1072 pracowników**,

- **65 pracodawców** realizując wnioski w wystąpieniach i poleceniach usunęło nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy,

- **45 pracodawców** realizując wystąpienia i polecenia inspektorów pracy zobowiązało się do ustalania rozkładów czasu pracy i informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy,

- **15 pracodawców** realizując wystąpienia inspektora pracy zobowiązało się do niezatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnego rocznego limitu godzin nadliczbowych w stosunku do **94 pracowników**,

- **25 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **83 pracownikom** dobowego odpoczynku,

- **13 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia **27 pracownikom** tygodniowego odpoczynku,

- **41 pracodawców** zobowiązało się do udzielania **161 pracownikom** dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy,

- **10 pracodawców** zobowiązało się do zapewnienia raz na cztery tygodnie niedziel wolnej od pracy **16 pracownikom**,

- **37 pracodawców** zobowiązało się do przestrzegania pozostałych przepisów o czasie pracy w stosunku do **190 pracowników**. Nieprawidłowości te dotyczyły głównie nieprzestrzegania

przepisów o dobie pracowniczej, czasu pracy osób niepełnosprawnych i kierowców oraz wprowadzania wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy.

Łącznie pracodawcy zrealizowali **588 wniosków**, co stanowi **86,47 %** ogólnej liczby wydanych środków prawnych w ramach realizacji tematu 039B. Niewykonane wnioski wynikają przede wszystkim z faktu, iż dotyczą zakładów pracy, w których przeprowadzono kontrole w październiku i listopadzie 2018 r. i pracodawcy nie udzielili jeszcze odpowiedzi o realizacji.

### 3. Legalność zatrudnienia.

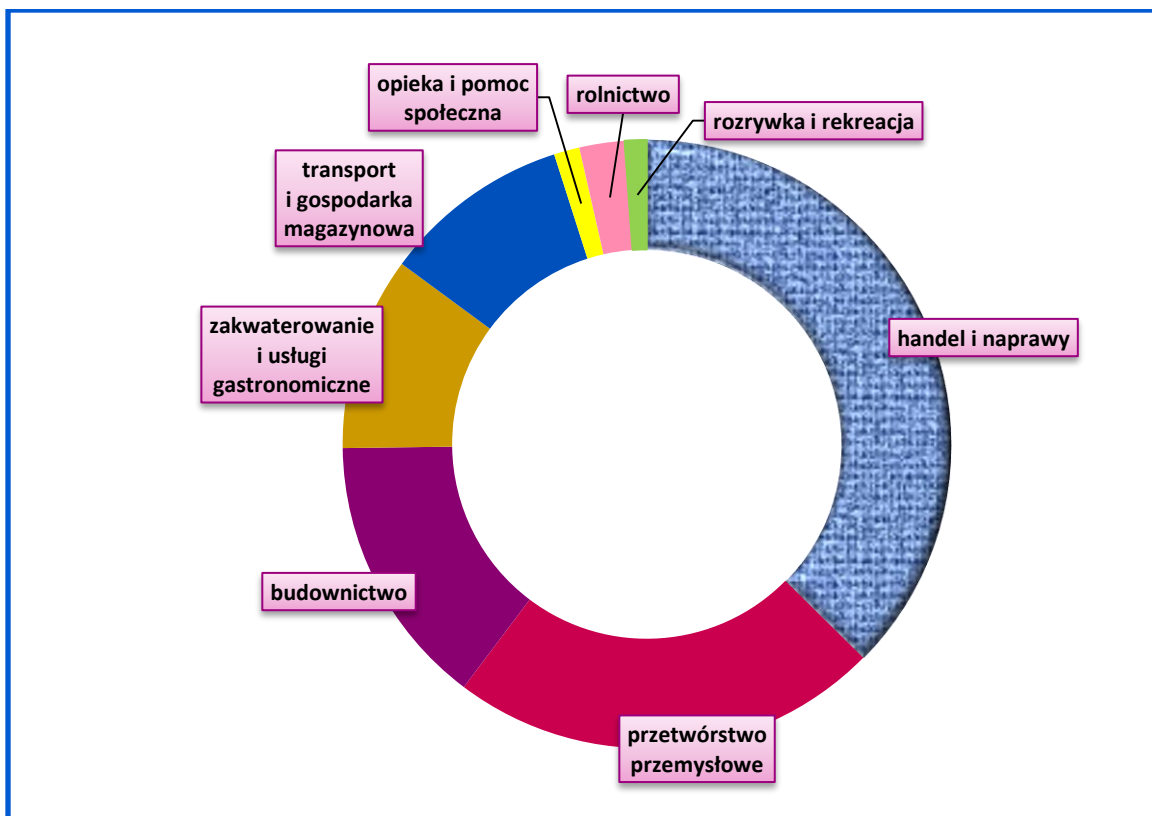
#### A. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.

W 2018 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili **1888** kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 88 944 osoby, w tym 10 976 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 503 prowadziły działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie), ogółem w przedsiębiorstwach zatrudnionych było 76 202 pracowników w tym 41 824 kobiety.

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 – 577 kontroli (16584 pracujących),
- przetwórstwo przemysłowe – 353 kontrole (11413 pracujących),
- budownictwo – 224 kontroli (1811 pracujących),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 159 kontroli (1591 pracujących),
- transport i gospodarka magazynowa – 154 kontroli (14572 pracujących).
- opieka i pomoc społeczna – 21 kontroli (2609 pracujących).
- rolnictwo – 37 kontroli ( 461 pracujących).
- rozrywka i rekreacja – 18 kontroli (265 pracujących).



Wykres 18. Struktura kontroli według działów gospodarki.

W wyżej wymienionych działach gospodarki przeprowadzono 1543 kontrole, co stanowi 81,73 % ogólnej liczby kontroli. Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach pracę świadczyły 88944 osoby, z czego w wyżej wymienionych działach gospodarki pracowało ogółem 49306 osób, co stanowi 55,43 % osób objętych kontrolą.

Kontrolą legalności zatrudnienia objęto 12989 osób. **Nielegalne zatrudnienie**, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia lub nieterminowym potwierdzeniu na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz niepoinformowaniu lub nieterminowym poinformowaniu PUP o podjęciu zatrudnienia, **stwierdzono w stosunku do 1477 osób.**

**Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy** o pracę stwierdzono w **270 przypadkach** spośród 12989 osób, co stanowi 2,08% wszystkich osób objętych kontrolą. Dla porównania, w 2017 r. nieprawidłowości w zakresie potwierdzenia na piśmie umowy stwierdzono w 305 przypadkach spośród 19338 osób objętych kontrolą, co stanowiło 1,58 % wszystkich kontrolowanych, co oznacza, że **skala nieprawidłowości nieznacznie wzrosła.**

W 2018 r. **niezgłoszenie i nieterminowe zgłoszenie do ZUS** stwierdzono w odniesieniu do 1330 osób, tj. **10,2%** sprawdzanych. Dla porównania, w 2017 r., nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 1528 osób spośród 19338 sprawdzonych, tj. 7,88 %.

W roku 2018 odnotowano niewielki wzrost w zakresie ujawnionych nieprawidłowości dotyczących niezgłaszania lub nieterminowego zgłaszania świadczących pracę do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Nieprawidłowości w zakresie niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia do powiatowego urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności w 2018 r. ujawniono w odniesieniu do 43 bezrobotnych. W 2017 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono wobec 88 bezrobotnych. W porównaniu do 2017 r. **stwierdzono znaczny spadek** liczby wykrytych przypadków niezgłoszenia tego faktu do powiatowych urzędów pracy.

Nieprawidłowości	2017	2018
Brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	305 pracowników	207 pracowników
Niezgłaszanie i nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego	1528 osób	1330 osób
Brak powiadomienia PUP w terminie 7 dni	88 osób	43 osób

**Tabela 8. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2017 - 2018.**

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w porozumieniach zawartych przez Głównego Inspektora Pracy z innymi organami, w 2018 r. inspektorzy zawiadomili właściwe organy władzy i organy nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie legalności zatrudnienia:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - 57,
- Starostów/Prezydentów miast - 9,
- Urzędów skarbowych – 9,
- Powiatowych Urzędów Pracy – 4.

Ponadto odnotowano 47 przypadków informowania Departamentu Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o nieopłacaniu składek na Fundusz Pracy, o skierowaniu wniosku o ukaranie pod zarzutem popełnienia wykroczenia z art. 122 ust. 1.



ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149).

W 2018 r. wpłynęło 45 wniosków o przeprowadzenie kontroli od organów współdziałających: z urzędów celno-skarbowych – 14, z powiatowych urzędów pracy – 6, z zakładu ubezpieczeń społecznych – 20, policji (1), prokuratury (3), Starostów/Prezydentów Miast (1).

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

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców przeprowadzono łącznie **825 kontroli, tj. ponad 9% więcej niż w roku 2017** r. Kontrolą objęto **3960** cudzoziemców, tj. 23,1% mniej niż w roku 2017 r. Po raz pierwszy odnotowano spadek w liczbie objętych kontrolą cudzoziemców przy zwiększonej liczbie kontroli.

Województwo wielkopolskie charakteryzuje się równomiernym rozwojem gospodarczym przy znacznym stopniu uprzemysłowienia z silną pozycją sektora przedsiębiorstw. Wiodącymi branżami pozostają przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Przeprowadzone kontrole w podmiotach tych branż stanowią 50,7% ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli. Pozostałe branże to: handel, naprawy – 12,72%, transport i gospodarka maszyn – 11,15%, usługi administrowania – 9,3%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 6,3%, działalności profesjonalne – 2,6 %, rolnictwo, leśnictwo łowiectwo – 2,3 %. W tych też branżach cudzoziemcy byli zatrudniani, jako pracownicy/zleceniobiorcy przy pracach prostych, na stanowiskach robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, pracowników gospodarstw rolnych i kierowców.

W roku sprawozdawczym **stwierdzono nielegalną pracę obywateli 9 państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Indii, Iranu, Mołdowy, Turcji, Ugandy, Ukrainy)**. Podobnie jak w latach ubiegłych największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (94%) byli obywatele Ukrainy, tj. 499 osób (13,9% obywateli tego kraju objętych kontrolami).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2018 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących wykonywania pracy bez zezwolenia znacznie wzrosła w porównaniu do 2017 r. W 2018 r. 9,4% ogółu cudzoziemców objętych kontrolą wykonywało pracę bez wymaganego zezwolenia (w 2017 r. było to 6,3%).

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 roku 2018 ujawniono w czasie kontroli 2 przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom nieposiadającym żadnego dokumentu uprawniających ich do legalnego pobytu na terytorium RP.**

Dokonana zmiana w styczniu 2018 r. w dużej mierze uporządkowała i uszczegółowiła przepisy dot. wydawania oraz wykonywania pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemców. Natomiast należy zauważyć, iż obowiązujące przepisy nie wskazują jednoznacznie, że praca na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nielegalnym powierzaniem pracy cudzoziemcowi.

W 2018 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono kilka kontroli, podczas których stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców na podstawie wydanych zezwoleń na pracę sezonową.

W 2018 r. w trakcie kontroli zagadnień dotyczących zatrudniania cudzoziemców stwierdzono 6 przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych z art. 218 § 1a k.k. w tym 4 przypadki podejrzenia popełnienia przestępstwa polegającego na niezgłoszeniu osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, nie zgłaszając, nawet za zgodą

zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość z art. 219 k.k.

W 2018 r. zostały podjęte działania prewencyjne polegające na kolportażu wśród pracodawców i cudzoziemców podczas kontroli bezpłatnych broszur, ulotek, które obejmują kompleksową wiedzę na temat legalnego zatrudnienia i legalnie podejmowanej pracy. Inspektorzy pracy spotykali się z przedstawicielami urzędów i instytucji zaangażowanych w tematykę związaną z legalnością zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców.

W 2018 r. kontrole wnioskowane przez organy państwowe (6), zostały przeprowadzone na podstawie informacji pochodzących z Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego (3) 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 124 przypadkach), a w 37 Wojewodę Wielkopolskiego.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi z Wydziału do spraw cudzoziemców Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej, co do podjętych czynności w związku z przesłanymi informacjami o nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemców, w 48 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.

Również współpraca z Urzędem Wojewódzkim układa się dobrze. 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.

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

Realizacja zadania „**Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**” ma na celu skuteczne eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, także wykonujących pracę tymczasową, dokonywanych zarówno przez agencje zatrudnienia jak i przez podmioty korzystające z ich usług. Zakres prowadzonych kontroli obejmuje

zagadnienia wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, z uwzględnieniem kwestii nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia.

W związku z nowelizacją przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wprowadzającą, z dniem 1 czerwca 2017 r., możliwości skutecznego egzekwowania przez inspektorów pracy przepisów ustawy, w ramach kontroli pracy tymczasowej, w szczególności zwracano uwagę na przestrzeganie zagadnień obejmujących:

- maksymalne okresy wykonywania pracy tymczasowej, wynikające z art. 20 ustawy;
- ograniczenia w powierzaniu wykonywania pracy tymczasowej, określone w art. 8 ustawy;
- uprawnienia pracowników tymczasowych w ciąży.

Stałym priorytetem w prowadzonych kontrolach było eliminowanie występowania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz monitorowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych, w szczególności zapewnienie zasady równego ich traktowania w porównaniu z innymi pracownikami.

#### A. Agencje zatrudnienia świadczące 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).

Celem prowadzonych kontroli jest egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej zwana u.p.z.) przez:

- **agencje zatrudnienia**, tj. podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy; doradztwa personalnego; poradnictwa zawodowego itp. **z wyłączeniem podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej** – w zakresie przepisów Rozdziałów: 6, 16 i 20 u.p.z.;
- inne podmioty świadczące usługi, o których mowa w art. 18c u.p.z. – w zakresie zagadnień określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a u.p.z.

W związku z wejściem w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw w 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 962) szczególną uwagę zwracano na obowiązek certyfikowania nowej usługi, określonej w art. 18 ust. 1 lit. g, czyli kierowania cudzoziemców do podmiotów działających na terytorium RP. W szczególności specjalny

nadzór prowadzono nad działalnością podmiotów, zarejestrowanych przez cudzoziemców na terenie RP, jedynie w celu sprowadzania cudzoziemców, zatrudnianych w polskich spółkach na podstawie umów cywilnoprawnych i fikcyjnie delegowanych na teren UE, a także z użyciem sfałszowanych dokumentów, jak umowy zlecenia lub formularze A1. Taki schemat prowadzenia działalności nosi bowiem znamiona prowadzenia usługi agencji zatrudnienia, określonej w przepisie art. 18 ust. 1 lit. g.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono 20 kontroli agencji zatrudnienia, w tym 6 wywołanych skargami, a 7 w związku z monitoringiem ogłoszeń, ofert itp. Zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach. W wyniku kontroli nie stwierdzono przypadków prowadzenia działalności agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa.

W trakcie prowadzonych w 2018 r. kontroli stwierdzono, iż najczęściej występujące naruszenia przepisów prawa dotyczyły:

- nieprawidłowości związanych z nieodprowadzaniem lub nieterminowym odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy – 7 przypadków, co stanowiło 35% przeprowadzonych kontroli (wzrost o 23% w porównaniu do 2017 r.),
- nieprawidłowości dotyczących umów zawieranych z podmiotami, do których kierowani są cudzoziemcy – 3 przypadki, co stanowiło 15% przeprowadzonych kontroli (wzrost o 9% w porównaniu do 2017 r.),
- nieinformowania kierowanych do pracy cudzoziemców o zasadach pobytu – 3 przypadki, co stanowiło 15% przeprowadzonych kontroli (wzrost o 9% w porównaniu do 2017 r.),
- nieprawidłowości związanych z prowadzeniem przez agencje wykazu kierowanych do pracy cudzoziemców – 3 przypadki, co stanowiło 15% przeprowadzonych kontroli (wzrost o 9% w porównaniu do 2017 r.),
- nieprawidłowości związanych z prowadzeniem przez agencje wykazu podmiotów, do których kierowano cudzoziemców – 3 przypadki, co stanowiło 15% przeprowadzonych kontroli (w 2017 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie),
- niedopełnienia obowiązku powiadomienia Marszałka o zmianie danych dot. miejsc prowadzenia działalności – 2 przypadki, co stanowiło 10% przeprowadzonych kontroli (w 2017r. nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie),

- nieprawidłowości przy wykonywaniu obowiązku corocznego informowania marszałka województwa o działalności agencji zatrudnienia – 2 przypadki, co stanowiło 10% przeprowadzonych kontroli (spadek o 11% w porównaniu do 2017 r.),
- niepodawania w ogłoszeniach, ofertach i umowach zawieranych z pracownikami numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – 3 przypadki, co stanowiło 15% przeprowadzonych kontroli (spadek o 11% w porównaniu do 2017 r.).

Stwierdzone nieprawidłowości wykazują największy wzrost w zakresie nie dopełnienia obowiązku terminowego odprowadzania składek na Fundusz Pracy. W przypadku kontroli 2 podmiotów, na wydane przez inspektora pracy polecenie, składki na Fundusz Pracy zostały opłacone w trakcie prowadzonego postępowania. Jak wykazują kontrole nieprawidłowości w tym zakresie wynikają z kondycji finansowej agencji.

Pozostałe nieprawidłowości sklasyfikować można w zależności od rodzaju naruszonych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, jako:

□ niedopełnianie obowiązków związanych z podawaniem w dokumentach, ogłoszeniach, ofertach pracy wymaganych przepisami informacji, prowadzeniem wykazów oraz nieprawidłowości w treści zawieranych umów z podmiotami, do których kierowane są osoby do pracy. Wzrost nieprawidłowości odnotowano w zakresie obowiązków dotyczących: informowania kierowanych do pracy cudzoziemców o zasadach pobytu i pracy w Polsce, prowadzenia wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy, prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowani są cudzoziemcy. Nieprawidłowości dotyczące obowiązków informacyjnych obejmują również kwestie nie stosowania w kontaktach z cudzoziemcami języka zrozumiałego dla cudzoziemców, co jak wydaje się wynika z bagatelizowania problemu oraz chęci ograniczenia przez agencje kosztów działalności.

□ naruszanie obowiązków wobec organu prowadzącego rejestr agencji zatrudnienia. Ta grupa naruszeń dotyczy nieprawidłowości przy składaniu corocznych sprawozdań z działalności agencji i obowiązkowym informowaniu organu o każdej zmianie danych objętych wpisem do rejestru, w tym dotyczących miejsc prowadzenia działalności. W tym zakresie stwierdzono spadek nieprawidłowości, a przeprowadzone kontrole wykazały 2 przypadki nieprawidłowości, które polegały na podaniu w sprawozdaniu niezgodnej ze stanem faktycznym liczby osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji oraz naruszeniu terminu złożenia sprawozdania.

Uznać należy, że podobnie jak w roku 2017 r. większość stwierdzonych uchybień wystąpiła w wyniku braku dostatecznej wiedzy lub lekceważenia przepisów przez osoby wykonujące w imieniu agencji zatrudnienia czynności związane z pośrednictwem pracy.

Okres funkcjonowania znowelizowanych przepisów dotyczących agencji zatrudnienia wskazuje na wolno postępującą pozytywną tendencję odnośnie skutków ich stosowania zarówno dla osób korzystających z agencji zatrudnienia jak i dla rynku pracy.

Jednakże przeprowadzone wszystkie kontrole agencji zatrudnienia, które świadczą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wykazały naruszenia przepisów w tym zakresie. Polegały one na:

- ☐ niezawieraniu pisemnych umów z cudzoziemcami, którzy zostali skierowani do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów,
- ☐ niepoinformowaniu na piśmie cudzoziemców skierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy na terytorium RP,
- ☐ niepoinformowaniu na piśmie podmiotów o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy na terytorium RP cudzoziemca skierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- ☐ nieprowadzeniu wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej..

Przeprowadzone kontrole również wykazały, że głównym powodem zarejestrowania działalności związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia przez obywateli Ukrainy jest sprowadzenie na teren Polski, jak największej liczby cudzoziemców i pozyskanie klientów, którzy ich zatrudnią. Wystąpiły też przypadki składania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, celem uzyskania przez nich wiz i w konsekwencji zapewnienia im wyłącznie legalnego pobytu w Polsce.

Powtarzalnym zjawiskiem i problemem w obszarze stosowania nowych przepisów związanych z pośrednictwem pracy (art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), należy przede wszystkim nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków związanych ze sporządzeniem wymaganych dokumentów niezbędnych do skierowania cudzoziemców do wykonywania pracy u innych podmiotów, co może skutkować dalszymi uchybieniami związanymi z przebiegiem pracy. Podstawową przyczyną nieprawidłowości jest niewystarczająca znajomość przepisów, które przewidują odmienne i dodatkowe obowiązki związane z pośrednictwem pracy cudzoziemców.

Ocena stosowania znowelizowanych przepisów ustawy jest dość negatywna. Stwierdzone naruszenia wystąpiły w wyniku zupełnego braku wiedzy, bądź ignorancji przepisów osób wykonujących w imieniu agencji zatrudnienia czynności związane z nową formą pośrednictwa pracy. Niemniej można żywić nadzieję, że zmienione przepisy tej ustawy, zwłaszcza dotyczące usługi pośrednictwa pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, które nakładają nowe obowiązki, wywierać będą w przyszłości pozytywne skutki zarówno dla osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, jak i dla rynku pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w ramach współpracy od lat systematycznie wymienia z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu informacje na temat działających w Wielkopolsce agencji zatrudnienia. Współpraca pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i Marszałkiem Województwa Wielkopolskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu w ramach bieżącej działalności polegała na wzajemnym informowaniu o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, przekazywaniu informacji celem podejmowania działań zgodnie z kompetencjami oraz na podejmowaniu działań prewencyjnych.

Ponadto w 2018 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu w Poznaniu prowadzone były działania prewencyjne i edukacyjno-informacyjne, zmierzające do informowania o obowiązujących przepisach przedsiębiorców, uczniów i osób zamierzających korzystać z usług agencji zatrudniania.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do Marszałka Województwa Wielkopolskiego skierowane zostały 4 powiadomienia o wynikach kontroli w zakresie naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

#### B. Agencje pracy tymczasowej.

Celem prowadzonych kontroli jest:

a) egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej zwana u.p.z.) przez podmioty świadczących usługi pracy tymczasowej – w zakresie przepisów Rozdziałów: 6, 16 i 20 u.p.z.;



b) eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 r. łącznie 45 kontroli tematyczne, w tym 1 czynność niebędącą kontrolą (udaremnienie kontroli przez podmiot). Skargi i wnioski wywołały 23 kontrole, a 8 kontroli przeprowadzono w związku z monitoringiem ogłoszeń i ofert, itp. Zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 r. stwierdzono przypadki skierowania osób przez kontrolowane podmioty, niebędące agencjami pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników z naruszeniem przepisów, tj. prowadzeniem usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, co umożliwiło w praktyce nieograniczone korzystanie z osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i cywilnoprawnych przez inne podmioty.

Przeprowadzone czynności wykazały, że spośród 45 przedsiębiorców, 3 podmioty nielegalnie prowadziły działalność. Nieprawidłowość dotyczyła 7% skontrolowanych podmiotów.

Nie stwierdzono przypadku nielegalnego prowadzenia działalności agencji pracy tymczasowej przez zagranicznych przedsiębiorców świadczących usługę pracy tymczasowej.

Ustalenia poczynione podczas kontroli agencji zatrudnienia, dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania w szczególności przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, odbiega od norm prawnych usankcjonowanych w tych aktach prawnych.

Najczęstsze sposoby obchodzenia prawa przez agencje zatrudnienia dotyczyły:

- nieuzgodnienia lub nieprawidłowego uzgodnienia na piśmie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych, przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym (art. 9 ust. 1 i 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) (stwierdzono nieprawidłowości podczas 43% kontroli),

- niepodawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nieoznaczania przez agencje zatrudnienia ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej, jako „oferty pracy tymczasowej” (42%),
- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy (41%),
- niezawiadomienia na piśmie osób, którym ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej (przed zawarciem umowy o pracę), o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, o których mowa w art. 9 i 10 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (39%),
- nieprawidłowości w zakresie wydawania świadectw pracy pracownikom tymczasowym, w tym niepodawanie w świadectwie pracy informacji dotyczącej każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy (38%),
- niewydania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (32%),
- innych naruszeń przepisów prawa pracy (29%). Naruszenia polegały w szczególności na: nieprawidłowym prowadzeniu akt osobowych i list płac, niepoinformowaniu o warunkach zatrudnienia zgodnie z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, nieudostępnieniu tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- naruszeń przepisów wobec cudzoziemców wykonujących pracę tymczasową (27%). Naruszenia polegały w szczególności na:
  - powierzeniu nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, tj. bez odpowiedniego zezwolenia na pracę i na innych warunkach niż określone w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy,
  - nieprzedstawieniu cudzoziemcom przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla nich,
  - niepowiadomieniu na piśmie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń,
- nieprawidłowego zawierania (sporządzania) umów o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikami tymczasowymi (25%),
- nieterminowego zgłoszenia osób wykonujących pracę tymczasową do ubezpieczeń (25%),

- nieprzekazania pracownikom tymczasowym w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczącej adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt (23%),
- niezgodności umów cywilnoprawnych zawartych z osobami wykonującymi pracę tymczasową z charakterem świadczonej pracy (20%),
- niewypłacania lub nieprawidłowego wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (18%),
- nieterminowego wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (18%),
- niewypłacania lub nieprawidłowego wypłacania osobom wykonującym pracę tymczasową wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej (15%),
- nieprzestrzegania obowiązku przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia (14%). Naruszenia dotyczyły przekazania informacji po terminie lub o nieprawidłowej treści.

Negatywną tendencją w działaniach podmiotów kontrolowanych jest przede wszystkim to, że na podstawie danych z realizacji zadania w latach 2016-2018, zauważalny jest wzrost liczby kontroli agencji pracy tymczasowej, w toku których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie badanych zagadnień. Stwierdzono naruszenia obowiązujących przepisów, regulowanych wydanymi środkami prawnymi podczas 39 kontroli.

Skala stwierdzonych w 2018 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. W 2018 r. przede wszystkim zaobserwowano znacznie zwiększoną liczbę osób, w tym obywateli Ukrainy, którzy świadczą pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych oraz agencji zatrudnienia prowadzonych przez obywateli Ukrainy.

Stwierdzono, że ponad 40% skontrolowanych agencji pracy tymczasowych naruszyło obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z pracodawcami użytkownikami warunków wykonywania pracy tymczasowej (spadek o 3% w porównaniu z ustaleniami z 2017 r.), nie zamieściło w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach wymaganej informacji o certyfikacie

(wzrost o 18%) oraz naruszyło przepisy związane z opłacaniem składek na Fundusz Pracy (wzrost o 27%).

Pozytywną tendencją w 2018 r. jest w szczególności poprawa sytuacji finansowej większości skontrolowanych agencji pracy tymczasowej, pomimo wzrostu ogólnych kosztów działalności gospodarczej, co wpływa na zwiększoną liczbę osób wykonujących pracę tymczasową. Agencje zatrudnienia z reguły nie mają problemu ze znalezieniem klientów na rzecz, których mogą świadczyć usługi. Natomiast trudności sprawia zrekrutowanie doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników, których oczekują od nich pracodawcy użytkownicy. Dobra sytuacja finansowa jednak nie przekłada się na poprawę stanu przestrzegania przepisów oraz na znaczny wzrost wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikom tymczasowym, a także większą liczbę zawieranych umów o pracę, zamiast umów cywilnoprawnych. Inspektorzy pracy wykazali, że 25% skontrolowanych agencji pracy tymczasowej naruszyło przepisy związane ze sporządzaniem umów o pracę (wzrost o 7% w porównaniu z 2017 r.) i 18% nieterminowo wypłacało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy (wzrost o 8%). Niepokojącą tendencją jest utrzymywanie się na wysokim poziomie (1/5 skontrolowanych agencji) stwierdzonych naruszeń dotyczących nawiązania umów cywilnoprawnych oraz 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. czy z tymi osobami zamiast umowy cywilnoprawnej powinna być zawarta umowa o pracę tymczasową.

Ocena przestrzegania nowych regulacji prawnych, obowiązujących od 1 czerwca 2017 r. jest negatywna. Prawie 40% skontrolowanych agencji pracy tymczasowych naruszyło nowy obowiązek pisemnego zawiadomienia osób, którym ma być powierzona wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem umowy o pracę o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej oraz ¼ podmiotów nie przekazała pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej. Ponadto ponad 1/3 agencji zatrudnienia nie dopełniła obowiązków formalnych związanych z zakończeniem pracy tymczasowej (wydanie świadectw pracy i zaświadczeń).

Najczęściej stwierdzone naruszenia znowelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczyły przypadków: powierzenia cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy, tj. bez odpowiedniego zezwolenia na pracę, np. w okresie, którego nie przewidziano w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy; praca jest rozpoczynana przez cudzoziemców przed wpisaniem oświadczenia do ewidencji lub wykonują pracę na innych warunkach niż określone w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; agencje nie powiadamiają na piśmie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy lub o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Wprowadzone nowelizacje przepisów zmieniły procedury dotyczące wykonywania pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczenia podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy. Ich celem było zapobieganie nadużyciom. Jednak stopień komplikacji obowiązujących przepisów regulujących legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, na podstawie których cudzoziemcy są dopuszczani do polskiego rynku pracy, przyczynia się do pojawiających się w sposób powtarzalny naruszeń tych regulacji. Skutkuje to popełnianiem błędów przez przedsiębiorców. Interpretacja tych przepisów sprawia także problemy inspektorom pracy.

**Ocena stosowania znowelizowanych przepisów ustawy dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców jest negatywna. Stwierdzone naruszenia wystąpiły w wyniku braku wiedzy bądź ignorancji przepisów osób wykonujących czynności w imieniu agencji zatrudnienia.** Niemniej można żywić nadzieję, że zmienione przepisy tej ustawy, które nakładają nowe obowiązki, wywierać będą w przyszłości pozytywne skutki zarówno dla osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, jak i dla rynku pracy.

Na podstawie wniosków inspektorów pracy prowadzących postępowania kontrolne, Okręgowy inspektor pracy w Poznaniu skierował w 2018 r. do Marszałka województwa wielkopolskiego 8 powiadomień (3 powiadomienia wydano w związku ze stwierdzeniem podczas kontroli prowadzenia działalności w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia).

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu poinformował pisemnie Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu o wykreśleniu w 2018 r. 6 agencji zatrudnienia z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

### C. Pracodawcy użytkownicy.

Celem prowadzonych kontroli jest egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (dalej zwana ustawą o zpt.), ujawnianie i skuteczne eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez podmioty korzystające z ich usług (pracodawców użytkowników).

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 r. łącznie 31 kontroli tematycznych (w tym 6 udziałów w kontroli). Przeprowadzono 14 kontroli na podstawie wniesionych skarg. Czynnościami kontrolnymi objęto 31 pracodawców użytkowników.

Najczęstsze sposoby obchodzenia prawa przez pracodawców użytkowników dotyczyły:

- nieuzgodnienia lub nieprawidłowego uzgodnienia na piśmie między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym (art. 9 ust. 1 i 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych) (stwierdzono nieprawidłowości podczas 52% kontroli),
- niepoinformowania na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracowników tymczasowych na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (35%),
- niewypełniania innych obowiązków (w tym uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej) dotyczących zapewnienia osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (32%). Naruszenia polegały w szczególności na tym, że: nie udostępniono pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp, np. dotyczących obsługi urządzeń, magazynowania i składowania towarów, transportu ręcznego; nie prowadzono kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej; nie zapewniono wymaganych warunków pracy na stanowiskach pracy, nie zapewniono właściwego stanu technicznego pomieszczeń pracy i higieniczno-sanitarnych,
- niepoinformowania na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikom tymczasowym, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika (32%),

- nieprowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającej informację o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (29%),
- niepoinformowania na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy (26%),
- niezapewnienia przeszkolenia pracowników tymczasowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy oraz szkoleń okresowych (26%). Naruszenia polegały w szczególności na dopuszczeniu osób do wykonywania pracy tymczasowej bez odbycia szkolenia wstępnego i okresowego oraz nieprawidłowym dokumentowaniu przeprowadzenia szkolenia wstępnego,
- nieprzeprowadzenia lub nieprawidłowego przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i niepoinformowania pracowników tymczasowych o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (16%),
- niedostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także nieustalania zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (16%).

**Stwierdzono, że ponad połowa skontrolowanych pracodawców użytkowników naruszyła obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z agencjami zatrudnienia warunków pracy tymczasowej (wzrost o 11% w porównaniu z ustaleniami z 2017 r.) oraz 1/3 nie dopełniła obowiązków informacyjnych (wzrost o 14% w porównaniu z ustaleniami z 2017 r.).**

W 2018 r. stwierdzono zwiększoną w porównaniu z 2017 r. liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia, a także przypadków i osób, którym powierza się wykonywanie pracy tymczasowej przy produkcji (58% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w tej branży).

#### **D. Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych - kontrole w ramach kampanii SLIC.**

Podczas dwuletniej kampanii Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), w roku 2018 prowadzone będą kontrole ukierunkowane na sprawdzenie przestrzegania przepisów

bhp w odniesieniu do pracowników agencji pracy tymczasowych. W pierwszym etapie kontrole powinny być przeprowadzone w agencji pracy tymczasowej (APT), a następnie u około 3-4 pracodawców-użytkowników współpracujących z daną APT. Istotą kontroli jest:

- wskazanie wywiązywania się ze zobowiązań prawnych i zapisów umów łączących strony (APT i pracodawcę- użytkownika),
- ocena traktowania przez pracodawców-użytkowników pracowników tymczasowych na równi z pracownikami własnymi w zakresie bhp.

Podczas kontroli prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zbadano łącznie 23 podmioty w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zagadnienia Bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych. We wszystkich zbadanych przypadkach w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych przeprowadzono kontrole krzyżowe. W podmiotach korzystających z usług pracowników tymczasowych przeprowadzono 15 kontroli, natomiast w podmiotach oferujących usługę z zakresu kierowania pracownikami tymczasowymi przeprowadzono 8 kontroli. Łącznie w celu realizacji tematu przeprowadzono 23 kontrole. W ramach realizacji tematu nie wystąpił przypadek, gdzie kontrola byłaby przeprowadzona bezpośrednio ze względu na okoliczności związane z rażącym naruszeniem prawa przy powierzeniu pracy pracownikom tymczasowym, w tym prawa pracy obejmującego zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa pracy osób świadczących pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu, ponieważ w 2018 r. nie wpłynęły zawiadomienia lub skargi o takich nieprawidłowościach do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w podmiotach będących pracodawcą użytkownikiem dokonano porównania warunków pracy pracowników jednostek kontrolowanych i pracowników tymczasowych w odniesieniu do:

- profilaktycznej opieki zdrowotnej (badania lekarskie): na 15 kontroli stwierdzono 1 przypadek innych warunków zatrudnienia,
- oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy: nie stwierdzono różnic warunków zatrudnienia pomiędzy pracownikami własnymi a pracownikami tymczasowymi,
- dostępu do informacji nt. ryzyka zawodowego: nie stwierdzono różnic w zakresie oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do pracowników własnych i tymczasowych,
- sposobu i zakresu przekazywania informacji wynikających z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego: nie stwierdzono różnic w powyższym zakresie w odniesieniu do pracowników tymczasowych,



- szkoleń bhp: na 15 kontroli stwierdzono 1 przypadek innych warunków zatrudnienia,
- odzieży i obuwia roboczego: na 15 kontroli stwierdzono 1 przypadek innych warunków zatrudnienia,
- środków ochrony indywidualnej: nie stwierdzono różnic w odniesieniu do pracowników własnych i tymczasowych,
- dostępu do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych: na 15 kontroli stwierdzono 1 przypadek innych warunków zatrudnienia,
- inne zagadnienia: na 15 kontroli stwierdzono 5 przypadków innych warunków niż zatrudnienia.

W objętych kontrolą podmiotach działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy

w Poznaniu, które kierowały oraz korzystały z pracy osób zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- Braku ustalania na piśmie pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracodawcą użytkownikiem w umowie o współpracy uzgodnień na piśmie z zakresu przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w ustawie w art. 9 ust. 2a,
- Braku zamieszczania w skierowaniach do lekarza medycyny pracy na profilaktyczne badania lekarskie pracowników tymczasowych opisu warunków pracy uwzględniającego informacje o warunkach pracy panujących na danym stanowisku pracy,
- Braku pełnej realizacji zadań służby bhp w odniesieniu do pracowników tymczasowych, w aspekcie dokonywania kontroli warunków pracy przez osobę wyznaczoną,
- Brak w pełnym zakresie określonym w rozporządzeniu w sprawie służby bhp realizacji zadań wskazanych prawem.

Analiza dokumentacji wykazała, że naruszenia przepisów prawa wynikały głównie z:

- braku wiedzy służb realizujących w zakładach pracy zadania bhp poprzez niewłaściwe doradztwo w zakresie obowiązków agencji zatrudnienia pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników,
- braku kierowania zaleceń przez służbę bhp do podmiotów kontrolowanych celem usunięcia nieprawidłowości.

Kontrole dokonane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu nie wykazały rażących naruszeń prawa pracy.

## 5. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni od marca do grudnia 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy przeprowadzono 787 kontroli (w tym 7 placówek wielkopowierzchniowych), które, co do zasady miały charakter interwencyjny.

Na stronie internetowej OIP Poznań zamieszczono informację dotyczącą uruchomienia specjalnego numeru telefonu czynnego we wszystkie dni objęte zakazem handlu. Ponadto 25.03.2018 r. w TV Trwam News przedstawiono informację o infolinii telefonicznej działającej w niedziele objęte ograniczeniem handlu, zasadach weryfikacji przyjętych zgłoszeń w terenie oraz odpowiedzialności, jaka grozi przedsiębiorcom nieprzestrzegającym ustawy.

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. Duże sieci handlowe dostosowały się do przepisów ustawy. Mniejsze sieci handlowe prowadzące działalność na terenie Wielkopolski, próbowały obejść przepisy ustawy zmieniając przeważającą działalność, na taką która umożliwi im korzystanie z art. 6 ust. 1 ustawy, powołując się na wyłączenie z art. 6 ust. 1 pkt 7, tj. traktowana ich jako placówki pocztowej pomimo, że w niedziele i święta objęte zakazem handlu w kontrolowanych sklepach nie dokonano żadnej transakcji pocztowej, a odbywał się wyłącznie handel artykułami spożywczymi, napojami, wyrobami tytoniowymi i alkoholowymi. Mniejsze placówki handlowe w niewielkim stopniu naruszały przepisy ustawy, tj. 9,6% placówek handlowych wśród placówek handlowych poddanych kontroli naruszyło przepisy ustawy, z czego wielokrotnie przepisy naruszyło 0,6% kontrolowanych placówek.

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy rozpatrzyli 56 skarg dotyczących naruszania zakazu pracy w niedziele i święta oraz inne dni, z których prawie 60% było niezasadnych.

## 6. Pierwsza kontrola.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach tematu „Pierwsza kontrola”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 roku **998** kontroli w zakładach zatrudniających łącznie **12 712**

pracujących (**8287** zatrudnionych) w tym **3355** kobiet i **101** 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.

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 chętnie stosują się do zaleceń inspektorów pracy.

Kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają możliwość zapoznać się z obowiązującymi przepisami zarówno w zakresie bhp, jak również ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia, co niewątpliwie jest korzystne dla ich świadomości prawnej w przyszłości.

Po kontrolach wydano nakazy pisemne zawierające **6055** decyzji, wydano **2001** decyzji ustnych. Łącznie pracodawcy zrealizowali **6 605** decyzji, co stanowi **82%**. Wystosowano do pracodawców wystąpienia zawierające **7 065** wniosków, z czego wykonano **4696** wniosków, co stanowi **66,5%**. Wystosowano także **464** polecenia, które zrealizowane zostały w czasie kontroli. Ponadto wydano **123 decyzje płacowe** na kwotę **1 060 230,02 zł**, z których wykonano **66**, co stanowi **53,7%** wydanych decyzji płatniczych. W wyniku realizacji nakazów płatniczych **pracownikom wypłacono** łączną kwotę świadczeń pieniężnych w wysokości **375 568,54 zł**. W wyniku realizacji **461** poleceń ustnych, pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na łączną kwotę **482 010,77 zł**. Natomiast w związku ze skierowanymi wystąpieniami zawierającymi wnioski o wypłatę zaległych świadczeń pieniężnych wypłacono pracownikom kwotę w łącznej wysokości **133 103,62 zł**.

Wskazane powyżej dane liczbowe dotyczą realizacji decyzji i wniosków na dzień **21.01.2019 r.** Nie uwzględniono decyzji, które wygasły, zostały uchylone bądź unieważnione, były bezprzedmiotowe albo dotyczyły zakładów zlikwidowanych.

Po kontrolach wystosowano **47** wniosków do sądu zawierających **217** wykroczeń, pracodawców i osób kierujących pracownikami ukarano **212** mandatami karnymi na łączną kwotę **257 810 zł**. Wystosowano **192** środki wychowawcze zawierające **360** wykroczeń. W **4** przypadkach zawiadomiono prokuraturę o popełnionych przestępstwach.

**Struktura zatrudnienia** w kontrolowanych podmiotach kształtowała się następująco:

Liczba zatrudnionych	Liczba skontrolowanych zakładów	% ogółu	Łączna liczba pracujących	Łączna liczba zatrudnionych
1-9	797	79,9%	5309	2494
10-49	180	18,1%	3927	3328
50-249	19	1,9%	2704	1693
>250	2	0,1%	772	772
<b>SUMA</b>	<b>998</b>	<b>100 %</b>	<b>8287</b>	<b>3355</b>

Tabela 9. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.

Najistotniejsze problemy stwierdzone podczas pierwszych kontroli z zakresu bhp:

- ◆ **nieprawidłowo eksploatowane urządzenia elektryczne** - wydano 448 decyzji (5,6% ogółu wydanych decyzji), które dotyczyły 2644 pracowników, co stanowi 22,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak szkoleń bhp**: wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) oraz okresowych – wydano 432 decyzje (5,4% ogółu wydanych), które dotyczyły 1131 pracowników, co stanowi 9,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niedostarczenie pracownikom wymaganych instrukcji** - wydano 388 decyzji (4,8% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 2269 pracowników, co stanowi 19,5% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak ustalenia tabeli przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej** - wydano 351 decyzji (4,4% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 2006 pracowników, co stanowi 17,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak oceny ryzyka zawodowego** - wydano 1107 decyzji (8,1% wszystkich), które dotyczyły 5727 pracowników, co stanowi 32,7% zatrudnionych,
- ◆ **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 332 decyzje (4,1% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 1927 pracowników, co stanowi 16,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak oceny ryzyka zawodowego** - wydano 420 decyzji (5,2% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 1694 pracowników, co stanowi 14,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,

- ◆ **brak badań lekarskich:** wstępnych, okresowych lub kontrolnych - wydano 220 decyzji (2,7% wszystkich), które dotyczyły 420 pracowników, co stanowi 3,6% zatrudnionych,
- ◆ **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 197 decyzji (2,5% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 907 pracowników, co stanowi 7,8% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak prawidłowo zorganizowanej służby bhp** - wydano 371 decyzji (4,6% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 1651 pracowników, co stanowi 14,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak lub nieprawidłowości wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych** - wydano 159 decyzji (2,0% wszystkich wydanych decyzji), które dotyczyły 1189 pracowników, co stanowi 10,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach.

Podsumowując wyniki pierwszej kontroli, należy wskazać, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej naruszeń wystąpiło w zakresie przestrzegania przepisów regulujących zagadnienia dotyczące bezpiecznej eksploatacji urządzeń elektryczne, szkoleń w zakresie bhp i niedostarczania pracownikom wymaganych instrukcji.

**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 455 wniosków (6,5% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1865 pracowników, co stanowi 55,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieustalenie obowiązujących systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy** – wydano 396 wniosków (5,7% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 2032 pracowników, co stanowi 60,6% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych** pracowników – wydano 338 wniosków (4,8% wszystkich wydanych wniosków), w stosunku do 1258 pracowników, co stanowi 37,5% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,

- ◆ brak bądź nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę – wydano 269 wniosków (3,8% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 652 pracowników, co stanowi 19,4% zatrudnionych oraz wydano 123 decyzje płacowe w stosunku do 501 pracowników, co stanowi 14,5% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieustalenie** w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu **pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy**, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz wynagrodzenia do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych – wydano 259 wniosków (3,7% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 480 pracowników, co stanowi 14,3% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak ewidencji czasu pracy** – wydano 254 wniosków (3,6% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 1224 pracowników, co stanowi 36,5% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niewydanie bądź nieterminowe wydanie świadectwa pracy** – wydano 155 wniosków (2,2% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 214 pracowników, co stanowi 6,4% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niepoinformowanie pracowników o treści przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu** – wydano 110 wniosków (1,6% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 463 pracowników, co stanowi 13,8% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **nieudzielanie urlopu wypoczynkowego** w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (wydano 92 wnioski – 1,3% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 262 pracowników, co stanowi 7,8% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy** – wydano 92 wnioski (1,3% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 158 pracowników, co stanowi 4,7% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **brak potwierdzenia warunków pracy na piśmie** – wydano 84 wnioski (1,2% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 107 pracowników, co stanowi 3,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niewypłacenie dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych** – wydano 81 wniosków (1,2% wszystkich wydanych wniosków), regulujących

nieprawidłowość w stosunku do 176 pracowników, co stanowi 5,2% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach).

- ◆ **nieprzestrzeganie norm dobowych i tygodniowych czasu pracy** oraz przeciętnego pięciodniowego tygodnia pracy – wydano 66 wniosków (1% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 149 pracowników, co stanowi 4,4% ogółu zatrudnionych w kontrolowanych zakładach,
- ◆ **niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej** – wydano 78 wniosków (1,1% wszystkich wydanych wniosków), regulujących nieprawidłowość w stosunku do 404 pracowników, co stanowi 12% 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, a także udzielania urlopów wypoczynkowych.

Analizując zagadnienia, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości, nasuwa się spostrzeżenie, że w zakresie dotyczącym przepisów regulujących zakładowe źródła prawa, stosunek pracy oraz urlopy wypoczynkowe większość naruszeń dotyczyła problemów mniej istotnych. Natomiast naruszenia w zakresie przepisów o świadczeniach pieniężnych oraz o czasie pracy pokrywały się z podstawowymi problemami wymienionymi w wytycznych do kontroli.

Kontrole przeprowadzone w 2018 r. w ramach programu „Pierwsza kontrola” wykazały następujące nieprawidłowości **zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia**:

- ◆ **nieterminowe zgłoszenie pracowników** oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych **do ubezpieczenia społecznego** – wydano 269 wniosków, co stanowi 44,2% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 632 pracujących,
- ◆ **nieopłacenie bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy** – wydano 136 wniosków, co stanowi 22,5% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 856 pracujących,
- ◆ **niezgłoszenie pracowników** oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych **do ubezpieczenia społecznego** – wydano 81 wniosków, co

stanowi 13,3% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 179 pracujących,

- ◆ **zatrudnianie cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia na pracę** – wydano 9 wniosków, co stanowi 1,5% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 9 pracujących cudzoziemców,
- ◆ zatrudnienie cudzoziemców bez zawarcia umowy na piśmie oraz niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – wydano 6 wniosków, co stanowi 1% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 6 pracujących cudzoziemców,
- ◆ zatrudnianie cudzoziemca na warunkach mniej korzystnych niż określone w zezwoleniu o pracę bądź oświadczeniu pracodawcy – wydano 7 wniosków, co stanowi 1,1% wydanych ogółem, regulujących nieprawidłowość w stosunku do 7 pracujących cudzoziemców.

W wyniku 998 przeprowadzonych w 2018 r. pierwszych kontroli, inspektorzy pracy wydali łącznie 461 wniosków regulujących nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich w stosunku do 2247 osób wykonujących pracę oraz w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wydano 154 wnioski w stosunku do 658 osób wykonujących pracę. Łącznie w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców wydano 616 wniosków. Ponadto inspektorzy pracy powiadomili o stwierdzonych w czasie kontroli legalności zatrudnienia nieprawidłowościach urzędy i organy: Fundusz Pracy – Departament Funduszy MPiPS w 12 przypadkach, Straż Graniczną w 19 przypadkach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 18 przypadkach, Wojewodę w 7 przypadkach, Starostę bądź Prezydenta Miasta w 6 przypadkach, Powiatowy Urząd Pracy w 3 przypadkach, prokuraturę w 1 przypadku. Udzielono 837 porad prawnych z zakresu legalności zatrudnienia.

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. Kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają możliwość zapoznać się z obowiązującymi



przepisami zarówno w zakresie bhp, jak również ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia, co niewątpliwie jest ważne dla kształtowania kultury pracy i kultury bezpieczeństwa.

Podczas „pierwszych kontroli” **udzielono 3305 porad** z zakresu **prawnej ochrony pracy**, **3423** z zakresu technicznego **bezpieczeństwa pracy** oraz **837** z zakresu **legalności zatrudnienia**.

### **Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2017 i 2018.**

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach **Kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2017 i 2018**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 roku **93** kontrole w zakładach zatrudniających łącznie **700** pracujących (**559** zatrudnionych) w tym **204** kobiety i **23** młodocianych.

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 2017 r. i 2018 r. środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń), ocena skuteczności podjętych w latach 2017 i 2018 działań o charakterze instruktażowo – doradczym w ramach zadania 095 „Pierwsza kontrola”.

Podczas 93 kontroli sprawdzających w roku 2018 **u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2017 lub 2018** sprawdzono realizację 785 decyzji – nie wykonano 3,7% (29 decyzji). Sprawdzone także poziom realizacji wydanych 643 wniosków – nie wykonano 36, co stanowi zaledwie 5,6%.

W wyniku realizacji kontroli sprawdzających w roku 2018 u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2017 lub 2018, stwierdzono brak realizacji decyzji i wniosków tylko w 7 zakładach.

Analiza przeprowadzonych w 2018 r. kontroli sprawdzających pod kątem stwierdzonych nieprawidłowości w zakładach kolejny raz kontrolowanych wykazała, że większość naruszeń stwierdzono w zakresie:

a) bezpieczeństwa i higieny pracy:

- nieprawidłowości przy eksploatacji urządzeń elektrycznych – 16 decyzji,
- nieprawidłowy stan obiektów i pomieszczeń pracy – 16 decyzji,
- nieprawidłowości w przeprowadzaniu szkoleń wstępnych i okresowych – 15 decyzji,
- braku przeprowadzania pomiarów niebezpiecznych czynników szkodliwych – 14 decyzji,
- nieprawidłowości w wyposażeniu pomieszczeń higienicznosanitarnych – 10 decyzji,
- nieprawidłowo zorganizowany system udzielania pierwszej pomocy – 12 decyzji,
- nieprawidłowo oznakowane miejsca niebezpieczne – 9 decyzji,
- braku prawidłowo zorganizowanej służby bhp lub nieprawidłowości w jej działaniu – 12 decyzji,
- braku informowania pracowników o ryzyku zawodowym – 5 decyzji.

b) prawnej ochrony pracy:

- braku bądź nieprawidłowej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy – podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 728 wniosków (6,5% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 9 wniosków (9,8% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 455 wniosków co stanowi 6,5% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków,
- niewydania bądź nieterminowego wydania świadectwa pracy – podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 220 wniosków (2% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 12 wniosków (9,9% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 155 wniosków co stanowi 2,2% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków,
- nieustalenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz wynagrodzenia do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych - podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 353 wniosków (3,1% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 6 wniosków (6,6% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 259 wniosków co stanowi 3,7% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków,
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników - podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017

- r. wydano w tym zakresie 455 wniosków (4% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 14 wniosków (15,4% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 338 wniosków co stanowi 4,8% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających wydano w tym zakresie 2 wnioski, co stanowi 20% wydanych,
- niepoinformowanie pracowników o treści przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu- podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 140 wniosków (1,2% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 2 wnioski (2,2% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 110 wniosków, co stanowi 1,6% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków,
  - braku bądź nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy- podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 359 wniosków (3,2% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 2 wnioski (2,2% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 254 wniosków, co stanowi 3,6% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających 2 wnioski, co stanowi 20% wydanych,
  - braku wypłaty bądź zaniżenia wynagrodzenia za pracę - podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 288 wniosków (2,6% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 3 wnioski (3,3% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 269 wniosków co stanowi 3,8% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków,
  - niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy- podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 129 wniosków (1,1% wszystkich), podczas kontroli sprawdzającej wydano 3 wnioski (3,3% wszystkich), podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 92 wniosków, co stanowi 1,3% wszystkich, podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków.
- c) legalności zatrudnienia:
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy – podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 111 wniosków (ok. 10% wszystkich) dotyczących 680 pracowników, podczas kontroli sprawdzającej wydano 3 wnioski (ok. 3,3% wszystkich), dotyczących 3 pracowników, podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 136 wniosków (22,5% wszystkich) dotyczących 856

pracowników, podczas kontroli sprawdzających wydano w tym zakresie 1 wniosek (10% wszystkich), dotyczący 30 pracowników,

- nieterminowe zgłoszenie pracowników bądź zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego – podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2017 r. wydano w tym zakresie 477 wniosków (4,2% wszystkich) dotyczących 1489 pracowników, podczas kontroli sprawdzającej wydano 3 wnioski (ok. 3,3% wszystkich), dotyczących 3 pracowników, podczas pierwszej kontroli przeprowadzonej w 2018 r. wydano 269 wniosków (44,2% wszystkich), podczas kontroli sprawdzających nie wydano w tym zakresie wniosków.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli sprawdzającymi nieprawidłowościami, w stosunku do kontrolowanych 93 pracodawców wydano następujące środki prawne: 193 decyzje, nałożono grzywny w drodze mandatu karnego na 11 pracodawców, skierowano 8 środków wychowawczych, nie kierowano w żadnym przypadku wniosku o ukaranie do sądu karnego, nie kierowano zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

Analiza pod względem ilościowym wydanych środków prawnych po pierwszych kontrolach w roku 2018 oraz kontrolach sprawdzających wskazuje, że po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 8 decyzji, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę 2 decyzje. Wydaje się, że te dane liczbowe jednoznacznie wskazują na poprawę w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach kontrolowanych w 2017 i 2018 r. po raz pierwszy oraz potwierdzają skuteczność prowadzonego programu „Pierwsza kontrola”. Należy też zaznaczyć, że **stwierdzone podczas kontroli sprawdzających nieprawidłowości w znacznej części dotyczą naruszeń mających mniejsze znaczenie**, niż naruszenia stwierdzone podczas pierwszych kontroli. Niewielka ilość wydanych po kontrolach sprawdzających środków prawnych wskazuje natomiast na niewielki stopień powtarzających się uchybień.

Pozytywne wyniki przeprowadzonych kontroli sprawdzających jednoznacznie nasuwają wniosek kontynuowania programu „Pierwsza kontrola” w charakterze doradczo-instruktażowym. Kontrolujący inspektorzy pracy wskazują na konieczność dostarczania pracodawcom niezbędnych informacji w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy oraz wprowadzanych zmian do obowiązujących przepisów poprzez proponowanie udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, informowanie pracodawców o prowadzonym w inspektoratach oraz ich oddziałach poradnictwie w sprawach prawnych, dostarczanie rozpoczynającą działalność pracodawcom wydawnictw PIP bezpośrednio w punktach rejestrowania działalności lub w oddziałach ZUS,

informowanie pracodawców i przedsiębiorców o dostępności materiałów PIP na stronie internetowej GIP i OIP.

## 7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Działalność kontrolna i prewencyjna.

**Kontrole w budownictwie** przeprowadzano w celu usunięcia zaobserwowanych rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania robót budowlanych. Prowadzono je dwutorowo, jako krótkie kontrole związane z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia oraz w ramach działań: eliminacja zagrożeń wypadkowych w budownictwie, z obszarami kontrolnymi ujętymi w trzech tematach: **„Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”**, **„Kontrole przy budowach i remontach dróg”** oraz **„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”**. Współdziałało 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 wykonujących pracę osób w szczególności pracowników wykonujących prace na wysokości, będących często źródłem zagrożeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na placach budów, gdzie realizowano prace budowlane związane z modernizacją obiektów, wymianą poszyci dachowych i ocieplaniem budynków oraz prace budowlane przy wznoszeniu nowych obiektów. W 2018 roku inspektorzy pracy musieli się zmierzyć z problemem związanym z przygotowaniem cudzoziemców do pracy na terenie budowy, w szczególności pracowników z Ukrainy. Pracownicy z Ukrainy pracowali u 194 przedsiębiorców, co stanowi 42,7 % ogółu skontrolowanych przedsiębiorców. Kontrole budów w 2018 roku, wzorem lat ubiegłych, ukierunkowane zostały głównie na małe budowy, gdzie zatrudniony jest jeden lub kilku wykonawców zatrudniających do 10 pracowników.

Stałym nadzorem objęto także duże inwestycje na terenie Wielkopolski. Kontrole na tych budowach przeprowadzane były w jednym czasie przez kilku inspektorów pracy, tak aby można było skontrolować, oprócz generalnego wykonawcy, również jak największą liczbę podwykonawców.

Łącznie skontrolowano **455** przedsiębiorców świadczących roboty budowlane na terenach budów, na których pracowało 3036 osób, w tym 2415 zatrudnionych na podstawie umów o pracę, przeprowadzając 454 kontroli.

#### **Liczba pracodawców w zależności od zatrudnienia:**

- liczba pracodawców zatrudniających do 9 osób: **378**
- liczba pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób : **73**
- liczba pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników: **4**.

#### **Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły:**

- ◆ **Przygotowania do pracy, to:** Brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, który dotyczył 6,3% ogółu pracujących oraz brak lub niezapoznanie z oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, które dotyczyły 11,1 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.
- ◆ **Zagospodarowania terenu budowy lub terenu robót, to:** Brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, który dotyczył 21,1 % ogółu pracujących, brak zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, który dotyczył 26,7% ogółu pracujących, niewłaściwe ochrony przeciwporażeniowe dla instalacji elektrycznych, w tym zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym, które dotyczyły 47,1% ogółu pracujących, w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.
- ◆ **Przygotowania i organizacji budowy, robót ,to:** brak Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, które dotyczyło 18% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach, brak instrukcji bhp, które dotyczyły 10,2% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.
- ◆ **Prac na wysokościach, to:** brak zabezpieczenia stanowisk pracy ochronami zbiorowymi, które dotyczyły 42,4% ogółu pracujących, brak zabezpieczenia otworów technologicznych, które dotyczyły 17% ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

- ◆ **Rusztowań to:** brak udokumentowanego odbioru technicznego rusztowania przez osoby uprawnione, które dotyczyły 12,7 % ogółu pracujących, brak poręczy ochronnych przy pomostach roboczych na rusztowaniu, które dotyczyły 18,6 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach świadczących usługi na kontrolowanych budowach lub terenach robót.

Podczas 454 kontroli na terenach budów, **wydano łącznie 3568 decyzji**, w tym: 1667 decyzji pisemnych, (łącznie z wpisanymi do dzienników budów) oraz 1893 decyzji ustnych.

Wydano łącznie **449 decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i urządzeń**, które dotyczyły 1551 pracowników, w tym 215 na piśmie, które dotyczyły 745 pracowników. Wydano łącznie **109 decyzji skierowania do innych prac**, które dotyczyły 233 pracowników.

Na podstawie rekontroli oraz informacji pracodawców przekazanych do OIP w Poznaniu ustalono, że do dnia sporządzenia sprawozdania **wykonano • 3108 decyzji, co stanowi 87,11%** łącznie wydanych decyzji na terenach budów.

Inspektorzy podczas kontroli terenów budów skierowali do pracodawców **775** wniosków wskazujących nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Skierowane wnioski pokontrolne dotyczyły 2443 pracowników.

Pracodawcy przesłali informacje o wykonaniu 573 wniosków, co stanowi 74% łącznie skierowanych wniosków dotyczących 2667 pracowników.

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

- zastosowano **70** środki wychowawcze za **86** wykroczenia,
- nałożono grzywnę na kwotę **311 000 zł** w **259** mandatach karnych za **420** wykroczeń, średnia grzywna nałożona 1 mandatem wynosi **1200 zł**,
- skierowano do sądu **39** wniosków o ukaranie sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika za **23** wykroczenia.

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

- w 6 przypadkach - Państwowy Nadzór Budowlany,
- w 5 przypadkach - Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- w 3 przypadkach - Urząd Dozoru Technicznego,
- w 2 przypadkach - Policja,
- w 15 przypadkach - Straż Graniczna i Urząd Celno-Skarbowy,

- w 2 przypadkach - Burmistrza/Prezydenta Miasta/Wojewoda,
- w 5 przypadkach - Fundusz Pracy – Departament Funduszy MPIPS,
- w 2 przypadkach – zakładowe związki zawodowe i społeczny inspektor pracy,
- w 1 przypadku – Powiatowy Urząd Pracy.

Wskutek podjętych działań zlikwidowano stwierdzone nieprawidłowości i wynikające z nich zagrożenia, co spowodowało poprawę warunków pracy i wzrost poziomu bezpieczeństwa na budowach. Już w trakcie trwania kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy, usunięto liczne nieprawidłowości związane z niewłaściwym wykonywaniem prac, w tym zagrażających życiu lub zdrowiu.

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2018 r. wyraźnie wskazują, że tak jak w latach poprzednich, przepisy i zasady bhp nie są przestrzegane przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w budownictwie jednorodzinnym. Naruszanie przepisów bhp przez podmioty zobowiązane do ich przestrzegania, ma tendencje wzrostowe we wszystkich badanych przez inspektorów pracy zagadnieniach. Inspektorzy pracy wstrzymywali prace wykonywane na wysokości ze względu na brak zabezpieczeń ochronami zbiorowymi, co stanowiło 12,6 % wszystkich wydanych decyzji. Stwierdzono również słabą realizację zadań przez służbę BHP, w szczególności w małych podmiotach. Służby BHP nie brały udziału w procesie przygotowania i organizacji budowy w zakresie udokumentowania oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na terenie budowy, w opracowaniu IBWR i instrukcji bhp dotyczących wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami zdrowia pracowników. Służby BHP nie kontrolowały stanu bhp na terenie budowy w czasie jej realizacji.

Podjęte **działania prewencyjne** w 2018 roku miały na celu oddziaływanie na właścicieli zakładów, kontynuowanie współpracy ze stowarzyszeniami i grupami pracodawców i prowadzenie wspólnych przedsięwzięć z innymi urzędami. W ramach działań prewencyjnych. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano temat informacyjno-prewencyjny w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom”. Zorganizowano liczne szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych. Współpracowano z partnerami społecznymi i organami nadzoru budowlanego. Popularyzowano wiedzę o bezpieczeństwie na budowie w ramach organizowanych targów i imprez plenerowych, spotkań i seminariów w szkołach i uczelniach kształcących przyszłą kadrę budowlaną.



Inspektorzy pracy w ramach swoich działań prewencyjnych czynnie wspierali i oddziaływali na przedsiębiorców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego, w osiągnięciu stanu bezpieczeństwa i warunków pracy na poziomie zgodnym z obowiązującymi przepisami.

Przeprowadzono 26 szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli w zakresie realizacji programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom”. Szkolenia skierowane były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych inwestycjach. W szkoleniach łącznie udział wzięło 114 pracodawców, 6 przedsiębiorców niebędących pracodawcą oraz 211 pracowników (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), 9 przedstawicieli służby bhp, 42 uczniów bhp oraz inni.

Inspektorzy pracy 11 razy popularyzowali zagrożenia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy pracach budowlanych, w ten sposób ogólnie upowszechniano zasady bezpieczeństwa pracy, dobrych praktyk i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy. Adresatami prowadzonych działań popularyzatorskich byli także inni odbiorcy zainteresowani tematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Wśród nich wymienić należy, m.in. studentów, przedstawicieli służby bhp, społecznych inspektorów pracy, nauczycieli, środki masowego przekazu. Najczęstszą formą popularyzacji w OIP Poznań było realizowanie kampanii informacyjno-promocyjnej poprzez uczestnictwo m. in. w konferencjach, seminariach, 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 i TV).

W ramach działań informacyjno-prewencyjnych w budownictwie stałym nadzorem objęto wielkie tereny budów na terenie Wielkopolski. Łącznie stałym nadzorem objęto 3 duże inwestycje realizowanych w Wielkopolsce tj.:

- budowa Business Garden Poznań – etap II, ul. Pastelowa 2-12, Poznań,
- rozbudowa samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej MSWiA w Poznaniu, ul. Dojazd 34,
- budowa budynku handlowo-usługowy, Leszno, ul. Narutowicza 84.

Obejmowanie działaniami prewencyjnymi dużych budów jest bardzo efektywne oraz spotyka się z dużym poparciem inwestora, generalnego wykonawcy i służb BHP. Umożliwia to wprowadzanie na terenie budowy dobrych praktyk. W spotkaniach prewencyjnych na dużych budowach uczestniczą wszystkie strony procesu inwestycyjnego tj. inwestor, generalny wykonawca i podwykonawcy, co przenosi się na zmianę podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy. Przekazywane są oczekiwania

Państwowej Inspekcji Pracy, w tym dobre praktyki, które poprawiają organizację budowy i stan bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu, tak jak w latach poprzednich funkcjonowała współpraca z partnerami społecznymi, szczególnie z ZZ "Budowlani", NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, Cechami Rzemiosł Budowlanych w Poznaniu, Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Przejawia się ona między innymi współpracą przy organizowaniu szkoleń, konferencji, porad i konkursów mających na celu promocję standardów bhp i poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej.

## 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 2018 r. w ramach realizacji tematu „**Kontrole prac przy budowach i remontach dróg**” przeprowadzono **47** kontroli, którymi objęto **43** tereny budów. Kontrolami objęto **450** osób, w tym **396** zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

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

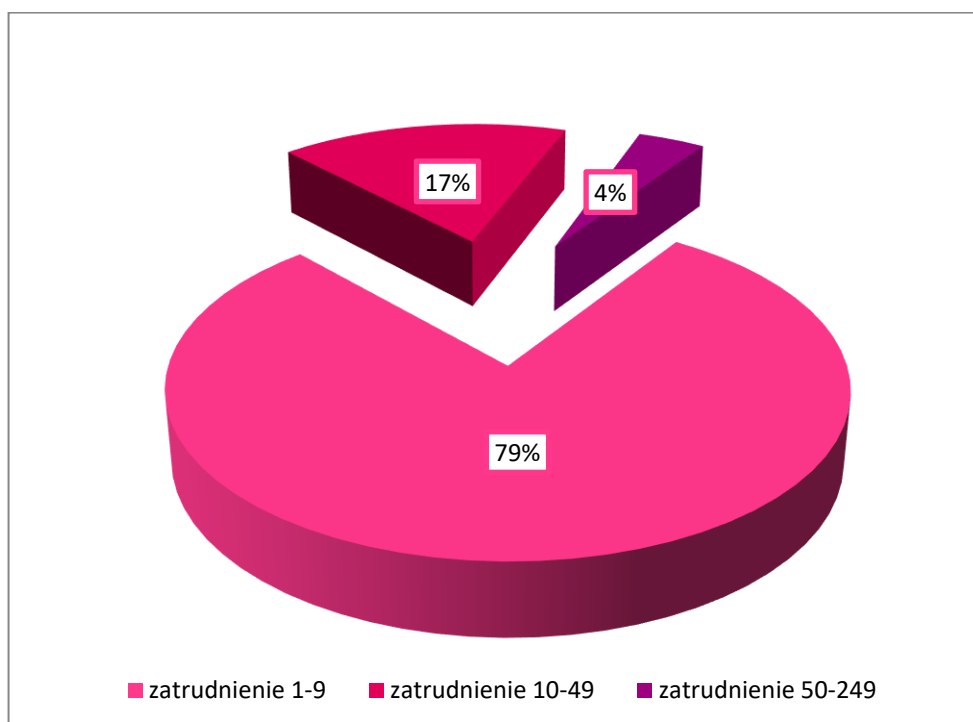
W trakcie kontroli na terenach budów realizowano również inne tematy ujęte w harmonogramie pracy urzędu: zagrożenia publiczne – 9 kontroli, przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – 14 kontroli, kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – 5 kontroli, kontrola legalności zatrudniania i innej pracy zarobkowej obywateli polskich – 3 kontrole, Pierwsza kontrola – 7 kontroli, badanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – 1 kontrola.

W ramach realizowanego tematu wydano **267** decyzji, w tym **119** decyzji terminowych, **44** decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego, **15** decyzji wstrzymania prac powodujących bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia pracujących, **9** decyzji skierowania do innych prac pracujących dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do pracodawców **8** wniosków w wystąpieniach, dotyczących usunięcia nieprawidłowości stwierdzonych w ramach realizacji tematu.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami: w **13** przypadkach (15 wykroczeń) pracodawców ukarano mandataми na łączną kwotę 14 450 zł, w **3** przypadkach (8 wykroczeń) zastosowano środki wychowawcze,

Kontrolą objęto **47 podmiotów**, 37 firm zatrudniało 1-9 pracowników (ok. 78,72% skontrolowanych) a 8 firm zatrudniało 10-49 pracowników (ok. 17,2% skontrolowanych), 2 firmy zatrudniały 50-249 pracowników (ok. 4%).



**Wykres 19. Podmioty objęte zadaniem „Kontrola prac przy budowach i remontach dróg” w 2018 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 23 terenach budowy (49% kontrolowanych terenów budowy).

W wyniku kontroli zostało wydanych 29 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub wyegzekwowania stosowania środków ochrony indywidualnej dotyczących 62 osób, tj.

13,77% ogółu pracujących,

Brak aktualnych badań lekarskich stwierdzono na 6 terenach budowy (13% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 7 decyzji nakazujących skierowanie na badania lekarskie łącznie 12 osób (2,66% ogółu pracujących),

Nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze stwierdzono na 9 terenach budowy (19% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostało wydanych 9 decyzji dot. dostarczenia przez pracodawcę lub wyegzekwowania stosowania odzieży i obuwia łącznie dla 23 osób tj. 5,11% ogółu pracujących.

**Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie budowy i robót przed dostępem osób niezatrudnionych** stwierdzono na 33 terenach budowy, tj.: **70% terenów budowy**, na których badano zagadnienie.

W wyniku kontroli zostały wydane 43 decyzje dot. zabezpieczenia terenów budowy lub robót, na których prace wykonywało łącznie 215 osób tj. 47,77% ogółu pracujących

Brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie i oznakowanie strefy i miejsca niebezpiecznego stwierdzono na 9 terenach budowy (19% terenów budowy na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 10 decyzji dot. ogrodzenia i/lub oznakowania stref niebezpiecznych, do których był możliwy dostęp, dotyczące łącznie 57 osób tj. 12,66% ogółu pracujących

Niewłaściwe składowanie lub/i magazynowanie materiałów stwierdzono na 13 terenach budowy (28% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli wydano 14 decyzji dot. składowania bądź doboru miejsca składowania materiałów dotyczących łącznie 64 osób tj. 14,22 % ogółu pracujących

Brak lub niedostosowanie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do wymagań wynikających z przepisów bhp stwierdzono na 22 terenach budowy (47% kontrolowanych terenów budowy). W wyniku kontroli zostały wydane 33 decyzje dot. zapewnienia odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych dla łącznie 219 osób tj. 48,66% ogółu pracujących.

Prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót bądź nieprawidłowo sporządzoną instrukcję stwierdzono na 13 terenach budowy (28% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli wydano 13 decyzji dot.

opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, dotyczących łącznie 140 osób tj. 31,11% ogółu pracujących.

Nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono na 10 terenach budowy (21% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 10 decyzji dot. zapewnienia nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych przez łącznie 117 osób tj. 26% ogółu pracujących.

Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac w wykopach stwierdzono na terenie 6 budów (37% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 6 decyzji dot. zabezpieczenia ścian wykopów, w których odbywały się roboty, dotyczących łącznie 22 osób tj. 4,98% ogółu pracujących.

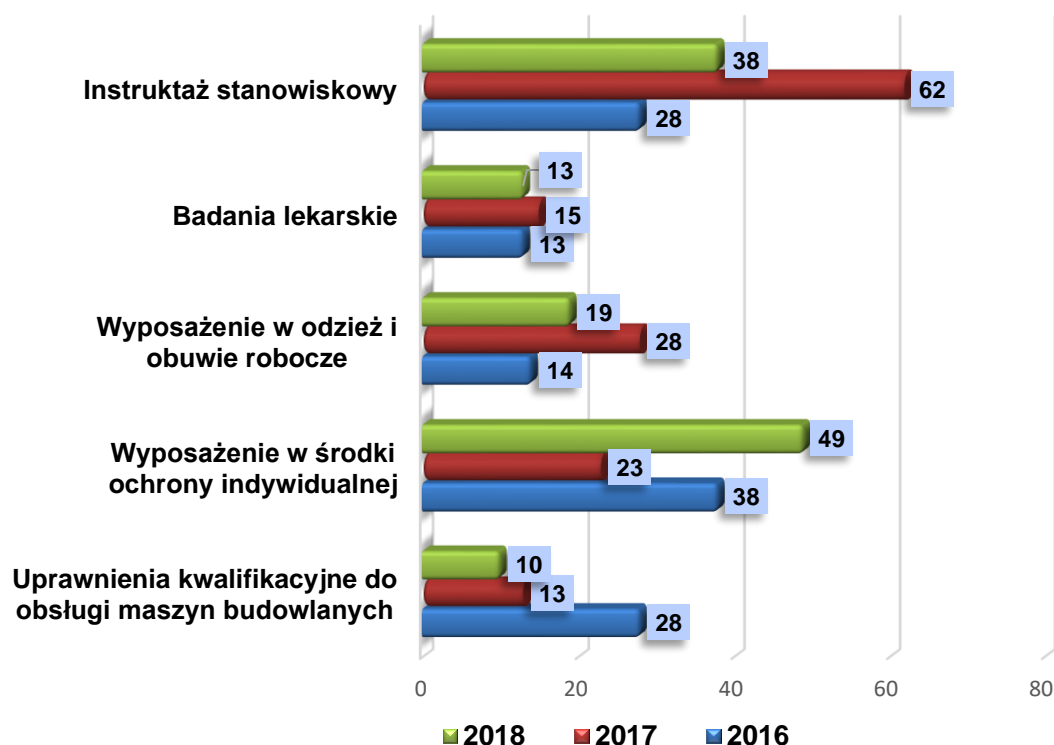
Brak zejścia (wejścia) do wykopu stwierdzono na 4 terenach budowy (25% terenów budowy, na których badano zagadnienie).

W wyniku kontroli zostało wydanych 5 decyzji dot. zapewnienia bezpiecznych zejść (wejść) do wykopów, w których odbywały się roboty, dotyczących łącznie 18 osób tj. 4% ogółu pracujących. Nieprawidłowe składowanie urobku i/bądź materiałów stwierdzono na terenie 3 budów (19% terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostało wydanych 5 decyzji dot. usunięcia urobku składowanego поблизу krawędzi wykopu, dotyczących łącznie 16 osób tj. 3,6% ogółu pracujących.

**Brak** lub niewłaściwe opracowane **instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i** innych urządzeń technicznych stwierdzono **na 13 terenach budowy, tj.: 28%** terenów budowy, na których badano zagadnienie. W wyniku kontroli wydano 16 decyzji dot. opracowania bądź udostępnienia pracownikom instrukcji, dotyczące łącznie 71 osób tj. 15,7% ogółu pracujących.

Brak lub niewłaściwe opracowane instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych stwierdzono na 22 terenach budowy (53,6% z 41 terenów budowy, na których badano zagadnienie). W wyniku kontroli zostały wydane 23 decyzje dot. opracowania bądź udostępnienia pracownikom instrukcji, dotyczące łącznie 66 osób tj. 14,8% ogółu pracujących.

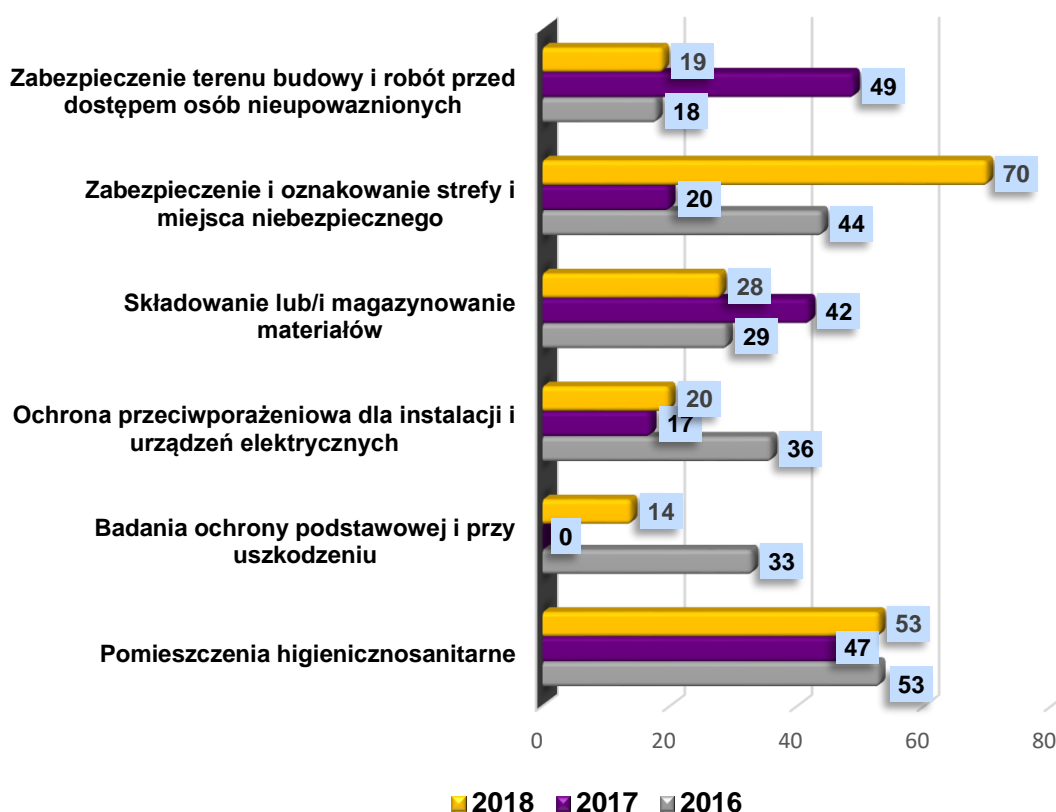
## Przygotowanie do pracy



**Wykres 20. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy – 2017 - 2018.**

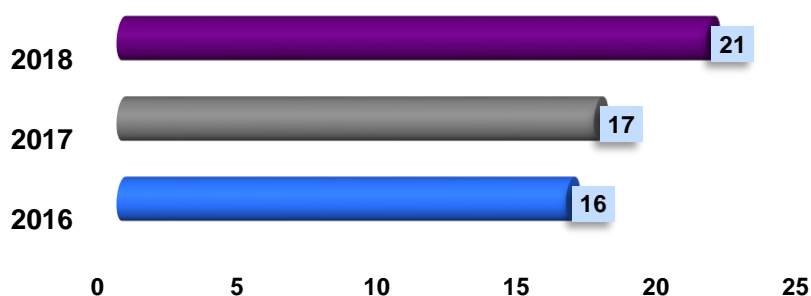
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich nastąpiło zmniejszenie liczby nieprawidłowości dotyczących zatrudniania osób bez wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń, szkoleń stanowiskowych, badań lekarskich oraz dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz stosowania przez nich tych środków. Natomiast **nastąpił znaczący wzrost liczby nieprawidłowości dotyczących dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowania.**

## Zagospodarowanie terenu budowy



**Wykres 21. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2016 - 2018.**

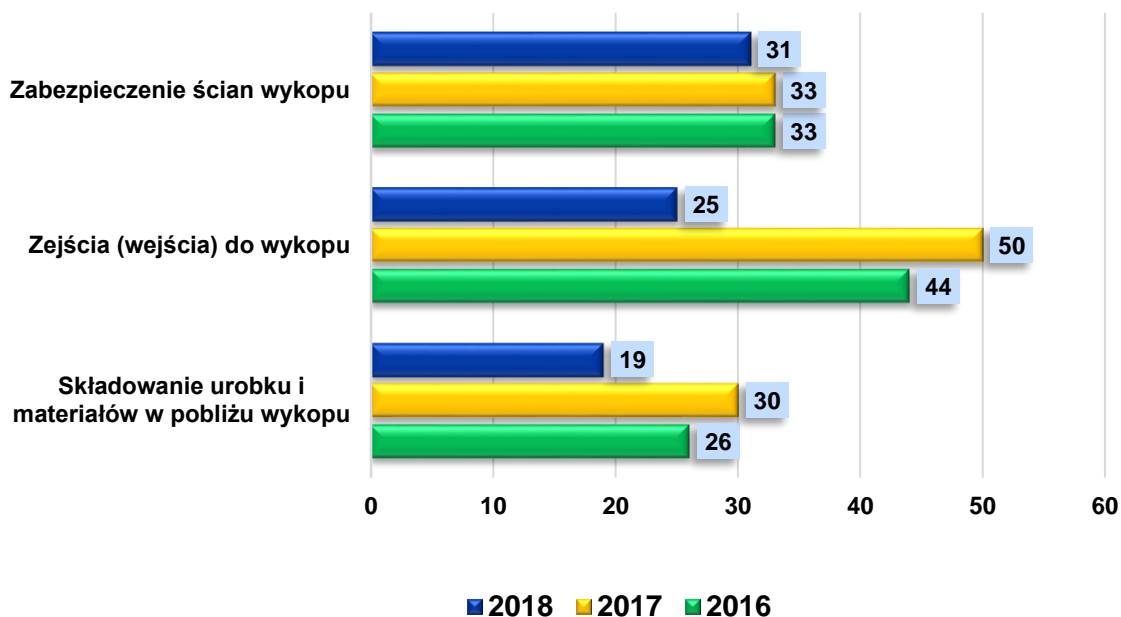
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym wzrost liczby nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych oraz badań ochrony podstawowej i przy uszkodzeniu. Stwierdzono natomiast zmniejszenie liczby nieprawidłowości związanych z zapewnieniem: ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektroenergetycznych, zabezpieczeniem i oznakowaniem strefy i miejsc niebezpiecznych, składowanie lub/i magazynowanie materiałów, zapewnienia pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych,



**Wykres 22. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące nadzoru nad wykonywanymi pracami – 2016 - 2018.**

W przypadkach prowadzenia budów bez opracowanej instrukcji bezpiecznego wykonywania robót bądź niezgodnie z opracowanymi instrukcjami nastąpił spadek stwierdzonych nieprawidłowości w stosunku do wyników kontroli z lat poprzednich. Odnotowano natomiast wzrost nieprawidłowości związanych z nadzorem nad wykonywanymi pracami w stosunku do lat poprzednich.

#### **Roboty ziemne i wykopy**

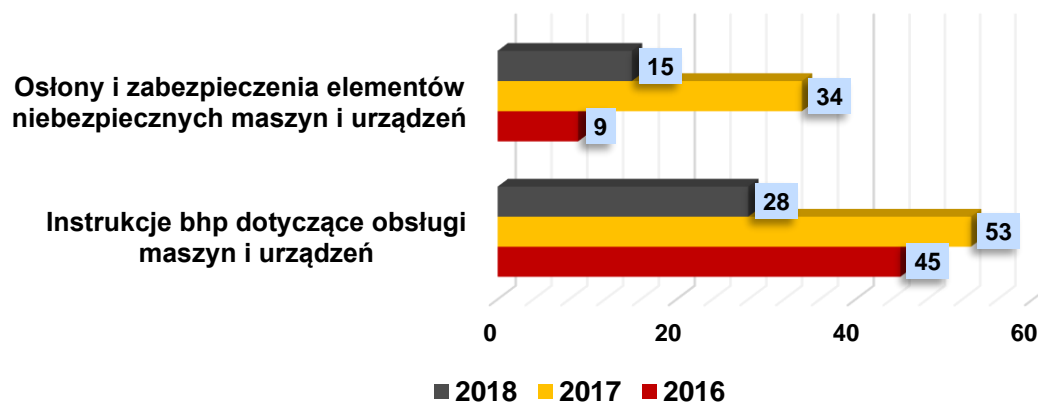


**Wykres 23. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2016 - 2018.**



W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, odnotowano w roku sprawozdawczym spadek stwierdzonych nieprawidłowości związanych: zabezpieczeniem ścian wykopu, zapewnieniem zejść/wejść do wykopu, składowaniem urobki i materiałów w pobliżu wykopu.

### Maszyny i urządzenia techniczne



**Wykres 24. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2016- 2018.**

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich, zanotowano w roku sprawozdawczym spadek stwierdzonych nieprawidłowości stanu technicznego w zakresie zabezpieczania elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń w kontrolowanych terenach budowy oraz zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie opracowania i udostępnienia instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń wobec 2017 r. Odnotowano wzrost nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń.

W wyniku realizacji decyzji usunięto nieprawidłowości na kontrolowanych budowach uzyskując m.in. następujące efekty: z **267** wydanych decyzji wykonanych zostało **266** decyzji, co stanowi **99,6%** wszystkich wydanych decyzji.

Opis uzyskanych efektów	Liczba pracowników, których uzyskany efekt dotyczy
zabezpieczono 27 terenów budowy przed dostępem osób nieupoważnionych	215
zabezpieczono i oznakowano strefy niebezpieczne na 13 terenach robót	57
urządzono miejsca składowania materiałów zapewniające bezpieczeństwo pracowników na 22 terenach robót	64
zapewniono ochronę przeciwporażeniową dla instalacji i urządzeń na 3 terenach robót	57
urządzono wydzielone pomieszczenia higieniczno-sanitarne lub usunięto nieprawidłowości na 36 terenach robót	219
opracowano i/bądź udostępniono pracownikom instrukcję bezpiecznego wykonywania robót na 18 terenach robót	140
zapewniono nadzór nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych na 7 terenach robót	117
zabezpieczono ściany wykopów przed osunięciem się gruntu na 6 terenach robót	22
zapewniono prawidłowe wejście/zejście do wykopu na 4 terenach robót	18
usunięto składowany przy krawędziach wykopów urobek i materiały poza strefę klina naturalnego odłamu gruntu na 3 terenach robót	16

**Tabela 10. Poprawa warunków pracy w wyniku realizacji decyzji inspektorów pracy w 2018 r.**

W ramach realizacji celu kontroli prowadzono liczne działania prewencyjne, takie jak: szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców: konferencja na targach BUDMA 2018 w Poznaniu, prowadzono współpracę PIP z innymi instytucjami lub urzędami, organizowano spotkania z pracodawcami i pracownikami. Inspektorzy pracy upowszechniali problematykę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na terenach budowy. W czasie przeprowadzanych kontroli udzielono 256 porad prawnych: 221 porady z zakresu bhp przy robotach drogowo-mostowych, 7 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 12 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 2018 r. naruszeń przepisów bhp – w porównaniu z rokiem poprzednim - jest nadal duża, chociaż wykazuje tendencję malejącą w wielu grupach bhp. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, np. przy pracach na czynnych lub ograniczonych dla ruchu odcinkach remontowanych lub modernizowanych dróg, w wykopach bądź w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych oraz prawidłowości dotyczących zejść do wykopu.

Stwierdzono wzrost liczby nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych, ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji i urządzeń elektrycznych wraz z badaniami ochrony podstawowej, przy zabezpieczeniu terenu i robót przed dostępem osób nieuprawnionych oraz właściwego nadzoru nad wykonywanymi pracami, co może świadczyć o braku dostatecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami przez pracodawcę lub osoby kierujące pracownikami. Znaczący wpływ na stan bhp miały również trudności ekonomiczne małych firm, przekładające się na ograniczanie kosztów pracy oraz znaczna rotacja pracowników w tym konieczność zatrudniania cudzoziemców. Nie bez znaczenia jest również pośpiech w wykonywaniu robót podyktowany krótkimi terminami zakończenia robót określonymi w dokumentach przetargowych.

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

Krótkie kontrole **przeprowadzano w celu ograniczenia zagrożeń zawodowym osobom pracującym przy robotach budowlanych zapewniając bezpieczne i higieniczne warunki pracy.** Kontrole potwierdziły naruszenia przepisów, w szczególności przy wykonywaniu prac na wysokości, będących głównym źródłem zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Kontrole przeprowadzono na terenach budów, gdzie wykonywano prace budowlane przy realizacji inwestycji oraz przy pracach remontowych związanych z modernizacją obiektów i budynków. Dominującą grupę kontrolowanych podmiotów stanowiły firmy zatrudniające do 10 pracowników. Są to firmy, gdzie pracodawca jest jednocześnie osobą kierującą pracownikami i świadczącym pracę, jako fachowiec.

W 2018 roku przeprowadzone w Wielkopolsce kontrole wykazały nieprawidłowości, które stanowiły największe zagrożenie dla pracowników i dotyczyły: prac na wysokości

Inspektorzy pracy ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia skierowali do pracodawców 118 decyzji dotyczących wstrzymania prac na wysokości, co stanowiło 37 % wydanych łącznie wydanych w temacie decyzji. Decyzje dotyczyły w szczególności wykonywania prac na dachu, przy krawędzi dachu, na stropie budynku wznoszonego 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 309 pracownikom bezpieczne warunki pracy.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło użytkowania rusztowań i prowadzonych na nich prac. W 2018 roku wydano 139 decyzji celem usunięcia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia wynikających z braku urządzeń ochronnych rusztowań, pionów komunikacyjnych oraz stabilnego posadowienia rusztowań, co stanowi 44 % wydanych w temacie decyzji. Usunięcie nieprawidłowości zapewniło poprawę warunków pracy 395 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 43 decyzje, ich realizacja poprawiała warunki pracy, w tym wyeliminowała zagrożenia na stanowiskach pracy 107 pracownikom. Decyzje dotyczące nieprawidłowości związanych z brakiem hełmów ochronnych stanowią 13% wydanych decyzji.

W 2018 roku skierowano do pracodawców 40 decyzji w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości przy użytkowaniu instalacji elektrycznych, co stanowiło 13 % 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 121 pracownikom.

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 wpadnięcia 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.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 91 kontroli, w wyniku których zastosowano następujące środki prawne:

- skierowano łącznie **319** decyzji oznaczonych tym tematem, co wpłynęło na poprawę warunków pracy 936 pracowników, w tym:
  - decyzji pisemnych **116**, dotyczyło **398** pracowników, co stanowi 36% wydanych decyzji, w tym:
    - decyzji wstrzymania prac **65**, dotyczyło 203 pracowników, co stanowi blisko 56% decyzji pisemnych;
    - decyzji skierowania do innych prac **28**, dotyczyło 71 pracowników, co stanowi ponad 24% decyzji pisemnych;
  - decyzji ustnych **202** dotyczyło **535** pracowników, co stanowi 64% wydanych decyzji, w tym:
    - decyzji wstrzymania prac **52**, dotyczyło 102 pracowników, co stanowi prawie 25% wydanych decyzji ustnych;
    - decyzji skierowania do innych prac **24**, dotyczyło **46** pracowników, co stanowi 12% decyzji ustnych.

Wydane środki prawne zostały wykonane w ponad 96%.

Realizacja środków prawnych zapewniła łącznie poprawę warunków pracy dla 904 pracowników w tym: przy wstrzymaniu pracy wyeliminowano pracę w bezpośrednim zagrożeniu zdrowia i życia dla 298 pracowników, przez skierowanie do innych prac zapewniono bezpieczne warunki pracy dla 111 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciw prawom pracowników inspektorzy pracy zastosowali 87 mandatów karnych na łączną kwotę 97 900 zł.

Bezpośrednim efektem uzyskanym w trakcie kontroli było wzmożenie nadzoru nad stanem bhp przez inwestorów zlecających zadania inwestycyjne poprzez aktywację służb bhp podległych głównym wykonawcom oraz osób kierujących pracownikami z podmiotów realizujących bezpośrednio wykonawstwo.

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. W ramach tematu inspektorzy wystosowali do pracodawców 3 pisma ostrzegawcze i informacyjne.

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.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami stwarzającymi bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników oraz przyczynami ich powstawania, które usunięto w wyniku kontroli były:

- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne rusztowania, tj. brak lub niepełne balustrady ochronne rusztowania,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, tj. ochrony głowy oraz środków chroniących przed upadkiem z wysokości,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w szczególności brak zbiorowych środków ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości,
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym lub niezapewnienie przewodów o odpowiednim stopniu ochrony.

Pracodawcy zatrudniający do 10 pracowników nie respektują zagrożeń występujących na budowie oraz nie podejmują działań mających na celu ich ograniczenia. Wpływają na to warunki ekonomiczne podpisywanych umów gospodarczych oraz terminy realizacji.

Istotnym problemem wśród małych pracodawców jest realizowanie zadań funkcji kontrolnych i doradczych w zakresie bezpieczeństwa przez służbę bhp. W większości przypadków zadania służby bhp pełnią specjaliści ds. bhp spoza zakładu pracy, których jedynym zadaniem jest przeprowadzić szkolenie ogólne, okresowe bhp. Pracodawcy nie wymagają od osób pełniących służbę bhp przeprowadzania kontroli warunków pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie pełnią funkcji doradczej w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy oraz doboru najważniejszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

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

W ramach realizacji zadania, ocenę spełniania wymagań bhp przy zabezpieczaniu oraz usuwaniu wyrobów zawierających azbest, przeprowadzono w miejscach 23 miejscach, w których wykonywane były prace rozbiórkowe i demontażowe. Prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest realizowane były przez 18 podmiotów. Trzy podmioty poddane były kontroli dwukrotnie, natomiast jeden trzykrotnie z uwagi na prowadzenie przez nich prac na różnych placach budów.

Podstawą podjęcia decyzji o przeprowadzeniu kontroli były zgłoszenia wykonawców tych prac, skierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu o zamiarze ich wykonywania, zgłoszenia (imienne i anonimowe) osób, które zaobserwowały tego typu prace i ich zdaniem wykonywane one były niezgodnie z wymaganiami przepisów bhp.

Łącznie, w zakładach poddanych kontroli, przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest zatrudnionych było 71 pracowników, w tym 48 to pracownicy bezpośrednio narażeni na działanie włókien azbestu.

Niewypełnienie obowiązku zgłoszenia prac do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyło 10 zakładów poddanych kontroli tj. 43,47 % ogółu kontrolowanych podmiotów. Nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły w odniesieniu do zakładów, które sporadycznie lub po raz pierwszy wykonywały prace związane z usuwaniem azbestu. W odniesieniu do 3 zakładów brak zgłoszenia prac był spowodowany przeświadczeniem pracodawców, że przedmiotowy obowiązek spoczywa na inwestorze.

Nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników **szkoleniom w dziedzinie bhp**, z jednoznacznym uwzględnieniem bezpiecznych warunków prac w narażeniu na włókna azbestu, stwierdzono w odniesieniu do 43,47 % podmiotów podanych kontroli. Pracownicy wszystkich zakładów, w odniesieniu do których stwierdzono przedmiotowe nieprawidłowości, nie zostali poddani szkoleniom wstępnym w dziedzinie bhp, instruktażom stanowiskowym, w tym na stanowiskach pracy, na których wykonywali przedmiotowe prace w dniach kontroli – w oparciu o programy uwzględniające warunki bezpiecznego prowadzenia prac w narażeniu na włókna azbestu. Nie zostali również poddani szkoleniom okresowym w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest.

Nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) dotyczyły pracowników 9 zakładów, co stanowi 47,37%

ogółu zakładów, w których przeprowadzono kontrole. Nieprawidłowości w zakresie **informowania pracowników o ryzyku zawodowym** związanym z zagrożeniami pochodzącymi od włókien azbestu dotyczą 9 podmiotów poddanych kontroli, co stanowi 39,13% ogółu zakładów, w których przeprowadzono kontrole. W przypadku 7 pracodawców stwierdzono brak opracowania przedmiotowych ocen, natomiast 2 pracodawców opracowało oceny ryzyka zawodowego, które nie zawierały żadnych zapisów w zakresie szkodliwości włókien azbestu w odniesieniu do miejsca wykonywania prac demontażowych. Nie były one więc w żaden sposób przydatne w stosowaniu procedur ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z występowaniem azbestu w środowisku pracy.

Nieprawidłowości w zakresie planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest dotyczą 52,17 % zakładów poddanych kontroli. Braki planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest odnoszą się do 9 zakładów, które sporadycznie lub po raz pierwszy wykonywało prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Podstawowa przyczyna tych nieprawidłowości wynika z braku świadomości pracodawców o konieczności opracowania ww. planu. Zakłady te wykonywały prace demontażowe na podstawie bezpośrednich umów zawartych z inwestorami (właścicielami obiektów) z pominięciem procedur przetargowych funkcjonujących w starostwach powiatowych. To powodowało, że plany wykonywania prac związanych z usuwaniem odpadów azbestowych nie musiały być nikomu przedkładane przez wykonawców tych prac. Pracodawcy uznali, że są one zbędne a ich opracowanie zbyt czasochłonne. Nieprawidłowe plany prac w narażeniu na azbest stwierdzono w przypadku 3 zakładów poddanych kontroli.

Nieprawidłowości dotyczące ogrodzenia i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „**Uwaga! Zagrożenie azbestem**” odnotowano w odniesieniu do 47,83% zakładów poddanych kontroli. Stwierdzono w nich występowanie naruszeń przepisów bhp dotyczących ogrodzenia i oznaczenia terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, które odnoszą się zarówno do całkowitego braku w tym zakresie jak i do nieprawidłowego sposobu realizacji tego obowiązku. Kontrole potwierdziły, że większość nieprawidłowości w tym zakresie dotyczy prac wykonywanych na posesjach prywatnych, głównie demontaż płyt eternitowych z dachów budynków jednorodzinnych lub inwentarskich. W odniesieniu do 1 budowy stwierdzono nieprawidłowe ogrodzenie i oznakowanie terenu wykonywania prac demontażowych płyt eternitowych, natomiast w przypadku 10 kolejnych miejsc prac stwierdzono całkowity brak ich ogrodzenia i oznakowania.

Nieprawidłowości w zakresie stosowania właściwych metod pracy, urządzeń i narzędzi przy pracach związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest - dotyczą



65,28 % podmiotów poddanych kontroli. Odnotowano również na 3 budowach przypadki niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów doprowadzających energię elektryczną do eksploatowanych urządzeń technicznych, natomiast na jednej budowie prace demontażowe płyt eternitowych wykonywano z pomostu roboczego rusztowania typu „warszawa”, umieszczonego w odległości około 3 m od przebiegającej linii energetycznej wysokiego napięcia 15 kV.

Nieprawidłowości w zakresie nawilżania i utrzymywania w stanie wilgotnym elementów i odpadów zawierających azbest - dotyczą 47,83 % zakładów poddanych kontroli. Pracownicy tych zakładów wykonywali prace demontażowe niewielkich powierzchni. Wykonywano je zazwyczaj w krótkim okresie i zaniechano podstawowe procedury bezpieczeństwa. W odniesieniu do 4 budów pracodawcy stwierdzili, że poranna rosa jest, ich zdaniem, wystarczająca do zaniechania obowiązku nawilżania demontowanych odpadów azbestowych.

Nieprawidłowości w zakresie obowiązku usuwania pod koniec pracy z terenu pracy pozostałości i pyłów zawierających włókna azbestu dotyczą 34,78 % zakładów poddanych kontroli. Dotyczą one zarówno całkowitego zaniechania uporządkowania terenu prac jak również wykonania tych prac nieskutecznie, z niedostateczną starannością. Główną przyczyną nie stosowania wymaganych procedur porządkowania terenu prac jest ograniczanie przez pracodawców dodatkowych kosztów. Nie stosuje się, mimo obowiązku, odkurzaczy typu HEPA, przystosowanych do kontaktu z azbestem, wraz z odpowiednimi nakładkami do różnych rodzajów powierzchni z uwagi na istotne koszty związane z ich zakupem.

**Nieprawidłowości w zakresie składowania odpadów azbestowych odnoszą się do 39,13 % skontrolowanych zakładów. Brak zabezpieczenia dotyczył 9 zakładów, z których 3 wykonywały prace w kontakcie z azbestem po raz pierwszy. Wg oświadczeń pracodawców lub osób kierujących pracownikami brak wymaganych zabezpieczeń odpadów azbestowych to wynik głównie braku wiedzy tych osób w przedmiotowym zakresie. Poziom świadomości tych osób w zakresie zagrożeń dla pracowników, osób postronnych i środowiska jest wynikiem m.in. braku szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest.**

Nieprawidłowości w zakresie pakowania i oznakowania odpadów azbestowych odnoszą się do 52,17 % zakładów poddanych kontroli. Stany faktyczne związane zarówno z brakiem pakowania i jak i oznakowania stwierdzono w przypadku 8 podmiotów

wykonujących prace demontażowe, natomiast jedynie brak wymaganego oznakowania stwierdzono w odniesieniu do 4 zakładów poddanych kontroli.

Nieprawidłowości w zakresie środków ochrony indywidualnej dotyczyły 43,48 % zakładów poddanych kontroli, przy czym odnotowano jedynie braki wymaganych środków ochrony indywidualnej. Nie odnotowano przypadków niewłaściwego ich doboru. Pracodawcy 6 zakładów poddanych kontroli nie wyposażyli podległych pracowników w środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed szkodliwym działaniem włókien azbestu (kombinezony ochronne, ochrony górnych dróg oddechowych), przed upadkiem z wysokości oraz ochrony głowy. W odniesieniu do pracowników 4 zakładów poddanych kontroli stwierdzono brak środków chroniących przed włóknami azbestu oraz hełmów ochronnych.

Przeprowadzone w 2018 r. kontrole w zakładach usuwających wyroby zawierające azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych ujawniły liczne naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych zagrożeń oraz zapewnienia w 19 kontrolowanych podmiotach wymaganego przepisami prawa stanu praworządności, inspektorzy pracy w przeprowadzonych kontrolach zastosowali środki prawne jak w tabeli:

<b>Środek prawny</b>	<b>Liczba</b>
Decyzje ogółem	<b>109</b>
Decyzje na piśmie	<b>26</b>
Decyzje ustne	<b>83</b>
Liczba decyzji na piśmie, których termin realizacji upłynął do dnia 31.12.2018 r.	<b>57</b>
Liczba decyzji na piśmie zrealizowanych do dnia 31.12.2018 r.	<b>26 (100% realizacji)</b>
Wnioski w wystąpieniach – wydane ogółem	<b>57</b>
Wnioski, na które pracodawcy udzielili odpowiedzi do dnia 31.12.2018 r.	<b>45 (96% realizacji)</b>
Mandaty	<b>7</b>
Kwota mandatów (kwota w zł)	<b>8 300</b>
Środki wychowawcze	<b>2</b>

**Tabela 11. Zastosowane środki prawne – kontrole związane z zapewnieniem bhp przy usuwaniu azbestu 2018.**

Wszystkie decyzje wydane podczas kontroli (pisemne i ustne) zostały zrealizowane przez pracodawców do dnia 31.12.2018 r. Dotyczyły one głównie: obiektów i pomieszczeń

pracy, stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania, środków ochrony indywidualnej, przygotowania pracowników do pracy.

Wnioski wydane w wystąpieniach, na które pracodawcy zobowiązani byli udzielić odpowiedzi o sposobie ich realizacji do dnia 31.12.2018 r., zostały zrealizowane w 96%.

Związane one były ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi głównie: stanowisk pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania oraz przygotowania pracowników do pracy, czynników szkodliwych dla zdrowia.

W następstwie realizacji decyzji zarówno ustnych jak i pisemnych uzyskano wymierną poprawę przestrzegania przepisów i zasad bhp w zakładach, w których stwierdzono nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli.

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu, realizując obowiązki w ramach działań prewencyjnych w rolnictwie indywidualnym, prowadzili w 2018 r. szkolenia, konkursy, olimpiady dla rolników oraz uczniów szkół podstawowych i uczniów średnich szkół rolniczych. W ramach tych działań informowano każdorazowo uczestników o zagrożeniach wynikających z niewłaściwego użytkowania oraz usuwania wyrobów zawierających włókna azbestu. W 2018 r. przeprowadzono łącznie 8 szkoleń i 4 konkursy wiedzy, w których uczestniczyło 626 osób.

Najwięcej nieprawidłowości i uchybień, podobnie jak w latach ubiegłych, odnotowano w zakresie: wygradzania i odpowiedniego oznakowania terenu prac w kontakcie z włóknami azbestu, pakowania i oznakowania odpadów azbestowych, sporządzenia planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest, stosowania bezpiecznych metod pracy.

## 9. 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. Efektem kontroli powinna być poprawa bezpieczeństwa pracy w podmiotach kontrolowanych – ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych. Wyniki przeprowadzonych kontroli powinny wskazać konkretne nieprawidłowości, obrazujące poziom bezpieczeństwa pracy w ZUL-ach oraz tendencje występujące w tym sektorze.

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **31 kontroli** w zakładach usług leśnych, zatrudniających pracowników w ramach umowy o pracę. Skontrolowanych 31 pracodawców zatrudniało ogółem 252 pracowników, w tym 13 kobiet. W zakładach objętych kontrolą nie zatrudniano pracowników młodocianych. Liczba pracujących wynosiła ogółem 295 osób, w tym w ramach umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 7 osób oraz jedna osoba w ramach samozatrudnienia.

W trakcie kontroli na terenie RDLP Poznań - 1 pracodawca wykonujący usługi potwierdził zatrudnienie w ramach umowy o pracę 3 osobom wykonującym pracę przy pozyskiwaniu drewna, natomiast na terenie RDLP Piła - 2 pracodawców potwierdziło 2 osobom wykonującym pracę przy pozyskiwaniu drewna w ramach umów cywilnoprawnych zatrudnienie w ramach umowy o pracę, ponieważ wykonywana przez nich praca posiadała cechy stosunku pracy.

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

Wśród zakładów objętych kontrolą struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- w 18 zakładach – było zatrudnionych do 9 pracowników,
- w 12 zakładach – było zatrudnionych od 10 do 20 pracowników,
- w 1 zakładzie – było zatrudnionych powyżej 20 pracowników.

Zarówno w 2017 jak i w 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w zakładach prowadzących pracę 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.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

Lp.	Działalność nadzorcza	Liczba
1	Decyzje nakazowe ogółem: - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /liczba pracowników	218 5 7/10
2	Decyzje nakazowe na piśmie: - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /ilość prac	120 0 3/5
3	Decyzje nakazowe ustne - w tym wstrzymania prac - w tym skierowania /liczba pracowników	98 5 4/5
4	Wystąpienia	28
5	Wnioski w wystąpieniach	102
6	Mandaty karne/ ilość wykroczeń	5/9
7	Kwota mandatów	5 650 zł
8	Środki wychowawcze/ ilość wykroczeń	8/8

**Tabela 12. Kontrole w zakładach usług leśnych 2018 – zastosowane środki prawne.**

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych odnotowano poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w 31 zakładach, zatrudniających ogółem 252 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 17.12.2018 r. zrealizowano:

- 218 decyzji nakazowych (w tym 120 wydanych na piśmie), co stanowi 100% wydanych decyzji,
- oraz wykonano bądź przyjęto do realizacji:
- 102 wniosków zawartych 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 104 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 76 pracowników,
- wyegzekwowano poddanie się przeszkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp przez 5 pracodawców,
- poddano profilaktycznym badaniom lekarskim (wstępnym i okresowym) 23 pracowników,
- podjęto w 13 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 lub zagrożenia związane z wykonywaniem ręcznych prac transportowych ogółem dla 32 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz organizacji pierwszej pomocy przedmedycznej, które dotyczyły 133 pracowników,
- wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące wykonywania zadań służby bhp u 22 pracodawców,
- wyposażono 27 pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej (rąk, nóg, głowy, twarzy, oczu i słuchu)
- wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące parametrów procesu technologicznego ścinki i obalania drzew, które dotyczyły 22 pracowników,
- opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określono szczegółowe wymagania bhp i zasady postępowania przy wykonywaniu tych prac i udostępniono je 65 pracownikom,
- opracowano i udostępniono 37 pracownikom instrukcję bhp dotyczącą prowadzonych procesów technologicznych na pow. leśnych,
- zapewniono odpowiednie urządzenia ochronne i doprowadzono do właściwego stanu technicznego maszyny i urządzenia eksploatowane na powierzchniach leśnych.

Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w 2016 i 2017 r. zauważa się w br. znaczne pogorszenie stanu bhp w zakresie:

- poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim,

- zapewniania prania i konserwacji odzieży roboczej i obuwia roboczego,
- przeszkolenia pracowników w zakresie pomocy przedmedycznej i wyposażenia pracowników w niezbędne środki do udzielania I pomocy,
- realizacji zadań służby bhp i przeglądów stanowisk pracy.

W 2018 r. zaobserwowano, że wciąż niepokojący jest odsetek (powyżej 50%) zakładów, w których występują nieprawidłowości dot. braku lub niewłaściwego przygotowania zawodowego pracowników w zakresie szkoleń bhp, braku profilaktycznych badań lekarskich, braku odpowiedniego przeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy i wyznaczenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

W 31 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie 124 porady techniczne i 95 porad prawnych oraz 5 porad w zakresie legalności zatrudnienia. Ponadto wiele porad zostało udzielonych pracodawcom i pracownikom w trakcie zorganizowanych w nadleśnictwach porad pokontrolnych i konferencji.

Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili szereg spotkań, konferencji i porad szkoleniowych dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej.

W ramach zorganizowanych szkoleń były rozpowszechniane informacje na temat bezpiecznej pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna oraz dystrybuowane wydawnictwa PIP poruszające tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna: „Bezpieczne pozyskanie drewna - dobre praktyki”, „Bezpieczne pozyskanie drewna - poradnik”, „Pilarki łańcuchowe”, „Zagrożenia czynnikami biologicznymi”, „Bezpiecznie ciągnikiem”, a także materiały przygotowane przez inspektora pracy dotyczące chorób odkleszczowych.

W ramach realizacji w/w programu informacyjnego była również podejmowana współpraca z innymi partnerami zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w leśnictwie, w tym m.in. z Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych w Pile i w Poznaniu, z jednostkami terenowymi Lasów Państwowych oraz z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu.

## 10. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

Kontrole przeprowadzono w ramach zaplanowanych na lata 2016-18 działań, na które składają się kampania medialna oraz program prewencyjno-promocyjny realizowany w latach 2016-17 i kontrole realizowane w latach 2017-18. Celem podjętych działań jest ograniczanie zagrożeń zawodowych wypadkowych i chorobowych w zakładach obróbki drewna, tartakach i zakładach stolarskich. W ramach tych działań, przed podjęciem kontroli, umożliwiono pracodawcom dostosowanie zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażenie pracodawców w materiały i narzędzia, za pomocą których mogli określić i wyeliminować stwierdzone nieprawidłowości. Przystępując do programu prewencyjnego pracodawca miał także możliwość korzystania z pomocy inspektorów pracy, zajmujących się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach obróbki drewna, tartakach i stolarniach. Kontrole prowadzono w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką drewna, przede wszystkim tych, które uczestniczyły w dedykowanych działaniach prewencyjnych (program prewencyjny 110 P realizowany w 2017 r.), nie podjęły współpracy prewencyjnej zaproponowanej przez PIP lub od niej odstąpiły w trakcie realizacji założeń programu prewencyjnego. Kontrole realizowano w okresie od 2.I.2018 r. do 31.XII.2018 r.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu przeprowadzono łącznie 71 kontroli w podmiotach zatrudniających łącznie 838 osób.

Wielkość zatrudnienia	Liczba kontroli	Osób zatrudnionych			
		ogółem	stosunek pracy	umowy cywilnoprawne	cudzoziemcy
MAŁE do 9	45	231	184	14	11
ŚREDNIE od 10 do 49	23	379	327	31	39
DUŻE od 50 do 250	3	228	205	20	9
<b>OGÓŁEM</b>	<b>71</b>	<b>838</b>	<b>716</b>	<b>65</b>	<b>59</b>

**Tabela 13. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**



Do udziału w 2017 r. w szkoleniu oraz programie prewencyjnym dotyczącym ograniczania zagrożeń zawodowych wypadkowych i chorobowych w zakładach obróbki drewna zaproszono 251 pracodawców. W szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu uczestniczyło łącznie 91 pracodawców, z czego chęć uczestnictwa w programie prewencyjnym zgłosiło 90 pracodawców. Kontrole podjęto w 32 zakładach, których przedstawiciele uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, w tym w 3 zakładach, których przedstawiciele uczestniczyli w takich szkoleniach w 2016 r. Kontrolę podjęto także w 39 zakładach, które nie podjęły współpracy z PIP, w tym w 34 zakładach, do których kierowano zaproszenia do udziału w programie prewencyjnym. Ponadto w 3 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili utratę statusu podmiotu kontrolowanego przez przedsiębiorcę wytypowanego do kontroli. Przy doborze podmiotów do kontroli brano pod uwagę podmioty, które nie podjęły współpracy prewencyjnej pomimo zaproszenia lub od niej odstąpiły oraz podmioty, których przedstawiciele uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez PIP, w tym u pracodawców, którzy zakończyli działania dostosowawcze w drodze udziału w programie prewencyjnym (w stosunku 50/50). Uwzględniono także napływające skargi pracownicze oraz indywidualne rozpoznanie inspektorów pracy.

Podczas prowadzonych kontroli analizą objęto wypadki, które odnotowano w latach 2015-2017 związane z procesami technologicznymi dotyczącymi obróbki drewna. W trakcie przeprowadzonych kontroli ustalono, że w w/w okresie odnotowano wypadki w 16 z 71 kontrolowanych podmiotów (22,5% zakładów), w których poszkodowanych zostało łącznie 30 osób.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można wyróżnić następujące przyczyny wypadków wskazywane przez inspektorów pracy:

- operowanie kończynami w strefie niebezpiecznej i kontakt z ostrym, wirującym narzędziem czego skutkiem są najczęściej rany cięte i szarpane palców, złamania w tym w jednym przypadku amputacja 3 palców,
- wyrzut materiału poddawanego obróbce czego skutkiem są najczęściej stłuczenia, rany klute i szarpane, przebicia,
- uderzenie przez przemieszczające się materiały lub wyroby czego skutkiem są stłuczenia, otarcia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prowadzenia przez zespoły powypadkowe postępowań powypadkowych do pracodawców skierowano łącznie 15 wniosków w wystąpieniach.

W kontrolowanych zakładach pracodawcy rozeznali i wytypowali do prowadzenia badań i pomiarów takie czynniki środowiska pracy jak: hałas, pyły (w tym w 7 zakładach pyły drewna twardego) oraz czynniki chemiczne związane z użytkowaniem środków chemicznych przede wszystkim do impregnacji drewna lub wykańczania powierzchni (w tym w 1 przypadku o działaniu rakotwórczym). Ustalenie na podstawie przeprowadzonych kontroli faktycznej liczby pracowników narażonych na działanie poszczególnych czynników środowiska pracy oraz liczby stanowisk pracy, na których stwierdzono przekroczenie NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia nie jest możliwe, ponieważ stwierdzono w trakcie kontroli liczne przypadki niezapewniania przez pracodawców aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, w związku z czym wydano 43 decyzje nakazowe.

W wyniku przeprowadzonych **kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 1189 decyzji** dotyczących 6484 osób oraz **211 wniosków** dotyczących 1236 osób.

Liczba wydanych wniosków w przeliczeniu na jedną kontrolę w grupie zakładów uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez PIP jest niższa niż w grupie zakładów, które nie podjęły współpracy z PIP.

Podstawowym wskaźnikiem poprawy warunków pracy zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracowników jest liczba decyzji ustnych wydanych w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, których wykonanie potwierdzono w trakcie prowadzonych kontroli.

Decyzje	ogółem	W tym		
		wstrzymania eksploatacji	wstrzymania prac	skierowania
Liczba	349	61	10	5
Średnio na kontrolę	4,9	0,86	0,14	0,07
pracowników	1488	131	18	9

**Tabela 14. Rodzaj wydawanych decyzji ustnych w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.**

Analiza treści wydanych decyzji wskazuje, że najczęściej wydawane przez inspektorów pracy decyzje dotyczyły:

A. eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych - wydano 225 decyzji (18,9 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej, bo w 117 przypadkach decyzje dotyczyły braku lub niewłaściwych urządzeń ochronnych przy maszynach i urządzeniach wykorzystywanych w procesach obróbki drewna, w 72 przypadkach decyzje dotyczyły elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn i urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymania maszyn, w 23 przypadkach decyzje dotyczyły

nieutrzymywania maszyn i urządzeń w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającym użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,

B. obiektów i pomieszczeń pracy – wydano 104 decyzje (8,7 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 38 decyzji dotyczyło zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych, gdzie może dojść do kolizji z przeszkodami, potknięcia się, upadku lub uderzenia, 27 decyzji dotyczyło niewłaściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń pracy wynikającego z bieżącej eksploatacji (okna, drzwi, bramy, schody, pomosty, ściany posadzki, konstrukcje nośne, dachy itp.), 17 decyzji dotyczyło niewłaściwych rozwiązań technicznych lub niedostosowania elementów obiektów i pomieszczeń pracy do stosowanych technologii i rodzaju wykonywanych prac, 17 decyzji dotyczyło braku ładu i porządku w pomieszczeniach i na stanowiskach pracy,

C. instrukcji z zakresu bhp – wydano 92 decyzje (7,7 % ogółu wydawanych decyzji), w tym najwięcej tj. w 30 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji z zakresu bhp obsługi maszyn i urządzeń, 27 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji z zakresu bhp magazynowania i składowania materiałów i wyrobów, 19 decyzji dotyczyło braku lub nieodpowiednich postanowień instrukcji w sprawie zasad bezpiecznego postępowania przy ręcznych i zmechanizowanych pracach transportowych,

D. szkoleń w dziedzinie bhp – wydano 74 decyzje (6,2 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 16 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie przeprowadzonych szkoleń wstępnych instruktora stanowiskowego bhp, 15 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie przeprowadzonych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp, 15 decyzji dotyczyło braku programów szkoleń w zakresie bhp, 11 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwie przeprowadzonych szkoleń wstępnych instruktora ogólnego bhp,

E. oceny ryzyka zawodowego – wydano 59 decyzji (5 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 28 decyzji dotyczyło braku lub nieprzeprowadzenia na wszystkich stanowiskach udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, 12 decyzji dotyczyło niepoinformowania pracowników lub opiekunów prawnych pracowników młodocianych o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, 10 decyzji dotyczyło braku okresowej oceny ryzyka zawodowego, bądź jej weryfikacji lub aktualizacji, 9 decyzji dotyczyło nieuwzględnienia w ocenie ryzyka wszystkich czynników środowiska pracy,

F. instalacji i urządzeń elektrycznych – wydano 50 decyzji (4,2 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 35 decyzji dotyczyło braku badań ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych oraz obrabiarek do drewna, 15 decyzji dotyczyło braku lub niewłaściwej ochrony przed możliwością porażenia, 9 decyzji

dotyczyło zabezpieczenia przewodów instalacji elektrycznej i obrabiarek do drewna przed uszkodzeniem mechanicznym,

G. badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – wydano 43 decyzje (3,6 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 25 decyzji dotyczyło braku pomiarów hałasu, 14 decyzji dotyczyło braku pomiarów występowania pyłów,

H. pomieszczeń higienicznosanitarnych – wydano 42 decyzje (3,5 % ogółu wydanych decyzji), w tym najwięcej tj. 18 decyzji dotyczyło niewłaściwego lub niedostatecznego wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych, 7 decyzji dotyczyło niewłaściwego stanu technicznego pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych, 7 decyzji dotyczyło braku ładu i porządku w pomieszczeniach higienicznosanitarnych,

Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania potwierdzono wykonanie **1032** decyzji pisemnych, co stanowi 91 % ogółu wydanych decyzji, których termin realizacji upłynął.

W trakcie trwania kontroli w wyniku wydanych przez inspektorów pracy 349 decyzji ustnych poprawiono warunki pracy 1488 pracownikom.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 33 z 71 kontrolowanych podmiotów (46,5%).

Zastosowano następujące sankcje karne:

- **14** środków wychowawczych w związku ze stwierdzeniem 29 wykroczeń,
- **18** mandatów karnych w związku ze stwierdzeniem 30 wykroczeń na łączną kwotę 20600 zł (średnia wysokość grzywny 1144 zł),
- **1** wniosek do sądu w związku ze stwierdzeniem 8 wykroczeń.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 11 zakładów pracy uczestniczących w programie prewencyjnym, oznaczając kontrole dodatkowo nr tematu 496.

W trakcie prowadzonych kontroli **inspektorzy pracy udzielili łącznie 367 porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 217 porad z zakresu prawa pracy, w tym 37 porad z zakresu przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy 12-krotnie powiadomili Urząd Dozoru Technicznego o nieprawidłowościach dotyczących eksploatacji urządzeń technicznych poddolorowych oraz 2-krotnie poinformowali o wynikach kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych i 1 raz Urząd Skarbowy, Izbę Administracji Skarbowej.

W dniu 11.09.2018 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego „DREMA 2018”, zorganizowano seminarium poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna pod tytułem „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Uczestnikom seminarium przedstawiono podsumowanie realizacji kampanii prewencyjnej oraz przedstawiono doświadczenia z przeprowadzonych kontroli i realizacji programu prewencyjnego

## 11. Zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu:

### A. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców, mięsa.

Celem kontroli było kompleksowe sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nieprawidłowości, które mogły skutkować zdarzeniami wypadkowymi lub schorzeniami zawodowymi.

W ramach realizacji tematu skontrolowano 20 zakładów, w tym 10 zakładów przetwórstwa owoców i warzywa (PKD 10.39.Z) oraz 10 zakładów przetwórstwa mięsnego (PKD 10.11.Z.). W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie 740 pracowników, w tym 328 kobiet i 6 młodocianych.

Struktura kontrolowanych zakładów według stanu zatrudnienia kształtowała się następująco:

- 14 zakładów zatrudniających do 50 pracowników, w tym 4 zakłady zatrudniające do 9 pracowników,
- 5 zakładów zatrudniających od 50 do 100 pracowników,
- 1 zakład zatrudniający powyżej 100 pracowników.

W skontrolowanych zakładach nie działały związki zawodowe ani społeczna inspekcja pracy.

W zakresie stopnia zaawansowania technologicznego sytuacja w zakładach przetwórstwa warzyw i owoców jest zróżnicowana. Wśród 10 kontrolowanych zakładów, 6 zatrudniających do 50 pracowników i 2 zatrudniających powyżej 50 pracowników, wyposażenie stanowiły nowoczesne linie produkcyjne i maszyny do przetwórstwa, pakowania i przechowywania warzyw i owoców. Zakłady te po wejściu do UE dokonały rozbudowy i modernizacji, wyposażając stanowiska pracy w nowoczesne i wydajne maszyny, wykorzystując środki finansowe z funduszy pomocowych UE. Natomiast w 2 zakładach zatrudniających do 50 pracowników część maszyn i urządzeń użytkowanych w procesie produkcyjnym pochodzi sprzed piętnasty lat.

Kontrolowane zakłady produkcji mięsnej (10 zakładów) podlegały modernizacji, celem spełnienia wymogów higieniczno-sanitarnych wynikających z przepisów wydanych na podstawie art. 32 pkt 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 1997 r. o zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt rzeźnych i mięsa oraz o Inspekcji Weterynaryjnej (Dz. U. nr 60, poz. 369 ze zm.). Przeprowadzone kontrole wykazały, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy znacznie się poprawił oraz zaszły duże zmiany technologiczne i techniczne.

Oceniając stan przestrzegania przepisów prawa pracy w szczególności poziom bezpieczeństwa i higieny pracy należy w podkreślić, że we wszystkich kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej nieprawidłowości występuje u pracodawców kontrolowanych po raz pierwszy. Kolejne kontrole w tym samym zakładzie przyczyniają się do wyeliminowania lub zmniejszenia istniejących zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Zatem należy sformułować wniosek, iż należałoby przeprowadzać, częściej (co najmniej w odstępach 2-3-letnich) kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa mięsa.

W żadnym z kontrolowanych obszarów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nie wystąpiły szczególnie rażące naruszenia przepisów. Niemniej jednak można zauważyć pewną powtarzalność niektórych problemów. **Najczęściej występujące nieprawidłowości** (braki i uchybienia łącznie), tj. stwierdzone w największej liczbie kontrolowanych zakładów dotyczyły: **przygotowania pracowników obejmujące szkolenia bhp i badania lekarskie, oceny ryzyka zawodowego**, procesów technologicznych, dostosowania maszyn i urządzeń technicznych do wymagań minimalnych, transportu i magazynowania, opracowania i udostępnienia pracownikom różnego rodzaju instrukcji bhp.

Nie można pominąć również pozytywnych aspektów przeprowadzonych kontroli; w zakresie wielu kontrolowanych zagadnień nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości lub

miały one charakter incydentalny. Dotyczy to takich obszarów jak np.: dostosowanie obiektów i pomieszczeń pracy do przepisów bhp w zakresie wysokości, powierzchni, rodzaju wykonywanych prac, liczby zatrudnionych pracowników, stanu posadzek w pomieszczeniach pracy, zabezpieczenie otworów technologicznych, wentylacja i temperatura w pomieszczeniach pracy, spełnianie wymagań zasadniczych przez maszyny i urządzenia, eksploatacja urządzeń podlegających dozorowi technicznemu, przestrzeganie norm ręcznego dźwigania ciężarów, sposób składowania towarów, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze, dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne.

Według oceny inspektorów większość stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości wynikała z nieznamości przepisów prawa ze strony pracodawców lub osób odpowiedzialnych za stan bhp, a ujawnione uchybienia wynikały z niewłaściwej organizacji pracy. Praktycznie nie stwierdzono, aby w kontrolowanych zakładach lekceważono wymagania przepisów bhp, zaistniałe nieprawidłowości nie zostały również spowodowane problemami finansowymi zakładów.

Pracodawcy realizując decyzje inspektorów pracy wykonali 385 decyzji ze 402 wydanych decyzji (96%). Jeden z pracodawców nie poinformował inspektora pracy o wykonaniu decyzji pomimo upływu terminu wykonania. Należy podkreślić, że zostały wykonane wszystkie decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych oraz skierowania pracowników do innych prac. Na wydanych 56 wniosków pokontrolnych pracodawcy zawiadomili inspektorów pracy o wykonaniu wszystkich wniosków.

Realizując postępowania kontrolne inspektorzy pracy prowadzili też działalność prewencyjną, w szczególności udzielili 157 porad technicznych, 71 porad dotyczących prawnej ochrony pracy i 23 porady dotyczących legalności zatrudnienia.

Przeprowadzone wyeliminowały wielu zagrożeń istniejących w kontrolowanych zakładach pracy. Należy zauważyć, że inspektorzy pracy wyeliminowali 13 bezpośrednich zagrożeń wynikające z eksploatacji maszyn lub urządzeń technicznych. Ponadto wyeliminowali zagrożenia zdrowia i życia 2 pracowników, którzy nie posiadali wymaganych kwalifikacji przy obsłudze wózków jezdniowych. Łącznie w 6 podmiotach dokonana została ocena ryzyka zawodowego w zakresie niezidentyfikowanych zagrożeń chemicznych, biologicznych i związanych z hałasem oraz aktualizacja ryzyka zawodowego po zaistniałych wypadkach przy pracy.

Należy podkreślić, że poprawę warunków pracy uzyskano we wszystkich kontrolowanych zakładach pracy.

## B. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych, w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.

Zgodnie z harmonogramem zadań nadzorczo-kontrolnych na rok 2018 w OIP w Poznaniu prowadzono 27 kontroli w ramach zadania „Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych (w tym przestrzeganie wymogów dot. dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych)”. W kontrolach realizowano także zadania z harmonogramu centralnego oraz zadania stałe, tj.: kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – podnośniki stacjonarne użytkowane w warsztatach samochodowych – 7 kontroli, zagrożenia o charakterze publicznym – 1 kontrola, przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – 4 kontrole, kontrola legalności zatrudniania i innej pracy zarobkowej obywateli polskich – 7 kontroli, badanie skarg pracowniczych – 1 kontrola, strategia pierwszej kontroli – 3 kontrole.

Kontrolą objęto 27 zakładów zatrudniających i powierzających pracę zarobkową 233 osobom, spośród których 228 osób zatrudnionych było na umowę o pracę (w tym 55 pracowników młodocianych). Liczba osób zatrudnionych w w/w zakładach wynosiła od 1 do 38 pracowników. 20 zakładów zatrudniało 1-9 pracowników (74,07% skontrolowanych), pozostałych 7 zatrudniało 10-38 pracowników (25,93% skontrolowanych). W 4 zakładach stwierdzono przypadki zatrudniania osób na podstawie umów cywilno-prawnych – umów zlecenie (łącznie 5 osób).

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili, że, w latach 2015-2018, w 3 skontrolowanych zakładach (11,11%) zarejestrowano 7 wypadków przy pracy oraz jeden wypadek w drodze z pracy. Wszystkie wypadki przy pracy zakwalifikowane zostały przez zespoły powypadkowe, jako wypadki indywidualne powodujące czasową niezdolność do pracy. Najczęstsze przyczyny zdarzeń, to niedostateczną koncentrację uwagi oraz zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

Kontrole wykazały, że najczęściej występowały **nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników** do pracy, w szczególności: brak badań profilaktycznych pracowników (29,63%), niepoddawanie pracowników szkoleniom wstępnym z zakresu bhp (37,04%), brak programów szkoleń z zakresu bhp (51,85%), brak sporządzenia oceny ryzyka zawodowego (25,92%) lub nieprawidłowe sporządzenie takiej oceny (40,74%). Pracodawcy nie realizowali obowiązków określonego w art. 229 Kodeksu pracy w zakresie badań



profilaktycznych pracowników oraz obowiązku określonego w art. 237<sup>3</sup> Kodeksu pracy w zakresie poddania pracowników wymagany szkoleniom z zakresu BHP.

Inspektorzy stwierdzili liczne przypadki **niewłaściwego zapewnienia podstawowych warunków bezpiecznej pracy** oraz odpowiednich warunków higienicznych, przede wszystkim dotyczyło to: niezapewnienie ładu i porządku w pomieszczeniach pracy (33,33%), brak oznakowania miejsc niebezpiecznych (77,77%) oraz dróg i wyjść ewakuacyjnych (33,33%), brak wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (37,04%).

Bardzo często stwierdzano brak badań i pomiarów skuteczności zastosowanych środków podstawowej ochrony przeciwporażeniowej odbiorników energii elektrycznej eksploatowanych w zakładzie oraz badań potwierdzających ochronę przeciwporażeniową przy uszkodzeniu dla instalacji elektrycznych (40,74%), **zły stan stanu instalacji i urządzeń elektrycznych** (40,74%), brak instrukcji bhp technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników - 29,63%, obsługi maszyn - 55,55%, składowania i magazynowania – 70,37%, przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów – 40,74%, **brak rozpoznania czynników szkodliwych** (30,26%), brak kart charakterystyki (59,26%), brak spisu substancji niebezpiecznych (55,55%).

Brak oznakowania dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania (66,66%), to kolejna nieprawidłowość licznie występująca w kontrolowanych podmiotach. Wykazany brak przeglądów wstępnych i okresowych maszyn (33,33%), brak decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na eksploatację dźwigników oraz zbiorników ciśnieniowych (74,07%), wskazują na nierealizowanie w zakładach zadań przez służby BHP (48,15%).

W ramach sporządzonych ocen ryzyka zawodowego pracodawcy nie dopełniali obowiązku określonego w § 39a 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 zmianami oraz z 2011 r. nr 173, poz. 1034), polegającego na uwzględnieniu w dokumencie oceny ryzyka zawodowego opisu stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów, wykonywanych zadań, występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy, stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, osób pracujących na tym stanowisku. Brak powyższego opisu lub niekompletny opis stanowiska pracy powodował, że w ramach identyfikacji zagrożeń, nie uwzględniano wszystkich czynników środowiska pracy.

Pracodawcy często nie posiadali sporządzonej oceny ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych, z uwzględnieniem: masy przemieszczanego przedmiotu, jego rodzaju i położenia środka ciężkości, warunków środowiska pracy, w tym w szczególności temperatury i wilgotności powietrza oraz poziomu czynników szkodliwych dla zdrowia, organizacji pracy, w tym stosowanych sposobów wykonywania pracy, indywidualnych predyspozycji pracownika, takich jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia. Najczęściej zagadnienia te ujmowane były w „ogólnej” ocenie ryzyka zawodowego i ograniczały się do lakonicznych zapisów typu „przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego” (w tym obciążenie statyczne lub dynamiczne). Zdarzały się też sytuacje, gdzie pracodawcy przedstawiali oceny ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych, które jak się okazywało, było zbiorem instrukcji dotyczących ręcznych prac transportowych, określających dopuszczalne masy przemieszczanych przedmiotów, ładunków lub materiałów, czy też zasady organizacji ręcznych prac transportowych.

Kolejną nieprawidłowością, stwierdzaną w trakcie kontroli, było nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych stwarzających zagrożenie upadku, potknięcia, lub zatarte powyższe oznakowania oraz generalnie brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy i pomieszczeniach magazynowych, gdzie najczęstszą przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości było lekceważenie obowiązku znakowania takich miejsc oraz brak nawyku dbania o zachowanie porządku w miejscu pracy. Pracodawcy wyjaśniali, że „zatarcie oznakowania” najczęściej wynikało z braku czasu na jego odnowienie ze względu na duży natłok pracy.

W kontrolowanych zakładach stwierdzano zły stan instalacji i urządzeń elektrycznych oraz brak badań i pomiarów skuteczności zastosowanych środków podstawowej ochrony przeciwporażeniowej odbiorników energii elektrycznej i badań potwierdzających ochronę przeciwporażeniową przy uszkodzeniu, co również wynikało z braku odpowiedniej dbałości o wyposażenie zakładu i stan techniczny obiektu.

W zakresie zagadnień dotyczących gospodarki składowania i magazynowania materiałów, powtarzającą się nieprawidłowością, był brak instrukcji określającej dla każdego rodzaju składowanego materiału miejsca, sposobu i dopuszczalnej wysokości składowania lub też udostępnianie instrukcji, powszechnie dostępnych, które nie uwzględniały specyfiki zakładu, w tym: rodzaju składowanych surowców i materiałów. Powtarzalną nieprawidłowością był także brak czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania. W wielu zakładach pracodawcy nie realizowali powyższych obowiązków lub je marginalizowali, m.in. ze względu na fakt, że coraz więcej

zakładów większość niezbędnych części zamawia bezpośrednio pod konkretną usługę, natomiast w zakładach składowane są rzeczy najczęściej używane w zakładzie (o niewielkich gabarytach, lekkie).

Pracodawcy nie udostępniają pracownikom niezbędnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym m.in. dotyczących obsługi maszyn i urządzeń technicznych, wykonywania ręcznych prac transportowych. Zdarzają się sytuacje, gdy pracodawcy posiadają w zakładzie instrukcje np. ściągnięte z Internetu, które nie odpowiadają specyfice zakładu.

Wielu pracodawców nie posiadało kart charakterystyki substancji niebezpiecznych stosowanych w zakładzie oraz wykazu substancji niebezpiecznych, tłumacząc to brakiem wiedzy w tym zakresie.

Ponad 74% kontrolowanych pracodawców użytkowało urządzenia techniczne podlegające dozorowi technicznemu pomimo braku decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na ich eksploatację.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie **605 decyzji nakazowych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości**, w tym; 429 decyzji na piśmie oraz 176 decyzji ustnych. W ramach ww. decyzji wydano: 557 decyzji terminowych, 38 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego, 9 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 1 decyzję skierowania do innych prac 1 pracownika, dopuszczonego do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

Na dzień 31.12.2018 r. 575 decyzji nakazowych zostało wykonanych (98,79%) z 582 decyzji, dla których upłynął termin wykonania). Ponadto w wyniku przeprowadzonych kontroli, skierowano do pracodawców 63 wnioski i zalecenia dotyczące usunięcia nieprawidłowości stwierdzonych w ramach realizacji tematu. Wszyscy pracodawcy poinformowali na piśmie o terminie, sposobie oraz zakresie wykonania powyższych wniosków i zaleceń.

Podczas przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie **149 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy**. Ponadto przekazywano w trakcie kontroli wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy w tym m.in.; „Użytkowanie maszyn. Minimalne

wymagania dotyczące bhp. Lista kontrolna z komentarzem” „Bezpieczna praca w zakładach konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych”, „ABC BHP Informator dla pracodawców”.

W ramach współpracy z organami nadzoru i kontroli:

- ☐ w 20 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli Urząd Dozoru Technicznego,
- ☐ w 2 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli Wielkopolskie Centrum Medycyny Pracy,
- ☐ w 1 przypadku powiadomiono o zakresie i wynikach kontroli Związki Zawodowe,
- ☐ w 1 przypadku powiadomiono o wynikach kontroli Społeczną Inspekcję Pracy.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono 5 postępowań mandatowych zakończonych wymierzeniem kary grzywy w łącznej wysokości 5500,00 zł. Ponadto w odniesieniu do 10 osób zastosowano środek oddziaływania wychowawczego – ostrzeżenie.

W warsztatach samochodowych występuje duża różnorodność procesów technologicznych, takich jak prace spawalnicze, prace blacharskie, wulkanizacja i bieżnikowanie, diagnostyka samochodowa przy wykorzystaniu różnorodnego sprzętu technicznego. Wiąże się to z zagrożeniami, które wymagają poprawnej identyfikacji, oceny oraz podjęcia działań mających na celu zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy, zgodnych z wymaganiami przepisów bhp i ppoż. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy spowodowały podniesienie świadomości pracodawców, a zrealizowane decyzje nakazowe poprawiły bezpieczeństwo pracy osób wykonujących prace zarobkową.

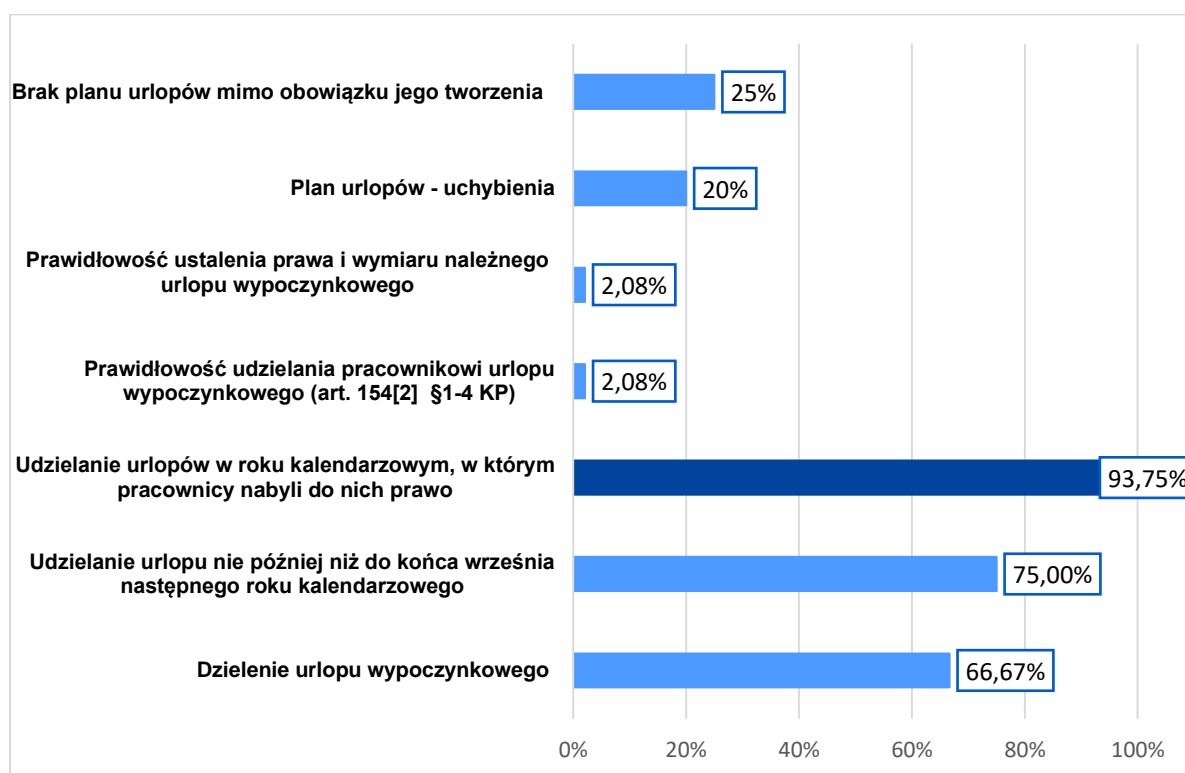
### C. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.

Celem kontroli było ustalenie stanu przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego szczebla gminnego i powiatowego (prezydent, burmistrz, wójt, starosta itp.). Kontrolą objęto, w zależności od kontrolowanej jednostki samorządu terytorialnego, również przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych wobec zastępcy wójta/burmistrza/prezydenta, sekretarza gminy; wicestarosty i członków zarządu powiatu, sekretarza powiatu.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 48 kontroli w tym: 4 kontrole w starostwach powiatowych, 12 kontroli w urzędach miasta, 23 kontrole w

urzędach gmin, 9 kontroli w urzędach miasta i gminy. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 2620 pracowników. Analiza dokumentacji z przeprowadzonych czynności kontrolnych wskazuje, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego jest niezadawalający. Najczęściej występująca nieprawidłowość polegała na nieudzieleniu pracownikom urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo. Nieprzestrzeganie tego przepisu w konsekwencji powodowało znaczne zaległości urlopowe, co doprowadzało do sytuacji nieudzielenia urlopu zaległego do końca września następnego roku kalendarzowego.

Na 48 przeprowadzonych kontroli aż w 45 przypadkach, co stanowi 93,75 %, stwierdzono nieprawidłowości związane z nieudzieleniem pracownikom urlopów wypoczynkowych, w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo.



**Wykres 25. Naruszenia przepisów o urlopach wypoczynkowych.**

Stwierdzane w ramach realizacji tematu nieprawidłowości w głównej mierze wynikają z niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów w szczególności w zakresie ustawowego terminu udzielania urlopu wypoczynkowego. Znaczna część pracodawców,

u których stwierdzano tę nieprawidłowość bezpodstawnie twierdziła, iż nie ma obowiązku udzielania urlopu w danym roku, ale w terminie do końca września roku następnego.

Znaczne zaległości urlopowe stwierdzono także u władz samorządowych. Przepis art. 8 ust. 2 oraz art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zmianami) wskazuje, że czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty z wyjątkiem nawiązania, rozwiązania stosunku pracy oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia, wykonuje wyznaczona przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz starostę osoba zastępująca lub odpowiednio sekretarz gminy lub powiatu. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że czynności z zakresu prawa pracy wobec ww. osób pełnił najczęściej sekretarz, który formalnie jest podwładnym wóldarza danej jednostki samorządu terytorialnego. Konstrukcja taka może powodować, że w praktyce osoby posiadające prawo do udzielania urlopu wypoczynkowego, nie mają faktycznego wpływu na terminy udzielania urlopu, jedynie zatwierdzają formalnie wnioski urlopowe złożone przez wóldarzy jednostki samorządu terytorialnego.

Konsekwencją braku faktycznego nadzoru nad wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego przez osoby wykonujące czynności z zakresu prawa pracy wobec odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta) starosty mogą być znaczne zaległości urlopowe na koniec kadencji, co powoduje obowiązek wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

<b>Stanowisko</b>	<b>Liczba osób</b>	<b>Liczba zaległego urlopu</b>
<b>Starosta</b>	4	137
<b>Wicestarosta</b>	2	20
<b>Burmistrz</b>	18	450
<b>Zastępca Burmistrza</b>	15	353
<b>Wójt</b>	17	711
<b>Zastępca Wójta</b>	6	163

**Tabela 15. zaległości urlopowe władz samorządowych, w tabeli uwzględniony jest urlop wypoczynkowy należny za 2017 r.**

Z uwagi na liczne nieprawidłowości związane z udzielaniem pracownikom zatrudnionym w jednostkach samorządu terytorialnego urlopu wypoczynkowego, uzasadnione jest dalsze monitorowanie przestrzegania przepisów w powyższym zakresie. Rozważenia wymaga również kwestia podjęcia ewentualnych działań prewencyjno-szkoleniowych, w celu zmniejszenia skali nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.

W zakresie uregulowania nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem przepisów o urlopach wypoczynkowych wydano: 112 wniosków w wystąpieniu, 4 polecenia. Po zakończeniu kontroli zastosowano następujące środki restrykcyjne: 11 mandatów na kwotę 12 600 zł (od 1000 zł do 1400 zł), 18 środków oddziaływania wychowawczego.

Z wydanych 112 wniosków pokontrolnych wykonano 110, co stanowi 98,21 % ogółu wydanych wniosków.

## V. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy.

### 1. Kampanie i programy informacyjno-prewencyjne.

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**. Należy podkreślić, że zmniejszenie narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub ich likwidacja oraz poprawa ochrony przed chorobami zawodowymi stanowią priorytetowy cel strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014-2020.

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 prawie 20 tys. podmiotów, w tym: ponad 3900 to pracodawcy i przedsiębiorcy (w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP), 2200 rolników indywidualnych, ponad 9300 uczniów i studentów, ponad 2500 pracowników, w tym ponad 1200 pracowników młodocianych, ponad 500 pracowników służby bhp. Liczba osób do których w 2018 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu docierali z informacją o podejmowanych działaniach prewencyjnych była znacznie większa, ponad 50 przedsięwzięć, w których organizację był zaangażowany Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu dotyczyło odbiorcy masowego.



Realizacja tych działań 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 roku 2018 realizowane były dwie kampanie mające na celu propagowanie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach drzewnych oraz propagowanie legalnego zatrudniania: „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”, „**Pracuję legalnie.**”

#### **Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”.**

W latach 2010-2014 w skali całego kraju zakładach produkujących wyroby tartaczne i z drewna zostało poszkodowanych w wypadkach przy pracy ponad 500 osób, w tym 51 poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała. Te dane z kontroli PIP w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy były jednym z argumentów za uruchomieniem projektu „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, który inspekcja pracy realizowała w latach 2016-2018.

Wsparciem dla projektu była kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” obejmująca zarówno działania medialne, jak i program prewencyjno-kontrolny, mający na celu doprowadzenie do zmniejszenia zagrożeń w tartakach i zakładach stolarskich, wpłynięcie na przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym, opartym, jak wiele innych programów PIP, na samokontroli. Oficjalna inauguracja kampanii miała miejsce 13 września 2016 r. podczas Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA w Poznaniu.

W roku 2018 w ramach działań wpisujących się w założenia kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu wymienić należy następujące działania zamieszczano informacje o kampanii realizowanej na terenie OIP Poznań głównie w internecie na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz na stronie BHPnaTAK, na której zamieszczane były informacje o szkoleniach w ramach programu prewencyjnego „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”. Informacje zamieszczone na stronie BHPnaTak, a przede wszystkim dane kontaktowe do koordynatorów bardzo ułatwiały

uczestnikom programu kontaktowanie się z inspektorami o czym świadczyły liczne telefony z pytaniami od osób zainteresowanych programem.

Rok 2018 był także ostatnim rokiem realizacji programu prewencyjnego: "Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna."

**Podsumowanie działań ogólnopolskich** miało miejsce 11.09.2018 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego „DREMA 2018”, w ramach których **Państwowa Inspekcja Pracy** i Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizowali seminarium pn. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” było poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna.

Międzynarodowe Targi Poznańskie wręczyły Państwowej Inspekcji Pracy nagrodę specjalną – statuetkę dla kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” za inspirowanie i wspieranie pracodawców w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

Nagrodę z rąk prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich Przemysław Trawa oraz prezesa Zarządu Producentów Maszyn, Urządzeń do Obróbki Drewna DROMA Andrzeja Półrolniczaka, odebrał zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński, który reprezentował Państwową Inspekcję Pracy w uroczystości otwarcia Targów DREMA.

### **Kampania informacyjno-edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję legalnie”**

„**Pracuję legalnie!**”, to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017 - 2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Konieczność podjęcia działań masowych wynikała wprost z doświadczeń inspektorów pracy kontrolujących zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudniania pracowników. Działania podejmowane w ramach kampanii mają za zadanie:

- ✓ Propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej;
- ✓ Uświadamianie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wynikających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie;

- ✓ Piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- ✓ Informowanie o formie i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

Ogólnopolska inauguracja kampanii „Pracuję legalnie” miała miejsce 20 września 2017 roku podczas konferencji zorganizowanej w Lublinie, w której uczestniczyło dwóch przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

W ramach realizacji kampanii na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 roku przeprowadzono **29 spotkań szkoleniowych** zorganizowanych dla różnych grup docelowych (w tym pracodawców) w trakcie których poruszane były zagadnienia związane z celem kampanii oraz legalnością zatrudnienia:

- 08.01.2018 r. - prelekcja dla studentów Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na temat zasad zawierania umów o pracę oraz legalnych form zatrudnienia.
- 25.01.2018 r. – prelekcja z zakresu praktycznych problemów związanych z legalnością zatrudnienia na spotkaniu dla dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy z Wielkopolski, przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy, oraz funkcjonariuszy placówki Straży Granicznej Poznań – Ławica, zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.
- 01.03.2018 r. – wykład dla uczniów (pracowników młodocianych) oraz ich opiekunów (nauczycieli) z zakresu legalności zatrudnienia w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu.
- 06.03.2018 r. – prelekcja dla przedstawicieli Izby Rzemieślniczej w Niemczech, Urzędu Dozoru Technicznego oraz Wielkopolskiej Izby Inżynierów Budownictwa z zakresu legalności zatrudnienia, w tym zasad zatrudniania osób delegowanych.
- 22.03.2018 r. – szkolenie w Zespole Szkół Ekonomicznych w Śremie dla pracowników młodocianych z zakresu najważniejszych przepisów związanych z legalnością zatrudnienia zorganizowane w związku ze współpracą z MCK OHP Śrem.
- 05.04.2018 r. – szkolenie dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia w oddziale OIP Poznań w Pile.
- 10.04.2018 r. - szkolenie dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia w oddziale OIP Poznań w Koninie.

- 12.04.2018 r. - szkolenie dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia w oddziale OIP Poznań w Ostrowie Wielkopolskim.
- 16.04.2018 r. – szkolenie z najważniejszych zagadnień związanych z prawną ochroną pracy oraz legalnością zatrudnienia dla księży Kurii Metropolitalnej w Gnieźnie.
- 18 – 19.04.2018 r. – szkolenie dla członków Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Region Wielkopolska w Poznaniu z najważniejszych zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich jak i cudzoziemców.
- 10.05.2018 – szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Izbie Gospodarczej Północnej Wielkopolski w Pile z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia, w tym nowych uregulowań prawnych obowiązujących od 01.01.2018 r.
- 16.05.2018 r. – referat nt. "Legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich i cudzoziemców" w Państwowej Szkole Zawodowej w Kaliszu w ramach seminarium zorganizowanego przez Prezydenta Miasta Kalisza i Prezydenta Miasta Ostrowa Wielkopolskiego.
- 17.05.2018 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia dla pracowników i pracodawców z branży budowlanej przeprowadzone na terenie budowy „Nowy Rynek” przy ul. Towarowej w Poznaniu.
- 28.05.2018 r. – szkolenie dla studentów Politechniki Poznańskiej z zakresu najważniejszych zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia.
- 30.05.2018 r. – szkolenie dla studentów Wyższej Szkoły Zawodowej w Gnieźnie z zakresu najważniejszych zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia.
- 07.06.2018 r. - szkolenie dla studentów Politechniki Poznańskiej z zakresu najważniejszych zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia.
- 27.08.2018 r. – szkolenie dla pracodawców przy współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w I oddziale ZUS w Poznaniu.
- 31.08.2018 r. - szkolenie dla pracodawców zorganizowane w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w II oddziale ZUS w Poznaniu.

- 13.09.2018 r. – szkolenie dla pracodawców zorganizowane w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych m.in. z zakresu legalności zatrudnienia w ZUS w Koninie.
- 13.09.2018 r. – szkolenie dla członków związków zawodowych z Województwa Wielkopolskiego w Skorzęcinie.
- 27.09.2018 r. – szkolenie dla pracodawców zorganizowane w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych min. z zakresu legalności zatrudnienia w I Oddziale ZUS w Poznaniu.
- 28.09.2018 r. – szkolenie dla pracowników młodocianych w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich w Ostrowie Wielkopolskim.
- 03.10.2018 r. - wystąpienie inspektora pracy OIP Poznań z zakresu praktycznych aspektów stosowania przepisów z zakresu legalności zatrudnienia przy okazji szkolenia pn. „Holenderski rynek pracy - warunki pracy i zagrożenia” w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu.
- 04.10.2018 r. – szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu.
- 07.11.2018 r. – prelekcja na szkoleniu nt. legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej obywatelom polskim i cudzoziemcom w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kole.
- 08.11.2018 r. – warsztaty dla pracowników młodocianych z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia w Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu.
- 08.11.2018 r. – szkolenie z zakresu najważniejszych zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia dla Społecznych Inspektorów Pracy z Województwa Wielkopolskiego w siedzibie firmy BRIDGESTONE w Poznaniu.
- 23.11.2018 r. – szkolenie z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich dla pracodawców zrzeszonych w Wielkopolskim Związku Pracodawców LEWIATAN.
- 13.11.2018 r. – szkolenie dla pracowników młodocianych w Zespole Szkół Gospodarczych w Pleszewie.

Łącznie w szkoleniach udział wzięło **1228 osób**, w tym m.in. 305 pracodawców, 183 pracowników młodocianych, 88 przedstawicieli samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego, oraz 36 pracowników.

W ramach realizacji kampanii „**Pracuj legalnie**” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 roku zorganizowano **12 stoisk/punktów informacyjnych**, na których popularyzowano wiedzę dotyczącą założeń kampanii oraz legalności zatrudnienia:

- 30.01 – 02.02.2018 r. – stoisko informacyjne podczas Międzynarodowych Targów Budowlanych BUDMA 2018 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich.
- 21.03.2018 r. – stoisko informacyjne podczas XIII Targów Edukacyjnych i Pracy w Szamotułach.
- 24 – 26.04.2018 r. – stoisko informacyjne podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2018 r. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich.
- 15.07.2018 r. – stoisko informacyjne podczas pikniku „Bezpieczeństwo naszą wspólną sprawą” na terenie Muzeum Rolnictwa w Szreniawie.
- 15.09.2018 r. – stoisko informacyjne podczas festynu „Aktywne obywatelskie Leszno” zorganizowanego przy stadionie im. Alfreda Smoczyka w Lesznie.
- 11 – 14.09.2018 r. – stoisko informacyjne podczas Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Meblarskiego DREMA 2018.
- 08.09.2018 r. – stoisko informacyjne podczas Wielkopolskiego Pikniku Zawodowego skierowanego w głównej mierze do byłych i obecnych wychowanków pieczy zastępczej z Domów Dziecka i Rodzin Zastępczych z całego województwa wielkopolskiego.
- 20 – 23.09.2018 r. – stoisko informacyjne podczas 20. Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW 2018 w Bednarach.
- 26.10.2018 r. – stoisko informacyjne podczas „Dni Seniora” w I Oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu.
- 08.11.2018 r. – dyżur ekspercki inspektora pracy w Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu z zakresu prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia.

- 15.11.2018 r. – stoisko informacyjne podczas Dnia Przedsiębiorczości w Zespole Szkół nr 6 im. Joachima Lelewela w Poznaniu.
- 29.11.2018 r. - stoisko informacyjne podczas Drzwi Otwartych w Zespole Szkół Budownictwa nr 1 w Poznaniu.

Na zaaranżowanych stoiskach inspektorzy pracy promowali kampanię „[Pracuję legalnie](#)”, udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym legalności zatrudnienia oraz

W ramach realizacji kampanii „[Pracuję legalnie](#)” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **organizowano konferencje, seminaria i spotkania**, które z jednej strony miały na celu dotarcie do jak największej liczby adresatów (skierowane do szerokiego kręgu odbiorców), a z drugiej strony nawiązania/kontynuowania współpracy z partnerami kampanii. Do najciekawszych działań inicjowanych w 2018 roku należy zaliczyć:

- 19.02.2018 r. - uczestnictwo Inspektora pracy w spotkaniu Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu.
- 22.03.2018 r. – udział i wymiana informacji z uczestnikami seminarium „Cudzoziemcy na Wielkopolskim rynku pracy” zorganizowane przez Wojewodę Wielkopolskiego oraz Urząd Statystyczny w Poznaniu.
- 25.04.2018 r. – uczestnictwo i wymiana informacji z uczestnikami szkolenia pn. „Holenderski rynek pracy – warunki pracy i zagrożenia” zorganizowanym przez Ambasadę Niderlandów w Warszawie we współpracy z Fundacją Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu „La Strada” oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu.
- 10.05.2018 r. – uczestnictwo i wymiana informacji z uczestnikami spotkania w ramach miejskiego programu wsparcia dla cudzoziemców AIRBAG Poznań w Urzędzie Miasta Poznania dotyczącego zapoznania z problemami, z jakimi najczęściej borykają się w Poznaniu pracownicy z Ukrainy, w celu zaproponowania wsparcia ze strony uczestniczących w nim instytucji. Spotkanie zorganizowane zostało przez Pełnomocnik Prezydenta Miasta Poznania ds. przeciwdziałania wykluczeniom, a udział w nim wzięli m.in. honorowy konsul Ukrainy Witold Horowski, przedstawiciele Straży Granicznej, przedstawiciele Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, przedstawiciele Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta w Poznaniu, oraz wolontariusz Migrant InfoPoint (koordynator projektu AIRBAG Quality).

- 15.11.2018 r. - Konferencja naukowa: „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowa o pracę? umowa cywilnoprawna? samozatrudnienie?” przedstawiająca prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia zorganizowana 15 listopada 2018 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Organizatorami konferencji pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz Głównego Inspektora Pracy, byli: Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu.

W ramach realizacji kampanii inspektorzy pracy spotykali się z przedstawicielami partnerów takimi, jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Straż Graniczna, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości w Poznaniu, Centrum Wsparcia Rzemiosła Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, Wielkopolską Izbą Przemysłowo-Handlową oraz przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, w tym Starostą Powiatu Nowotomyskiego. Efektem spotkań było nawiązanie współpracy w zakresie popularyzacji założeń kampanii, w tym podejmowania wspólnych działań mających na celu dotarcie do jak największej liczby odbiorców. Łącznie w 2018 roku zainicjowano **14 wydarzeń**, których głównym celem było nawiązanie współpracy oraz wymiana informacji i doświadczeń.

W 2018 roku podejmowano szereg działań medialnych mających na celu popularyzację założeń kampanii:

- 5., 10, 11.01.2018 r. – wywiady dla Gazety Wyborczej, programu Interwencja, TVN 24, telewizji WTK oraz telewizji TVP Info w zakresie legalności zatrudnienia obywateli państw trzecich, a także kampanii „Pracuję legalnie” w kontekście wypadku przy pracy, któremu uległa jedna z obywaterek Ukrainy na terenie działania OIP Poznań.
- 24.01.2018 r. - audycja w telewizji WTK dotycząca zatrudniania obywateli państw trzecich w Polsce, podczas której promowano działania podejmowane przez PIP z zakresu legalności zatrudnienia, w tym kampanię „Pracuję legalnie”.
- 13.02.2018 r. - wywiady dotyczące legalności zatrudnienia obywateli państw trzecich w kontekście przedsiębiorcy, u którego obywatelka Ukrainy doznała udaru mózgu przeprowadzone z dziennikarzami: telewizji TVN 24, telewizji TVP Info, telewizji Polsat, radia Poznań, radia TOK FM, radia Złote Przeboje, dziennika FAKT, radia ESKA, radia ZET, radia RMF FM.



- 14.02.2018 r. - audycja w telewizji TVP Info „Wielkopolska warta Poznania” dotycząca zatrudniania obywateli państw trzecich w Polsce, podczas której promowano działania podejmowane przez PIP z zakresu legalności zatrudnienia, w tym kampanię „Pracuję legalnie”.
- 21.02.2018 r. - wywiad dla dziennika Głos Wielkopolski dotyczący zatrudniania obywateli państw trzecich w Polsce.
- 15.05.2018 r. - udział w audycji radiowej „Skazani na dialog” w Radiu Poznań poświęconej legalności zatrudnienia obywateli polskich, jak i cudzoziemców oraz kampanii „Pracuję legalnie”.
- 23 – 27.07.2018 r. - przygotowano poradnik z zakresu legalności zatrudnienia, który został zamieszczony na stronie internetowej Głosu Wielkopolskiego.
- 30.07.2018 r. - wywiad dla dziennika Głos Wielkopolski na temat problematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie Wielkopolski.
- 07.08.2018 r. - zamieszczenie materiałów na temat założeń kampanii „Pracuję legalnie” w gazecie Starostwa Powiatowego w Nowym Tomyślu Przegląd Powiatu Nowotomyskiego.
- 07.08.2018 r. - zamieszczono materiały promujące założenia kampanii na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Nowym Tomyślu.
- 08.10.2018 r. – przygotowano i zamieszczono informację o kampanii „Pracuję legalnie” na stronie internetowej Wielkopolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej, oraz na koncie społecznościowym Facebook ww. instytucji.
- 18.12.2018 r. - udział w audycji telewizyjnej pt. "Otwarta antena" na temat przestrzegania praw pracowniczych i legalności zatrudnienia.

W 2018 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w ramach kampanii „Pracuję legalnie” podjęto **25 działań o charakterze medialnym**, w tym m.in. wywiady, audycje, czy publikacje prasowe.

W ramach działań podejmowanych w celu realizacji założeń kampanii inspektorzy pracy inicjowali również inne formy dotarcia do adresatów kampanii. W 2018 roku m.in.: zamieszczono materiały promujące założenia kampanii na słupach ogłoszeniowych w powiecie nowotomyskim, tablicy ogłoszeń Starostwa Powiatowego w Nowym Tomyślu, oraz jednostek jemu podległych; przygotowano pisma profilaktyczne odnośnie realizacji kampanii oraz najważniejszych przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, które zostały

przekazane drogą mailową (w postaci mailowego newslettera) do 350 przedsiębiorców zrzeszonych w Wielkopolskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej.

Uczestnikom szkoleń, spotkań, konferencji i innych inicjowanych spotkań, oraz odwiedzającym stoiska informacyjne PIP przekazywano wydawnictwa dotyczące legalności zatrudnienia. W okresie realizacji kampanii na terenie OIP Poznań w 2018 roku **wydano łącznie 3332 pozycje wydawnictw.**

Adresatów kampanii informowano o funkcjonowaniu stron internetowych [www.prawawpracy.pl/](http://www.prawawpracy.pl/) i [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl), oraz o możliwości pobrania z nich materiałów dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2018 r. w ramach realizacji kampanii informacyjno-prewencyjnej „[Pracuję legalnie](#)” pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu skupili się na dotarciu do możliwie jak największej grupy docelowej kampanii, czyli pracowników i pracodawców nie tylko poprzez bezpośredni kontakt z wyżej wymienionymi podmiotami, ale również poprzez próbę dotarcia do nich w sposób pośredni. W trakcie całego roku nie zabrakło różnorodnych form działania: szkoleń, stoisk informacyjnych, spotkań, konsultacji, działań medialnych, kampanii plakatowej, czy pism profilaktycznych kierowanych do szerokiej grupy odbiorców – nie tylko pracodawców i pracowników, ale również do przedstawicieli urzędów, instytucji, mediów, czy samorządu gospodarczego i zawodowego. Na szczególną uwagę zasługuje współpraca z partnerami kampanii takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Wielkopolska Izba Rzemieśnicza, Związek Pracodawców LEWIATAN w zakresie organizacji szkoleń dla pracodawców, Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa w zakresie popularyzacji tematyki kampanii wśród jej członków, czy Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu m.in. w zakresie umożliwienia inspektorowi pracy popularyzacji tematyki związanej z legalnością zatrudnienia wśród osób korzystających z jego usług. Co niezwykle ważne, wszyscy partnerzy kampanii, z którymi do tej pory współpracowano na terenie OIP Poznań, zgłosili chęć organizowania podobnych inicjatyw w przyszłości.

Wszystkie inicjowane działania w 2018 roku przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w ramach realizacji kampanii „[Pracuję legalnie](#)” spotkały się z pozytywnym oddźwiękiem ze strony ich uczestników. W bezpośrednich rozmowach z uczestnikami podejmowanych przedsięwzięć można było wywnioskować, że tego rodzaju działania, przedstawiające zagadnienia legalności zatrudnienia od praktycznej strony - poprzez przekazanie wiedzy o obowiązujących przepisach, jak i podanie licznych przykładów

z codziennego funkcjonowania pracowników PIP, są bardzo potrzebne i przydatne, a co za tym idzie powinny być kontynuowane.

## B. Programy prewencyjne.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu **realizowano 9 programów** prewencyjnych, są wśród nich programy prewencyjno-kontrolne, łączące działania prewencyjne z kontrolami, prewencyjno-edukacyjne, w których podstawową formą oddziaływania są szkolenia oraz prewencyjno-informacyjne, w których głównym zadaniem jest popularyzacja i dotarcie z informacją do możliwie jak najszerszego grona adresatów.

### a. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018.

Rok 2018 był ostatnim rokiem realizacji programu prewencyjnego: "Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna." Działania inspektorów były nakierowane na pomoc pracodawcom biorącym udział w programie w wdrażaniu programów naprawczych w celu osiągnięcia poprawy warunków pracy. Prowadzone były kontrole audytowe u pracodawców, ankiety specjalistyczne, w których informowali o zrealizowanych działaniach mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy w ich zakładach. Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy zorganizowano również 3 szkolenia dla pracodawców z branży drzewnej:

- ◆ 10.04.2018 r. w siedzibie Oddziału OIP Poznań w Ostrowie Wielkopolskim,
- ◆ 29.06.2018 r. w siedzibie Oddziału OIP Poznań w Koninie oraz
- ◆ 28.08.2018 r. w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu.

W sumie w powyższych szkoleniach uczestniczyło 44 pracodawców.

Ostatni rok realizacji programu prewencyjnego, to również czas podsumowań. Program był realizowany w latach 2016-2018, adresatami byli pracodawcy zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna.

Zgodnie z założeniami, głównymi działaniami realizowanymi w ramach programu prewencyjnego była pomoc pracodawcom w przeprowadzeniu samokontroli w swoim zakładzie oraz podjęciu działań zmierzających do ograniczania zagrożeń zawodowych. Wsparciem dla prowadzonych działań prewencyjnych była trzyletnia kampania medialna „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA” zainaugurowana w 2016 r. podczas targów DREMA w Poznaniu.

Pierwszym etapem w ramach realizacji programu w 2016 r. było przeprowadzenie 6 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 154 pracodawców.

Etap drugi (marzec – czerwiec 2017 r.) to, podobnie jak w etapie pierwszym, organizacja 7 szkoleń dla 95 pracodawców oraz weryfikacja ankiet nadsyłanych przez pracodawców, którzy ukończyli szkolenia oraz przeprowadzanie kontroli w wytypowanych zakładach.

Etap trzeci – rok 2018, to weryfikacja ankiet nadsyłanych przez pracodawców, którzy ukończyli szkolenia oraz przeprowadzanie kontroli w wytypowanych zakładach oraz organizacja dodatkowych szkoleń.

W sumie w ramach prowadzonych działań w latach 2016 – 2018 wysłano zaproszenia do **ponad 600 pracodawców**, zorganizowano **16 szkoleń**, w których uczestniczyło prawie 300 pracodawców lub ich przedstawicieli.

Rok	Liczba szkoleń	Liczba wysłanych zaproszeń	Liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniach
2016	6	235	154
2017	7	251	95
2018	3	120	44
suma	16	606	293

Tabela 16. Szkolenia organizowane w ramach programu.

Po szkoleniu pracodawca mógł przystąpić do programu prewencyjnego i tym samym liczyć na pomoc inspektora pracy specjalisty w przeprowadzeniu samokontroli warunków pracy oraz w dostosowania zakładu do wymagań przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Spośród pracodawców, którzy ukończyli program, została wybrana grupa do przeprowadzenia kontroli sprawdzających, tzw. audytowych. Wytypowanie zakładu do kontroli było wynikiem podjętych działań dostosowawczych w zakresie bhp i jakości informacji zwrotnej przekazanej do naszego urzędu.

O zaangażowaniu pracodawców w program świadczą dane z tabeli zamieszczonej poniżej, spośród 293 pracodawców uczestniczących w szkoleniach 231 (79%) zadeklarowało czynny udział w programie podpisując kartę zgłoszenia, a 173 (75%) odesłało wypełnione ankiety potwierdzające podjęcie działań związanych z podjęciem działań naprawczych.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” w latach 2016 - 2018	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP	606
2.	Liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniach	293
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę <i>Karty zgłoszenia</i> udziału w programie)	231
4.	Liczba szkoleń przeprowadzonych dla podmiotów programu prewencyjnego	16
5.	Liczba podmiotów, które odesłały do OIP <i>Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań</i>	173

**Tabela 17. Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w latach 2016-2018**

Tak dobry wynik z jednej strony może dostarczać dużo satysfakcji dla inspektorów prowadzących program prewencyjny, ale jednocześnie wymagał od inspektorów podjęcia wysoce profesjonalnych działań, aby nie zawieść oczekiwań pracodawców.

Podsumowanie działań ogólnopolskich miało miejsce 11.09.2018 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego „DREMA 2018”. Zorganizowane seminarium pn. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” było poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna. Pierwsza część seminarium stanowiła podsumowanie realizacji kampanii prewencyjnej, natomiast w drugiej przedstawiono doświadczenia z kontroli i realizacji programu prewencyjnego. Rozpoczynając seminarium, zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński wskazał na znaczenie podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy działań prewencyjnych, jako narzędzia poprawy warunków pracy w małych i średnich firmach. Następnie dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy Zbigniew Kowalczyk przedstawił założenia kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna!”. Z kolei dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki zaprezentował efekty zintegrowanych działań kontrolnych i prewencyjnych adresowanych do firm zajmujących się obróbką drewna. W drugiej części seminarium starszy inspektor ds. BHP z Wytwórni Parkietów Dąbex z Grodziska Wlkp. Danuta Włodarczak przedstawiła doświadczenia i korzyści uczestnictwa pracodawcy w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy. W dalszej części seminarium starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie Włodzimierz Łabanowski w swoim wystąpieniu wskazał na główne aspekty bezpieczeństwa

pracy w kontekście eksploatacji maszyn do obróbki drewna. Na zakończenie seminarium starszy inspektor pracy OIP Poznań Romuald Liszkowski przedstawił wpływ niewłaściwej organizacji pracy oraz zachowań ludzkich na zagrożenia zawodowe i wypadki przy pracy. Miłym akcentem podczas uroczystego otwarcia Targów było wręczenie przyznanej przez Międzynarodowe Targi Poznańskie Państwowej Inspekcji Pracy nagrody specjalnej – statuetki dla kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” za inspirowanie i wspieranie pracodawców w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Nagrodę z rąk prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich Przemysław Trawy oraz prezesa Zarządu Producentów Maszyn, Urządzeń do Obróbki Drewna DROMA Andrzeja Półrolniczaka odebrał zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński, który reprezentował Państwową Inspekcję Pracy w uroczystości otwarcia Targów DREMA.

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

Celem podejmowanych działań w ramach programu 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 co roku spotka się z dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. Główne przesłanki, jakimi kierują się pracodawcy, biorący udział w programie, to chęć poprawy warunków pracy związana z coraz większą świadomością zagrożeń, jakie ze sobą niosą stres i inne czynniki psychospołeczne w miejscu pracy. Zdarzało się również, że inicjatywę wzięcia udziału w programie przejawiali pracownicy, którzy chcieli nabywać bądź podnosić swoje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem w pracy bądź rozpoznawania i zwalczania mobbingu.

Łącznie w roku 2018 r. przeprowadzono program w 10 zakładach pracy. W dziewięciu z nich przeprowadzono warsztaty szkoleniowe, częściowo z udziałem psychologa. W dwóch z nich szkolenie było połączone z badaniem ankietowym poziomu stresu w pracy. W jednym z podmiotów biorących udział w programie przeprowadzono jedynie ankietowanie. Decyzja o tym czy dany podmiot będzie uczestniczył w szkoleniu, w badaniu czy w o9 tych działaniach, podejmowana była zawsze w uzgodnieniu z pracodawcą.

Coraz częściej pracodawcy, którzy uczestniczyli w programie są zainteresowani kontynuacją szkoleń, zwłaszcza z zakresu radzenia sobie ze stresem jak i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu. Zdaniem prowadzącego temat należałoby kontynuować program w kolejnym roku u pracodawców, u których rozpoczęto działania w latach ubiegłych. Takie postępowanie pozwoli wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, tym bardziej, iż w ostatnich latach daje się zauważyć zwiększony wzrost zainteresowania szkoleniami nt. przeciwdziałania mobbingowi.

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	12
2.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	12
3.	Liczba uczestników szkoleń	538
4.	Liczba osób biorących udział w badaniu stresu zawodowego	102
5.	Liczba stoisk, konferencji, seminariów i spotkań itd. zorganizowanych przez OIP (popularyzacja)	7
6.	Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	2
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	2500

**Tabela 18. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.**

W zakresie stresu w pracy, psycholog oraz inspektor pracy przedstawiały na zajęciach sposoby radzenia sobie ze stresem na trzech płaszczyznach funkcjonowania człowieka: fizjologicznej, tej związanej z myśleniem czyli poznawczej oraz emocjonalnej. Podczas warsztatów poruszone zostały tematy dotyczące technik relaksacyjnych, w tym technik oddychania. Przeprowadzono kilka ćwiczeń, m.in.: wizualizację sytuacji stresogennych oraz ćwiczenie polegające na zapoznaniu się z techniką prawidłowego oddychania, które ma na celu dotlenienie i rozluźnienie organizmu w sytuacji pojawienia się objawów fizjologicznych stresu. Przedstawiono też zasady zdrowego myślenia, oraz wpływ myśli na powstawanie i przeżywanie emocji, a więc w konsekwencji na funkcjonowanie człowieka w stresie. Porady dotyczyły też umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji na linii pracownik-pracodawca.

W ramach programu w roku 2018 przeprowadzono badania ankietowe dotyczące poziomu stresu w pracy w 3 zakładach pracy. Pozostałe podmioty biorące udział w szkoleniach nie wyrażały chęci uczestnictwa w ankietowaniu. Jeden z podmiotów otrzymał



raport wraz ze środkami profilaktycznymi. Pozostałe dwa badania są w trakcie analizy. Na badanie zdecydowały się 3 podmioty.

Program był upowszechniany za pośrednictwem mediów lokalnych i regionalnych, w prasie i radiu oraz na stronach internetowych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli kilkakrotnie udział w **imprezach masowych**, podczas których udzielano porad i rozdawano materiały promocyjne związane ze stresem w pracy.

Materiały pomocnicze wykorzystane w programie:

- Stres w miejscu pracy – poradnik dla pracodawcy.
- Stres w miejscu pracy – poradnik dla pracownika.
- Sposoby na stres – poradnik dla pracownika.
- Zagrożenia psychospołeczne – poradnik dla pracodawców.
- Broszura – Mobbing – Informator dla pracodawcy.
- Płyta – Relaks w minutę.



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

Kontynuowane były działania edukacyjne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy **wśród młodzieży szkolnej i akademickiej** w ramach kolejnej edycji programu „Kultura bezpieczeństwa”. 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 włączają się również bezpośrednio w część szkoleń prowadzonych dla młodzieży.

W roku szkolnym 2017/2018 do realizacji programu przystąpiło 82 nauczycieli z 21 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 440 lekcji, w których uczestniczyło łącznie 3000 uczniów. Okazją do podsumowania programu, wręczenia dyplomów uczestnictwa oraz złożenia podziękowań dla nauczycieli było zorganizowane 16.10.2018 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu spotkanie z udziałem Pawła Ciemnego, zastępcy okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Podczas spotkania inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przedstawiła informację działalności inspekcji pracy oraz o programach prewencyjnych adresowanych dla młodzieży. Nauczycielom zaangażowanym w lekcje z młodzieżą wręczono świadectwa udziału w programie edukacyjnym oraz drobne upominki w postaci materiałów edukacyjnych przydatnych w dalszej pracy. Przedstawicielom poszczególnych szkół biorących udział w programie przekazano również podziękowania za współpracę.



W ramach programu Kultura Bezpieczeństwa odbyło się szereg spotkań z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz studentami, której tematyką były zagadnienia prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Przeprowadzono w sumie 75 szkoleń, w których wzięło udział ponad 2500 uczniów i studentów. Spotkania odbywały się najczęściej w szkołach ponadgimnazjalnych, na zaproszenie nauczycieli współpracujących z inspekcją pracy w ramach programu Kultura bezpieczeństwa.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”	rok szkolny 2016/2017
1.	<b>Liczba szkół</b> , które realizowały program	21
2.	<b>Liczba nauczycieli</b> biorących udział w programie	82
3.	<b>Liczba uczniów</b> biorących udział w zajęciach:	
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	3002
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	2465
4.	<b>Liczba studentów</b> biorących udział w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy:	70
5.	Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	5250

**Tabela 19. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”.**

W roku 2018, w ramach programu Kultura bezpieczeństwa, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wzięli udział w licznych imprezach masowych, podczas których uczestnicy uzyskali informacje na tematy dotyczące prawnej ochrony pracy. Były to głównie Targi Pracy oraz konferencje popularyzujące działania prewencyjne w zakresie m.in. Kultury Bezpieczeństwa. Spotkania miały na celu kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej prawa pracy i informowaniu o rozwiązaniach prawnych zapewniającym młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy ochronę i bezpieczne warunki pracy. Wydarzenia zgromadziły liczną rzeszę zarówno pracodawców, jak i instytucji funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Na przygotowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy stoiskach, inspektorzy pracy udzielali porad prawnych z zakresu prawa pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa PIP o tematyce bhp i prawa pracy. Podczas targów wydano uczniom i nauczycielom materiały szkoleniowo-informacyjne m.in. broszury, informatory i ulotki. W tabeli poniżej przedstawiono przykłady imprez o charakterze masowym, w których uczestniczyli przedstawiciele OIP Poznań.

Przedsięwzięciem cyklicznym, które odbywa się każdego roku są „**Drzwi otwarte**”, impreza adresowana do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, podczas której inspektorzy pracy OIP Poznań przybliżają tematykę związaną z szeroko pojętym bezpieczeństwem pracy oraz prawem pracy, każdego roku impreza odbywa się w innej szkole ponadgimnazjalnej. 29.11.2018 r. takie wydarzenie miało miejsce na terenie Zespołu

Szkół Budowlanych nr 1 w Poznaniu, hasłem przewodnim było: „Bezpieczeństwo na budowie – procedury to nie wróżby”.

Cykl zajęć z młodzieżą zorganizowany został przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, we współpracy z dyrekcją oraz nauczycielami Zespołu Szkół Budownictwa Nr 1 w Poznaniu, który był gospodarzem imprezy. Podczas jej trwania inspektorzy pracy przeprowadzili spotkania warsztatowe z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy na małej budowie, bezpiecznego dźwigania ciężarów, środków ochrony indywidualnej, a także wypadków przy pracy. W ramach imprezy, przeprowadzono dla młodzieży dwa konkursy z nagrodami – konkurs wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp oraz konkurs na najlepsze hasło w dziedzinie bhp. Laureaci obu konkursów otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu. W spotkaniu uczestniczyli uczniowie ze szkół o profilu budowlanym z terenu miasta Poznania – z Zespołu Szkół Budownictwa Nr 1, z Zespołu Szkół Budowlano – Drzewnych oraz z Zespołu Szkół Budowlanych wraz z opiekunami. Łącznie w „drzwiach otwartych” uczestniczyło około 170 osób.



Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród uczniów i studentów, a także zapoznanie z przepisami prawa pracy oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest głównym celem prowadzonego od kilkunastu lat cyklu szkoleń „Bezpieczne praktyki i środowisko” w którym uczestniczy Państwowa Inspekcja Pracy. Głównym organizatorem cyklu jest Naczelna Organizacja Techniczna. Ideą kampanii jest współdziałanie na rzecz praktycznej nauki zawodu młodzieży i studentów szkół i uczelni technicznych.

Współpraca z partnerami społecznymi układała się bardzo dobrze. Na szczególne podkreślenie zasługuje zaangażowanie dyrekcji i nauczycieli ze szkół, które przystąpiły do

programu w tym roku szkolnym, a także z Zespołu Szkół Budownictwa nr 1 w Poznaniu, który był gospodarzem „Drzwi Otwartych”. Bardzo dobrze rozwija się także współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy, w szczególności z Młodzieżowymi Centrami Kariery, Zakładami Doskonalenia Zawodowego oraz Punktami Pośrednictwa Pracy, działającymi w strukturach OHP. W ramach tej współpracy inspektorzy pracy wzięli udział w wielu organizowanych przez OHP spotkaniach i wydarzeniach.

Zasady współpracy Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu i Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Ochotniczych Hufców Pracy stanowią główną treść zawartego 2 marca 2018 r. porozumienia. W porozumieniu określono zasady współpracy i wymiany informacji służących ochronie pracy młodzieży podejmującej pracę w ramach programów na rzecz zatrudnienia prowadzonych przez Ochotnicze Hufce Pracy. W ramach współpracy będą organizowane szkolenia w zakresie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz konkursy popularyzujące wśród młodzieży wiedzę w tym zakresie. Porozumienie podpisali Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu oraz Adam Pękarski, p.o. Wielkopolskiego Wojewódzkiego Komendanta OHP.

W roku 2018 podjęto ponadto współpracę z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz z Centrum Wspierania Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, które są jednostkami organizacyjnymi powołanymi przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego. Zadaniem CWRKDiZ w Poznaniu jest kreowanie szkolnictwa zawodowego i dualnego jako szkolnictwa pozytywnego wyboru, który daje możliwość realizowania ścieżki kariery zawodowej w oparciu o rozwój kompetencji oczekiwanych przez pracodawców oraz łączenie potencjału gospodarczego i edukacyjnego na rzecz kształcenia zawodowego i dualnego na potrzeby lokalnych rynków pracy. Współpraca polega na wspólnych inicjatywach w zakresie edukacji młodzieży m.in. w zakresie kultury bezpieczeństwa.

#### d. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.

Celem programu jest wyeliminowanie lub jak najdalej idące **ograniczenie zagrożeń wypadkowych z wykorzystaniem elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy** 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;

Dodatkowym celem realizacji programu jest upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, ekspertami, placówkami naukowo-badawczymi, itp.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 roku zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu prowadzili czynności związane z realizacją programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”. Do udziału w programie zaproszono przede wszystkim pracodawców, u których w okresie ostatnich trzech lat wystąpiło duże nasilenie wypadków przy pracy. Przy doborze zakładów do kontroli wykorzystano listę z zasobów ZUS udostępnioną Okręgowym Inspektoratom Pracy.

W ramach realizacji tematu zorganizowano szkolenia dla wytypowanych pracodawców, udzielano porad z zakresu prawa pracy w tym technicznego bezpieczeństwa pracy, przekazywano pracodawcom materiały informacyjno-prewencyjne. Ponadto przeprowadzono kontrole sprawdzające (audyty) u wybranych pracodawców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego i przesłali do OIP wypełnioną ankietą specjalistyczną. W uzasadnionych przypadkach skierowano do pracodawców środki prawne w postaci decyzji nakazowych oraz wniosków.

Lp.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań podejmowanych w ramach programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP (czynność: <b>przygotowanie</b> )	<b>77</b>
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	<b>9</b>
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	<b>46</b>
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	<b>213</b>
5.	Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi zaliczono do harmonogramu centralnego	<b>40</b>
6.	Liczba pracodawców, którzy przesyłali do OIP „Ankietę specjalistyczną”	<b>17</b>
7.	Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o <b>ukończeniu</b> programu prewencyjnego PIP</i>	<b>13</b>
8.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji programu prewencyjnego.	<b>235</b>

**Tabela 20. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.**

Spośród **46** pracodawców, którzy uczestniczyli w poszczególnych szkoleniach **40 pracodawców** wyraziło zgodę na udział w programie prewencyjnym, wypełniając „Kartę zgłoszenia do udziału w programie”, co stanowi **85,1%** pracodawców, którzy po osobistym udziale w szkoleniu, bądź też udziale skierowanych przez nich przedstawicieli firmy, przyjęło zaproszenie do udziału w programie. Po zorganizowanych w OIP w Poznaniu szkoleniach wszystkim pracodawcom uczestniczącym w przedmiotowych szkoleniach przekazano ankietę specjalistyczną „Prewencja wypadkowa”. Spośród przekazanych pracodawcom 46 ankiet, zwrotnie do OIP w Poznaniu wysłano 17 wypełnionych ankiet, tj. **36,9 %** spośród wszystkich wydanych ankiet.

W stosunku do roku poprzedniego wzrosła procentowo liczba pracodawców, którzy po przystąpieniu do programu prewencyjnego przesłali wypełnioną ankietę specjalistyczną „Prewencja wypadkowa”. Ankietę specjalistyczną przesłało 17 pracodawców, tj. **36,9%** ogółu przystępujących do programu. Jest to nieco wyższa liczba przesłanych ankiet w porównaniu z ubiegłym rokiem, w roku 2017 wypełnioną ankietę specjalistyczną przesłało **23,4%** pracodawców deklarujących udział w programie. Pomimo wzrostu liczby przesłanych, wypełnionych ankiet specjalistycznych wskaźnik ten należy uznać za niski i niezadowalający. Trudno jednak jednoznacznie wskazać powód takiego stanu rzeczy, gdyż

po zakończonym szkoleniu, na którym przekazano pracodawcom ankietę specjalistyczną „Prewencja wypadkowa” kontakt z tymi pracodawcami jest znacznie ograniczony.

Kontrole przeprowadzono w 13 wybranych zakładach pracy, które dobrowolnie zgłosiły się do audytu sprawdzającego. Typując zakłady pracy do kontroli sprawdzających (audytów) kierowano się przede wszystkim wynikami wcześniej prowadzonych przez inspektorów pracy działań kontrolno-nadzorczych. Wśród kontrolowanych zakładów znalazły się te, w których poprzednie kontrole prowadzone były w wyniku skarg na pracodawcę albo podczas poprzednich kontroli stwierdzono nieprawidłowości, których potwierdzenie sposobu realizacji wymagało rekontroli. O wyborze zakładów do kontroli decydował także termin przesłania ankiety specjalistycznej, wyboru zakładów do kontroli sprawdzających (audytów) dokonano we wrześniu, zatem, przy wyborze nie wzięto pod jednego zakładu, który ankietę specjalistyczną przesłał w październiku 2018 roku.

Kontrolą objęto przede wszystkim działania pracodawców związane z prowadzonymi postępowaniami powypadkowymi oraz oceną ryzyka zawodowego. W toku kontroli analizie poddano wybrane dokumentacje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (ze szczególnym uwzględnieniem wydarzeń o cechach powtarzalnych) oraz dokumentacje oceny ryzyka zawodowego opracowane dla prac, przy wykonywaniu, których nastąpiło zdarzenie (wypadek).

Przeprowadzając analizę w trakcie kontroli szczególną uwagę zwrócono na:

- spójność identyfikacji zagrożeń w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w relacji z okolicznościami i przyczynami wypadków przy pracy odnoszącymi się do stanu rzeczy (stanu środowiska pracy), zawartymi w protokołach powypadkowych;
- spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku, a dotyczących eliminowania lub ograniczania zagrożenia powodującego jego powstanie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzających (audytów) stwierdzono, że spośród kontrolowanych zakładów, 11 pracodawców dostosowało prowadzone przez siebie firmy do wymagań obowiązujących przepisów prawa pracy i pozytywnie zakończyło cały program i otrzymali „Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego – Prewencja wypadkowa”.

Poza działaniami ściśle związanymi z realizacją poszczególnych etapów programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”, w celu popularyzacji zagadnień dotyczących



zarządzania bezpieczeństwem w małych firmach, w 2018 roku w OIP Poznań podejmowano szereg działań o charakterze informacyjno-popularyzatorskim. Tego typu działaniami objęto w sumie **213** podmiotów. Do ogólnej liczby podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi zaliczyć należy podmioty zaproszone na zorganizowane szkolenia oraz podmioty uczestniczące w innych działaniach, które poza działaniami obligatoryjnymi określonymi w wytycznych do programu prowadzono na terenie OIP w Poznaniu. Wśród działań związanych z tematyką „Prewencja wypadkowa”, były między innymi:

Szkolenie prewencyjne na terenie zakładu firmy EXIDE TECHNOLOGIES SA w Poznaniu na temat „bhp przy ręcznych pracach transportowych, w związku z zaistniałymi wypadkami podczas wykonywania ręcznych prac transportowych”.

Szkolenie prewencyjne dla Społecznych Inspektorów Pracy w Bridgestone – Poznań w temacie "Wypadki przy pracy"

Szkolenie prewencyjne dla Społecznych Inspektorów Pracy w siedzibie NSZZ SOLIDARNOŚĆ w Poznaniu w temacie "Wypadki przy pracy".

Szkolenie prewencyjne dla Społecznych Inspektorów Pracy zatrudnionych w Volkswagen Poznań. Tematem szkolenia były "Wypadki przy pracy".

W trakcie szkoleń oraz podczas prowadzenia czynności kontrolnych (audytów) 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. Wśród tytułów wymienić należy: Bezpieczna Praca w Tartaku – Poradnik dla pracownika, Maszyny do obróbki drewna – dostosowanie do wymagań minimalnych, Bezpieczna Praca w Stolarsi – Poradnik dla pracownika, Urządzenia podozorowe w Tartaku i Stolarsi – Poradnik dla pracodawcy, Tartak i Stolarsia – Lista kontrolna z komentarzem, Mobbing – Informator dla pracodawców, Ocena ryzyka zawodowego w pięciu krokach, Stres w Pracy – Poradnik dla pracodawców. W sumie wydano ponad 230 egz. Wydawnictw.

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

Mikroprzedsiębiorstwa stanowią najliczniejszą grupę zakładów pracy w Polsce. Zarazem najczęściej w tej grupie pracodawców wykazywane są w toku kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania praw pracowniczych. W mikrozakładach nie działają związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa, z obawy o utratę pracy. Od kilku 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**, otrzymuje **materiały edukacyjne i listę kontrolną** problemów do sprawdzenia we własnym przedsiębiorstwie (także w wersji interaktywnej). Wyposażony w narzędzia przygotowane przez PIP 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 i organizowane były stoiska i punkty informacyjne. Ponadto idea i założenia programu były przedstawiane podczas spotkań z partnerami społecznymi oraz podczas szkoleń dla pracodawców organizowanych wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, Koninie. Liczba podmiotów ogółem, które zostały objęte bezpośrednimi działaniami informacyjno-promocyjnymi w OIP Poznań to 120 podmiotów. Na zaproszenia odpowiedziało 44 pracodawców, którzy następnie uczestniczyli w szkoleniach zorganizowanych na terenie OIP Poznań.

L.p.	Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”		LICZBA
1.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi		120
2.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie		50
3.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli		5
4.	Liczba pracodawców, którzy	a) przystąpili do programu prewencyjnego <i>Zdobądź Dyplom PIP</i> (wypełnili <i>Kartę zgłoszenia</i> udziału w programie)	44
		b) ukończyli program, pozytywnie zaliczając kontrolę sprawdzającą, którym Okręgowy Inspektor Pracy przyznał <i>Dyplom PIP</i>	39
5.	Liczba kontroli sprawdzających, które zakończyły się negatywnie (nie przyznano <i>Dyplomu PIP</i> )		2
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystana w ramach realizacji tematu		934

**Tabela 21. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”.**

Wśród pracodawców, którzy przystąpili do programu znaleźli się przedstawiciele różnych branż, wśród których można wymienić: obróbkę metali, usługi w zakresie naprawy samochodów, stolarstwo, gastronomię, handel detaliczny i hurtowy, produkcję, oraz inne.

Podmioty, które zgłosiły swój udział w programie uczestniczyły w 5 szkoleniach zorganizowanych na terenie OIP Poznań w 2018 r. Odbływały się one w czterech Oddziałach OIP w: Koninie, Pile, Ostrowie Wielkopolskim i Lesznie w siedzibie w Poznaniu. Po odbytych w szkoleniach w ramach programu prewencyjnego 'Zdobądź Dyplom PIP" pracodawcy mogli liczyć na wsparcie inspektorów pracy (telefoniczne i e-mailowe, bądź osobiste). Po przeprowadzeniu działań dostosowawczych i naprawczych mających na celu spełnienie wymagań przepisów prawa pracy, u pracodawców były przeprowadzane kontrole w celu sprawdzenia realizacji działań naprawczych. Spośród 41 pracodawców, którzy zgłosili gotowość poddania się audytowi 39 zostało ocenionych pozytywnie. Inspektorzy przeprowadzający audyty wnioskowali o przyznanie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy 39 pracodawcom, co stanowi 95% wszystkich poddanych kontroli. 3 pracodawców, mimo złożenia deklaracji, nie poddało się audytowi z różnych powodów m.in. zbyt mało czasu na dostosowanie wszystkich wymogów prawa pracy i bhp, reorganizację podmiotów, zdarzenia losowe uniemożliwiające przeprowadzenia audytów. Pracodawcy Ci wyrazili jednak chęć aby audyty w ich zakładach odbyły się w 2019 r.

Tak wysoki wynik pozytywnych kontroli audytowych potwierdza poważne traktowanie programu przez pracodawców, jest potwierdzeniem ich zaangażowania oraz skuteczności działań inspektorów realizujących program w OIP Poznań.

**Uhonorowani laureaci programu „Zdobądź DYPLOM PIP” 2018 w OIP Poznań.**



Uroczyste wręczenie Dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy odbyło się 22 listopada 2018 r. w sali witrażowej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu podczas uroczystości wielkopolskiego podsumowania programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz wręczenia nagród laureatom konkursów PIP.

W części artystycznej studentki Akademii Muzycznej im. Ignacego Jana Paderewskiego w Poznaniu zaprezentowały wiązanek pieśni i melodii patriotycznych związanych ze 100-leciem odzyskania przez Polskę niepodległości. W uroczystej gali uczestniczyli między innymi: zastępcy Głównego Inspektora Pracy: Bogdan Drzastwa i Andrzej Kwaliński, wicewojewoda Wielkopolski Marlena Małąg, wicemarszałek województwa wielkopolskiego Wojciech Jankowiak, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, przedstawiciele związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Laureaci programu otrzymali dyplomy oraz pakiety bezpieczeństwa ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

#### f. Program edukacyjny dla Zakładów Usług Leśnych.

Celem działań prewencyjnych podjętych przez PIP skierowanych do pracodawców zakładów usług leśnych - właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna jest m.in.:

- popularyzacja wiedzy nt. bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników ,
- 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.

Przy realizacji celów ww. programu prewencyjnego podejmowana była również współpraca z innymi partnerami zaangażowanymi w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w leśnictwie, w tym m.in. z: Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych w Pile i w Poznaniu.

L.p.	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	163
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	4
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	22
7.	Liczba podmiotów objętych działaniami informacyjno-promocyjnymi	248

**Tabela 22. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego-  
ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH.**

W szkoleniach organizowanych przez inspektorów pracy w ramach programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyło ogółem 22 pracodawców, zatrudniających tylko pracowników w ramach umowy o pracę. Do programu zapraszano pracodawców, którzy byli kontrolowani przez PIP w poprzednich latach i podjęli działania w kierunku usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, a jednocześnie byli zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach.

Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili kilka spotkań, konferencji i narad szkoleniowych dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej. Działania prewencyjne i informacyjne były realizowane w okresie od 01.02.2018 do 30.11.2018 r. i obejmowały zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych, będących w zarządzie nadleśnictw na terenie RDLP Piła i RDLP Poznań.

W ramach podjętych działań prewencyjnych zorganizowano m.in. następujące szkolenia i konferencje:

- **09.06.2018 r.** w Kujanie odbyło się szkolenie dla pracodawców i pracowników ZUL-i świadczących usługi na rzecz Nadleśnictwa Złotów w ramach programu edukacyjnego dla Zakładów Usług Leśnych. W szkoleniu uczestniczyło 60 pracowników i 2 pracodawców. W ramach szkolenia omówione zostały przez inspektora pracy śmiertelne i ciężkie wypadki przy pracy związane z pozyskaniem i zrywką drewna oraz zagadnienia dotyczące bezpiecznej ścinki drzew przy usuwaniu drzew zawieszonych, wywrotów i złomów. Ponadto omówiono najważniejsze zmiany w przepisach Kodeksu Pracy.
- **04.07.2018 r.** w Technikum Leśnym w Goraju odbyła się narada zorganizowana przez Dyrektora RDLP w Pile dla pracodawców ZUL-i świadczących usługi na rzecz RDLP w Pile. W naradzie uczestniczyło 120 pracodawców oraz nadleśniczowie wszystkich nadleśnictw z terenu RDLP w Pile. W trakcie spotkania zostały omówione

wyniki przetargów na 2018 r. oraz zmiany w ustawie Prawo Zamówień Publicznych. inspektor pracy przedstawił wyniki kontroli przeprowadzonych w ZUL-ach w 2017 r. oraz niezgodności pomiędzy stanem faktycznym w ZUL-ach, a informacjami zawartymi w JEDZ (Jednolity Europejski Dokument Zamówienia), dotyczącymi osób skierowanych przez wykonawcę do realizacji zamówienia, zakresu wykonywanych czynności, posiadanych uprawnień oraz wykształcenia osób pełniących funkcję nadzoru. Ponadto dla 10 pracodawców zainteresowanych programem edukacyjnym dla Zakładów Usług Leśnych zorganizowano szkolenie dotyczące dobrych praktyk przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz bezpiecznych metod pracy, a także omówiono zmiany przepisów prawa pracy dotyczące zawieranych umów o pracę i poddawania pracowników badaniom lekarskim. Omówiono również różne formy zatrudnienia zgodnie z założeniami SIWZ na usługi leśne oraz deklarowanym w ofertach „Obowiązkiem Samodzielnej Realizacji” kluczowych elementów części zamówienia.

- **23.10.2018 r.** inspektor pracy zorganizował w Nadleśnictwie Podanin naradę dla wszystkich pracodawców Zakładów Usług Leśnych, którzy świadczą usługi na rzecz Nadleśnictwa Podanin. Ogółem w szkoleniu uczestniczyło 11 przedsiębiorców oraz nadleśniczy i 5 pracowników nadleśnictwa. W ramach szkolenia omówiono kilka wypadków przy pracy jakie miały miejsce na terenie RDLP Piła i podstawowe wymagania w zakresie techniki ścinki drzew oraz szczegółowe wymagania przy usuwaniu drzew trudnych (wywrotów, złomów, drzew zawieszonych). W dalszej części inspektor omówił zmiany w przepisach prawa pracy, a także nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonych w 2018 r. na terenie Nadleśnictwa Podanin.
- **25.10.2018 r.** Oddział PIP w Ostrowie Wielkopolskim przy udziale Nadleśnictwa Krotoszyn w ramach „Programu prewencyjnego dla Zakładów Usług Leśnych”, a także w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, zorganizował w siedzibie Nadleśnictwa Krotoszyn w Krotoszynie konferencję dla pracodawców świadczących usługi związane z pozyskaniem drewna oraz dla służb bhp obsługujących nadleśnictwa. W spotkaniu wzięło udział 31 pracodawców świadczących usługi w zakresie gospodarki leśnej, działających w regionie Wielkopolski Południowej, kadra techniczna, terenowa oraz służby bhp nadleśnictw. W trakcie konferencji zostały przedstawione i omówione prezentacje medialne na temat: nieprawidłowości stwierdzanych w trakcie kontroli prac leśnych na podstawie wyników kontroli PIP w zakładach usług leśnych przeprowadzonych w 2017 roku, zakresu tematycznego kontroli prowadzonych przez PIP w zakładach świadczących

usługi z zakresu gospodarki leśnej oraz listy kontrolnej w celu dokonania samokontroli, podstawowych wymagań dotyczących legalności zatrudnienia, w tym zatrudniania cudzoziemców, pierwszej pomocy przedmedycznej wraz z warsztatami praktycznymi. W trakcie konferencji zorganizowano również punkt informacyjny, gdzie udzielano porad prawnych. Uczestnikom spotkania wydano następujące materiały opublikowane przez PIP: „Bezpieczne pozyskanie drewna – lista kontrolna z komentarzem”, „Bezpieczne pozyskanie drewna – dobre praktyki”, „ABC BHP Informator dla pracodawców, pierwsza kontrola”, „Prawo pracy – informator dla pracodawców, pierwsza kontrola”, „Wypadek przy pracy – poradnik pracodawcy”, „Umowa o pracę a umowa cywilnoprawna”, „Dokumentacja pracownicza”, „Urlopy”, „Świadectwa pracy”, „Potrącenia z wynagrodzenia”, „Nowy pracownik – obowiązki pracodawcy”, „Nadgodziny w praktyce”, „Prawa pracownika w zakresie bhp”, „Profilaktyczna ochrona zdrowia”, „Czas pracy i Wynagrodzenia za pracę”.



Współpraca PIP z RDLP w Pile w zakresie **wdrażania dobrych praktyk w leśnictwie** doprowadziła w 2018 r. do zobowiązania przez Dyrektora LP wszystkich nadleśniczych do: zapewnienia **lepszego organizowania pracy poprzez wdrażanie koncepcji planowania blokowego**, tj. zlecania wykonawcom prac leśnych na sąsiadujących ze sobą oddziałach, co przyczyniło się do poprawy wydajności pracy, ułatwiło wielu pracodawcom organizację pracy, zaoszczędziło koszty dowozu pracowników do powierzchni roboczych oraz poprawiło kontrolę nad warunkami pracy; ograniczenia różnorodności wymiarowej sortymentów oraz kilkukrotnych wejść na te same pozycje w poszukiwaniu różnych sortymentów (ograniczenia ilość sortymentów do niezbędnego minimum na konkretnych pozycjach cięć). Powyższe działania zostaną wdrożone w całym kraju najpóźniej do końca 2020 r.

g. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w ramach kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” ukierunkowana została przede wszystkim na: działalność szkoleniową w zakresie bhp rolników, uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych oraz dzieci wiejskich, organizację konkursów o tematyce bhp w rolnictwie, w tym ogólnokrajowego konkursu pn. „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, przeprowadzenie wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych oraz prac polowych i transportu rolniczego w okresie wiosennym, żniw i jesiennym, popularyzację zagadnień ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym na targach oraz w oparciu o środki masowego przekazu.

Działalność szkoleniowa, objęła wszystkie grupy odbiorców środowiska wiejskiego, tj. rolników indywidualnych, w tym rolników przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe, uczniów kierunków rolniczych szkół ponadgimnazjalnych oraz dzieci wiejskie. **Przeprowadzono 87 szkoleń dla 2774 osób..** Tematyka szkoleń dotyczyła: zagrożeń wypadkowych występujących przy pracy rolniczej, zasad bhp przy pracach na wysokości, bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych, w tym urządzeń poddózorowych, bhp przy obsłudze zwierząt, bhp przy pracach transportowych, zasad bhp przy pracach na wysokości, bezpiecznej pracy przy zabiegach ochrony roślin, bezpieczeństwa pożarowego w gospodarstwie rolnym, prac i czynności niebezpiecznych, jakie nie powinny być powierzane dzieciom do lat 16 w gospodarstwach rolnych. Ponadto podczas części szkoleń omawiano także zagadnienia dotyczące obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Część zajęć dla najmłodszych adresatów była prowadzona z inicjatywy władz samorządowych oraz sołtysów. Zajęcia poświęcone były bezpieczeństwu dzieci na wsi, ich bezpieczeństwu podczas zabawy oraz zasadom bezpiecznego udziału w pracach rodzinnego gospodarstwa wiejskiego. W 2018 r. prowadzono pogadanki dla dzieci wiejskich - uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych w trakcie trwania roku szkolnego i w czasie wakacji na koloniach i półkoloniach, poświęcone bezpieczeństwu dzieci i młodzieży na wsi. W sumie zajęcia takie odbyły się dla 10 grup uczniów z udziałem w sumie 403 dzieci. Dzieci otrzymywały książeczki poświęcone omawianej tematyce wyd. PIP „Przygoda na wsi. Zobacz, co ci zagraża” i „Bądź bezpieczny w gospodarstwie”, a młodzież poradniki „Bezpiecznie na wsi”. Także te książeczki, jak i listy kontrolne – bezpieczeństwo dzieci na wsi oraz gry planszowe „Bezpieczne wakacje” przekazywano nauczycielom - wychowawcom do wykorzystania w pracy dydaktyczno-wychowawczej szkoły czy placówki oświatowej.



W ramach kampanii, upowszechniając wiedzę o bezpiecznej pracy w rolnictwie, przeprowadzono **48 konkursów** adresowane do szerokiego grona odbiorców (5198 osób), np.: „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, Regionalny Turniej Młodego Mechanizatora, w którym brało udział 18 uczniów reprezentujących siedem szkół z terenu działania oddziału Ostrów Wlkp., czteroetapowy konkurs ze znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie dla uczniów kierunków rolniczych z 7 szkół z terenu działania oddziału w Pile - Organizatorami konkursu była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Państwowa Inspekcja Pracy przy współudziale Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Wyrzysku. W 2018 r. zorganizowano także **22 konkursy** dla **4253** dzieci, przy czym było to 20 plastycznych konkursów regionalnych w ramach VIII Ogólnopolskiego Konkursu „Bezpiecznie na wsi mamy – upadkom zapobiegamy” dla 4173 uczniów wiejskich szkół podstawowych, 1. konkurs plastyczny dla dzieci podczas festynu rodzinnego w czasie wakacji oraz 1. konkurs wiedzy typu krzyżówka dla uczniów szkoły podstawowej.

W II kwartale 2018 r. odbyły się liczne imprezy, podczas których podsumowano i uroczyście wręczano dyplomy i nagrody laureatom i wyróżnionym w poszczególnych konkursach regionalnych oraz gala finału wojewódzkiego. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu był fundatorem nagród dla laureatów trzecich miejsc we wszystkich konkursach regionalnych w obu kategoriach wiekowych oraz nagród dla laureatów etapu wojewódzkiego.

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 bezpiecznie. Rolnicy otrzymywali nie tylko wskazówki, zalecenia czy rady, ale także broszury i ulotki wydawnictwa PIP. Część wizytacji prowadzono wspólnie z przedstawicielami KRUS, Policji, Państwowej Straży Pożarnej, czy też z kierownikami szkolenia praktycznego ze szkół rolniczych. Poczynione obserwacje pokazują, 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. W czasie prowadzonych wizytacji, rolnikom zwracano uwagę na to, co i w jak sposób można i należy zrobić, by uniknąć niebezpieczeństw i pracować bezpiecznie.

W 2018 r., trzynasty rok z rzędu, kontynuowano cykl audycji poświęconych bezpieczeństwu i higienie pracy w rolnictwie indywidualnym, w tym bezpieczeństwu dzieci na wsi, na antenie Radia Rodzina Diecezji Kaliskiej. W audycjach tych bierze udział



przedstawiciel OIP Poznań i PT KRUS Ostrów Wlkp. W omawianym okresie miało miejsce dziesięć audycji, które trwały po ok. 30 minut i nadawane były w godzinach popołudniowych.

Także na łamach prasy lokalnej i regionalnej oraz stacji radiowych ukazywały się informacje na temat konkursów z zakresu bhp w rolnictwie dla rolników i dzieci (np. „Życie Rawicza” i „Życie Gostynia” oraz radio ELKA). Ponadto w maju br. udzielono kilku wywiadów redaktorom stacji telewizyjnych i rozgłośni radiowych na temat bezpieczeństwa w czasie prac w gospodarstwie rolnym oraz bezpieczeństwa dzieci. Między innymi był to wywiad dla Gazety Jarocińskiej na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W 2018 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wraz z dyrektorem Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Poznaniu skierował po raz kolejny apel do rolników zawierający podstawowe zasady bezpieczeństwa podczas zbioru, transportu i składowania płodów rolnych w czasie tegorocznych żniw oraz bezpieczeństwa dzieci na wsi. Apel został umieszczony na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy i przekazano go do wszystkich starostw powiatowych oraz wójtów i burmistrzów na terenie województwa wielkopolskiego (apel żniwny przekazano do 246 jednostek samorządowych) w celu popularyzacji w środowisku wiejskim wśród rolników i członków ich rodzin.

Współpraca z wieloma partnerami i instytucjami działającymi na rzecz rolnictwa ma charakter stały. Płaszczyzną tej współpracy są m. in. komisje do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Komisje te skupiają w swoich szeregach przedstawicieli wielu instytucji i organizacji, o których jest mowa w „Porozumieniu w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie z 2001 roku”. Założeniem komisji wojewódzkiej, w składzie której są przedstawiciele KRUS, WODR, inspekcji ochrony roślin i nasiennictwa, Wielkopolskiej Izby Rolniczej, marszałek województwa wielkopolskiego, stowarzyszenia sołtysów, czy konwentu starostów, jest inicjowanie i koordynowanie działań w sferze ochrony pracy w rolnictwie w Wielkopolsce.

Materiały i wydawnictwa wspierające nasze dotychczasowe działania w ramach kampanii „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” cieszyły się dużym zainteresowaniem odbiorców ze wszystkich grup.

#### **h. 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.

Typując uczestników programu prewencyjnego wykorzystywano informacje zawarte w bazie danych Hobbit oraz w bazie ZUS IWA za 2017 r. Dobór uczestników do programu przebiegał również we współpracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, ale również inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych zapraszali pracodawców na szkolenia. Informacje będące równocześnie zaproszeniem na szkolenia umieszczano na stronie internetowej OIP Poznań w odpowiednio wcześniejszym terminie, tak, aby dotrzeć z informacją o szkoleniu do większego grona osób. Informację taką umieszczono w I i II półroczu. Największą frekwencję stanowiły osoby, typowane bezpośrednio na kontrolach przez inspektorów pracy.

Szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy przebiegały sprawnie, zgodnie z przygotowanym wcześniej planem szkoleń. Szkolenia odbywały się w Poznaniu oraz w oddziałach OIP Poznań tj. w Koninie, Lesznie, Ostrowie Wielkopolskim oraz w Pile. Szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy oceniano dobrze, na bardzo wysokim poziomie merytorycznym i organizacyjnym.

Wydawnictwa prewencyjne wykorzystywane do realizacji programu cieszyły się dużym zainteresowaniem, a uczestnicy chętnie korzystali z zawartych w nich informacjach. 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 drogowe – 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	98
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	65
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OIP w Poznaniu	114
4.	Liczba przedsiębiorców (niebędących pracodawcami), którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	6
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	608
6.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji programu	790
7.	Liczba informacji związanych z tematyką programu „Budowa. Stop wypadkom” opublikowanych w mediach (znana)	8

**Tabela 23. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”.**

W roku 2018 w zakresie realizacji programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom” przeprowadzono 26 szkoleń. Skierowane one były do mikroprzedsiębiorstw oraz małych firm wykonujących prace budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na dużych inwestycjach. W szkoleniach łącznie udział wzięło 114 pracodawców, 6 przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz 176 pracowników (głównie brygadziści, kierownicy robót, inżynierowie, majstrowie), 9 przedstawicieli służby bhp oraz inni.

Inspektorzy pracy 11 razy popularyzowali zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy pracach budowlanych, w ten sposób ogólnie upowszechniano zasady bezpieczeństwa pracy, dobrych praktyk i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy, przede wszystkim miało to miejsce podczas różnych szkoleń i prezentacji niezwiązanych bezpośrednio z realizacją programu prewencyjnego, w których uczestniczyło 29 pracodawców i 25 pracowników. Adresatami prowadzonych działań popularyzatorskich byli także inni odbiorcy zainteresowani tematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Wśród nich wymienić należy m.in. 60 studentów, 5 przedstawicieli służby bhp, 10 społecznych inspektorów pracy, 3 nauczycieli, 5 przedstawicieli służby BHP, 9 przedstawicieli służb mundurowych i medycznych, oraz środki masowego przekazu. Najczęstszą formą popularyzacji w OIP Poznań było realizowanie kampanii informacyjno-promocyjnej poprzez uczestnictwo w konferencjach, seminariach, 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 i TV).

Inspektorzy pracy celem realizacji programu 13-krotnie wykonywali czynności związane z przygotowaniem i obsługą działań prewencyjno-promocyjnych. Działanie te polegały głównie na: przygotowaniu i wysyłce zaproszeń na szkolenia, opracowaniu merytorycznym materiałów, publikacji na potrzeby szkoleń, kampanii, mediów, przygotowaniu stoisk i punktów informacyjnych PIP na okoliczność udziału w imprezach masowych.

Głównym i najbardziej obiektywnym wskaźnikiem efektywności podejmowanych działań jest: widoczna poprawa stanu bhp na wielkopolskich budowach, wzrost świadomości zagrożeń wśród pracowników, rosnąca liczba pracodawców zainteresowanych udziałem w programie.

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 wypadkowe rozwiązania.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 14 do 18 maja 2018 r. Tygodnia Bezpieczeństwa, hasłem przewodnim edycji roku 2018 było: „Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim”. Wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** było realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, a także zagrożeń wypadkowych i kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Omawiano również zagadnienia dotyczące praw i obowiązków pracowników, pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zatrudnianie obcokrajowców spoza Unii Europejskiej w kontekście zagrożeń na stanowiskach pracy. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

i. Działania informacyjne dotyczące pracowników tymczasowych – w ramach kampanii SLIC.

Podstawowym celem działań podjętych w ramach przekazywania informacji na temat BHP pracowników tymczasowych – w ramach kampanii SLIC, było ograniczanie poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych poprzez działania informacyjne i uświadamiające, a także kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych. Temat skierowany był do przedsiębiorców, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej oraz pracowników tymczasowych. Głównie działania polegało na przekazywaniu materiałów kampanijnych przy kontrolach agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorców, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych oraz działania związane z popularyzacją tematyki kampanii. Dane liczbowe dotyczące działań w ramach kampanii zawarto w poniższej tabeli:

Lp.	Dane liczbowe do sprawozdania	Liczba
1	Liczba pracodawców, którym przekazano materiały informacyjne kampanii	86
2	Liczba pracowników tymczasowych, którym przekazano materiały informacyjne kampanii	210
3	Liczba agencji pracy tymczasowej którym przekazano materiały informacyjne kampanii	52
4	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	60
5	Liczba informacji w mediach	5

**Tabela 24. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.**

W ramach realizacji tematu „Działania informacyjne dotyczące BHP pracowników tymczasowych” zorganizowano dwa szkolenia skierowane do przedstawicieli agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników:

- ♦ 9 listopada 2018 r. szkolenie dla pracodawców zrzeszonych w Wielkopolskim Związku Pracodawców LEWIATAN, w szkoleniu łącznie uczestniczyli przedstawiciele 51 pracodawców, wśród których było 8 agencji pracy tymczasowej, spośród pozostałych pracodawców, 12 potwierdziło, iż zatrudniają pracowników tymczasowych.
- ♦ 7 września 2018 r. spotkanie szkoleniowe dla przedstawicieli firmy ENEA POMIARY SP. Z O.O. z Poznania, które odbyło się po kontroli w ramach tematu „Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych - kontrole w ramach kampanii SLIC – kontrole pracodawców użytkowników”. Spotkanie zostało zorganizowane na

wniosek pracodawcy, uczestniczyli w nim przedstawiciele związków zawodowych, społecznej inspekcji pracy, służba bhp oraz pracownicy działu kadr.

Podejmowano wiele działań medialnych mających na celu popularyzację założeń kampanii. Do głównych inicjatyw podejmowanych przy współpracy z mediami można zaliczyć:

- 15.05.2018 r. - udział w audycji radiowej „Skazani na dialog” w Radiu Poznań poświęconej legalności zatrudnienia obywateli polskich, jak i cudzoziemców oraz kampanii „Pracuję legalnie”.
- 12.07.2018 r. - Wywiad dla telewizji TVN-24 oraz radia TOK FM na temat wyników kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w firmie Amazon. W wywiadzie zwrócono m.in. uwagę na zasady zatrudniania pracowników tymczasowych, a w szczególności prawo tych pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy takich samych jak mają pracownicy zatrudnieni w firmie Amazon.
- 05.09.2018 r. - wywiad dla telewizji WTK dotyczący zagrożeń wypadkowych pracowników tymczasowych.
- 16.10.2018 r. - wywiad dla radia Poznań na temat kampanii informacyjnej SLIC.

Zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych były przedstawiane również przy okazji spotkań oraz imprez o charakterze wystawienniczym organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, takich jak SAWO 2018, DREMA 2018, piknik w Szreniawie pn. "Bezpieczeństwo naszą wspólną sprawą".

Podstawowy cel kampanii to ograniczanie poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych poprzez działania informacyjne i uświadamiające, a także kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych. Pracodawcy decydując się na zatrudnienie pracowników tymczasowych, kierują się przede wszystkim ułatwieniami związanymi z pozyskaniem pracownika oraz możliwością zakończenia współpracy bez większych formalności, dlatego tak ważnym jest informowanie ich o obowiązkach związanych z właściwym przygotowaniem pracowników do pracy oraz zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy.

#### j. 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 pracownika, poprzez: szkolenia pracodawców, przedsiębiorców, osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w

zakresie 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, 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. Udostępniono następujące materiały promocyjne: Czas pracy kierowców , Poradnik dla pracodawcy, Małgorzata Staszewska, Warszawa 2018 r. (opracowanie), Czynniki psychospołeczne w pracy kierowców, Anna Łuczak, Andrzej Najmiec, Warszawa 2012 r. (opracowanie), Ograniczanie zagrożeń zawodowych w transporcie, (płyta DVD).

Lp.	Dane liczbowe do SPRAWOZDANIA (na podstawie kart Zp):	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenie (czynność: <b>przygotowanie</b> )	31
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	5
3.	Liczba <u>pracodawców/przedsiębiorców</u> którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP (HC)	115
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	45
5.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu z wyszczególnieniem tytułów i kanałów dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP 26/08	67
6.	Liczba informacji w mediach	2

**Tabela 25. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu.**

Pierwsze szkolenie odbyło się w siedzibie Wielkopolskiego Inspektoratu Transportu Drogowego w Poznaniu w dniu 23.03.2018 r. Inspektor pracy przeprowadził szkolenie w zakresie czasu pracy oraz wypadków drogowych dla 10 firm transportowych. W szkoleniu brali również udział inne osoby związane zawodowo z transportem drogowym. W trakcie szkolenia udostępniono materiały promocyjne. W dniu 31.08.2018 r. szkolenie zostało przeprowadzone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu oddział w Lesznie.

Inspektorzy pracy przeszkolili 15 pracodawców. W trakcie szkolenia zostały przekazane pracodawcom materiały promocyjne. Kolejne szkolenie dla pracodawców zostało przeprowadzone we współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP oddział w Koninie.

W ramach konferencji „Czas pracy kierowców, mobbing i stres w pracy” zorganizowanej w Koninie przez Stowarzyszenie w dniu 01.10.2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oddziału w Koninie i Ostrowie Wielkopolskim przeprowadzili szkolenie dla pracodawców sektora transportowego dotyczące czasu pracy kierowców. W szkoleniu brały udział firmy usługowo wykonujące transport drogowy rzeczy oraz osób, jak i posiadające transport na użytek własny (26 pracodawców). Dodatkowo w szkoleniu brały udział inne podmioty, zainteresowane jak i mające do czynienia w praktyce z transportem drogowym np. w zakresie rozliczania czasu pracy, czy też prowadzenia szkoleń bhp (6 osób). Informacja o szkoleniu została zamieszczona na stronie internetowej Stowarzyszenia jak i w biuletynie wydawanym przez Stowarzyszenie.

Kolejnym działaniem w ramach kampanii edukacyjno-informacyjnej było przeprowadzenie szkolenia w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w dniu 05.10. 2018 r. dla 15 firm transportowych, do których wysłano zaproszenia na szkolenie w zakresie „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”. Zaproszenie zostało skierowane do przedsiębiorców wyrażających chęć zgłębiania problematyki dotyczącej czasu pracy w transporcie drogowym podczas prowadzonych kontroli. W ramach szkolenia inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy omówili dodatkowo zmiany w przepisach prawnych dotyczących transportu drogowego, które weszły w życie w dniu 03.09.2018 r. Inspektorzy pracy przekazali uczestnikom szkolenia materiały promocyjne oraz udzielili porad prawnych również z tematów nie związanych bezpośrednio z czasem pracy kierowców.

Inspektorzy pracy brali udział w **posiedzeniach Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorze Transportu Drogowego**. Pierwsze posiedzenie Rady odbyło się w dniu 26.07.2018 r. a kolejne posiedzenie w dniu 12.12.2018 r. W posiedzeniach Rady brali udział oprócz inspektorów transportu drogowego i inspektorów pracy również pracownicy służby celnej, policji oraz przedstawiciele zrzeszeń firm transportowych. Podczas posiedzeń omawiane były m.in. procedury działania organów kontrolnych, zmiany w przepisach transportu drogowego oraz udzielano porad prawnych pracodawcom.

inspektorzy pracy uczestniczyli w **konferencji nt. „Polski transport drogowy kontra nowe regulacje ograniczające dostęp do rynku”**, która odbyła się 16 listopada 2018 r. w Dolsku. W trakcie konferencji inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie dla 48 przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie transportu drogowego zrzeszonych w



Ogólnopolskim Związku Pracodawców Transportu Drogowego na temat „Czas pracy i nowe naruszenia wynikające ze zmian w Ustawie o transporcie drogowym obowiązujące od 3.09.2018 r. oraz na temat delegowania pracowników do pracy za granicą. Po zakończeniu wykładów udzielano porad z zakresu czasu pracy kierowców oraz rozdano materiały informacyjne.

W trakcie prowadzonych szkoleń inspektorzy pracy udzielali porad prawnych dotyczących nie tylko czasu pracy kierowców, ale również dotyczących innych tematów w praktyce związanych z transportem. Dotyczy to m.in. problematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców, którzy coraz częściej znajdują zatrudnienie w polskich przedsiębiorstwach. Działania profilaktyczne prowadzone przez inspektorów pracy w postaci szkoleń spotykają się z dużym zainteresowaniem firm transportowych, a kontynuacja tych działań sprzyja zdobywaniu wiedzy przez pracodawców. Działania profilaktyczne prowadzone przez inspektorów pracy przekładają 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. Prowadzenie działań w ramach tego tematu sprzyja nawiązywaniu współpracy z innymi organami kontrolnymi – w szczególności inspekcją transportu drogowego, jak i partnerami społecznymi państwowej inspekcji pracy np. służbą bhp, związkami pracodawców sektora transportowego.

### C. 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 2018 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu uczestniczyli w pracach i organizowali 6 konkursów, promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy. Konkursy adresowane były do pracodawców, pracowników młodocianych, uczniów, społecznych inspektorów pracy, rolników indywidualnych.

#### a. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Do udziału w **XXV edycji** ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” zgłoszono 13 pracodawców. Oceny zgłoszonych kandydatów dokonała Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 8.08.2018 r. Dwa zgłoszone zakłady z uwagi na fakt, iż nie spełniały kryteriów określonych w regulaminie konkursu, nie były oceniane. Laureatami tegorocznej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” na szczeblu regionalnym w poszczególnych kategoriach zostali:

- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników: Gospodarstwo Rolne Jolanty Magdaleny Tomczyk z miejscowości Skrajnia w powiecie kaliskim,
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników: „GIB MEBLE GANDECKI I BERSKI” Spółka jawna z Kępna.
- ◆ w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników pierwsze miejsce przyznano firmie SAINT-GOBAIN HPM z Koła.

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników wyróżnienia otrzymało 5 pracodawców: SUER Polska Sp. z o.o. z Widziszewa, JHJ Sp. z o.o. z Nowej Wsi, ZPHU GALCHEM-ZAP Sp. z o.o. z Ostrowa Wlkp., SOMAPOL – Sławomir Sobota z miejscowości Chojno oraz Firma Maria i Krzysztof Bartkowiak z Przybyszewa. W kategorii pracodawców zatrudniającymi od 51 do 250 pracowników wyróżnienie przyznano firmie FMW Sp. z o.o. Sp. komandytowa z Gostynia. W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników wyróżnienia przyznano firmie WERNER KENKEL Sp. z o.o. z Krzycka Wielkiego oraz GlaxoSmithKline Pharmaceuticals S.A. z Poznania.

Wręczenie nagród i wyróżnień pracodawcom uczestniczącym w XXV edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” było najważniejszymi wydarzeniami podczas uroczystego podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 r. W uroczystej gali zorganizowanej 22.11.2018 r. w Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu uczestniczyli między innymi: zastępcy głównego inspektora pracy Bogdan Drzastwa i Andrzej Kwaliński, wicewojewoda Wielkopolski Marlena Małąg, wicemarszałek województwa wielkopolskiego Wojciech Jankowiak, przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, przedstawiciele związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Rozpoczynając uroczystość zastępca okręgowego inspektora pracy Paweł Ciemny zwrócił uwagę na fakt, iż XXV edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” przypada w 100-lecie odzyskania przez Polskę niepodległości, a także w 100-lecie powołania inspekcji pracy w Polsce. W imieniu Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy gratulacje i podziękowania dla laureatów konkursów oraz programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy przekazał jego zastępca Bogdan Drzastwa, który odczytał list skierowany do uczestników uroczystości. W części artystycznej studentki Akademii Muzycznej im. Ignacego Jana Paderewskiego w Poznaniu zaprezentowały wiązanek pieśni i melodii patriotycznych związanych ze 100-leciem odzyskania przez Polskę niepodległości.



Na uwagę zasługuje fakt, iż dwóch laureatów etapu regionalnego konkursu otrzymało również nagrody na szczeblu centralnym: w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników: Gospodarstwo Rolne Jolanty Magdaleny Tomczyk z miejscowości Skrajnia w powiecie kaliskim oraz w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników: firma SAINT-GOBAIN HPM z Koła.

#### **b. Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.**

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 1 marca 2018 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej 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 34 uczniów reprezentujących 19 szkół ponadgimnazjalnych. Nagrody laureatom wręczyli Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz Marzena Adamczyk-Pelcer z Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty. Wręczając nagrody Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu dziękując zarówno uczniom jak i nauczycielom przygotowującym ich do konkursu zwróciła uwagę na niezwykle wysoki i wyrównany poziom prezentowany przez uczestników, a także znaczenie konkursów popularyzujących zagadnienia bhp wśród młodzieży.

#### c. Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy.

Do udziału w konkursie o tytuł „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” w 2018 r. w OIP Poznań **zgłoszono 13 uczestników**. Wszystkie zgłoszenia do konkursu zostały skierowane przez zakładowe organizacje związkowe. Okręgowa Komisja Konkursowa zgodnie z regulaminem konkursu dokonała oceny zgłoszonych kandydatur. Pierwsze miejsce zajął Sylwester Miszczak, zakładowy społeczny inspektor pracy Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin. W efekcie działalności kontrolnej w 2017 r. wydał wpisując do księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy 15 zaleceń dotyczących poprawy warunków pracy a także wniósł 76 uwag. Na uwagę zasługuje fakt, iż wszystkie zalecenia oraz uwagi zostały wykonane. Drugie miejsce zajęła Justyna Dziecioł, zakładowy społeczny inspektor pracy Phoenix Contact Sp. z o.o. z Nowego Tomyśla, natomiast trzecie miejsce przyznano Wiesławowi Kwiatkowskiemu, zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy Kopalni Węgla Brunatnego Konin S.A. Ponadto przyznano 10 wyróżnień. Otrzymali je min. społeczni inspektorzy pracy z Bridgestone Poznań Sp. z o.o., Solaris Bus S.A. oraz Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Nagrody i wyróżnienia wręczyli podczas uroczystej gali podsumowującej działalność prewencyjną w OIP Poznań 22.11.2018 r. Bogdan Drzastwa, zastępca głównego inspektora pracy oraz Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu w towarzystwie Wojciecha Jankowiaka, wicemarszałka województwa wielkopolskiego.

#### d. Konkurs dla pracowników młodocianych.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle organizowały: Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu oraz Izba Rzemieśnicza w Kaliszu. W konkursie organizowanym przez Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu I miejsce w finale regionalnym XVIII edycji Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy „Bezpiecznie od startu” dla uczniów z zakładów rzemieślniczych zajął Daniel Dźwik z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. gen. Hipolita Cegielskiego w Chodzieży. Drugie miejsce przypadło w udziale Sandrze Kaczmarek z Zespołu Szkół nr 3 im. H. Kołłątaja w Szamotułach, natomiast trzecie miejsce zajęła Julia Burzyńska z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. gen. Hipolita Cegielskiego w Chodzieży. Do konkursowych zmagania w gmachu Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu 10 kwietnia 2018 r. przystąpiło 16 uczniów z 7 szkół zawodowych i ponadgimnazjalnych z terenu całej Wielkopolski. Zgodnie z regulaminem konkursu każdy z uczestników rozwiązywał test składający się z 40 pytań z zakresu prawa pracy, ergonomii, technicznego bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Do ścisłego finału

zakwalifikowało się sześciu uczestników z największą liczbą punktów. Każdy z finalistów odpowiadał na zadawane przez komisję konkursową pytania. Sześciu finalistów, którzy uzyskali największą liczbę punktów odebrało nagrody rzeczowe z rąk Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, Tomasza Wiki, dyrektora Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej oraz Marzeny Szulczyńskiej z Kuratorium Oświaty w Poznaniu. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali pamiątkowe dyplomy. Organizatorem konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza oraz Wielkopolskie Kuratorium Oświaty.

Z kolei w edycji regionalnej konkursu organizowanej przez Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu I miejsce zajął Mateusz Walendowski z Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie reprezentujący Cech Rzemiosł Różnych w Pleszewie. Drugie miejsce zajęła Kinga Kulas z Zespołu Szkół Usługowych w Ostrowie Wlkp., a trzecie miejsce zajął Maciej Urbaniak z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Jarocinie, reprezentujący cech jarociński. W zmaganiach indywidualnych i drużynowych etapu regionalnego konkursu w siedzibie Izby Rzemieślniczej w Kaliszu w dniu 10 kwietnia 2018 r. rywalizowali młodociani pracownicy, reprezentujący 6 organizacji cechowych z południowej Wielkopolski. Każdy z uczestników konkursu zgodnie z jego regulaminem, rozwiązywał test składający się z 40 pytań z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, zagadnień z ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Sześciu uczestników z największą liczbą punktów zakwalifikowało się do ścisłego finału, w którym odpowiadali na pytania przygotowane przez komisję konkursową, w tym pytania branżowe. W klasyfikacji drużynowej pierwsze miejsce zdobyła drużyna reprezentująca Cech Rzemiosł Różnych w Pleszewie, natomiast drugie miejsce przypadło drużynie reprezentującej Cech Rzemiosł Różnych w Ostrowie Wielkopolskim. Zdobywcy sześciu pierwszych miejsc otrzymali ufundowane przez organizatorów konkursu, to jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu Oddział w Ostrowie Wielkopolskim oraz Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu nagrody rzeczowe i dyplomy.

#### e. Konkurs „Buduj bezpiecznie”.

Jednym z ważnych działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy na budowach jest organizowany od wielu lat przez Państwową Inspekcję Pracy konkurs „Buduj Bezpiecznie”. W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu do udziału w konkursie zgłoszono 10 budów. Okręgowa Komisja Konkursowa na posiedzeniu w dniu 14.12.2018 r. dokonała oceny zgłoszonych budów. Biorąc pod uwagę kryteria określone w regulaminie konkursu, Okręgowa Komisja Konkursowa postanowiła odrzucić 3 zgłoszone



budowy z uwagi na niespełnienie kryteriów oceny określonych w regulaminie konkursu. Po zapoznaniu się z prezentacją budów przez inspektorów pracy kontrolujących budowy, komisja postanowiła przyznać: I miejsce przyznać budowie Business Garden Poznań – etap II, ul. Pastelowa 2-12, Poznań – wykonawca PORR S.A. Region Polska Zachodnia, ul. Kolorowa 2 Poznań. II miejsce przyznano budowie budynku mieszkalnego wielorodzinnego z garażami w Krotoszynie, ul. Koźmińska 54 – wykonawca KLIMAS Sp. z o.o. z Krotoszyna, natomiast III miejsce komisja postanowiła przyznać budowie drogi ekspresowej S5 na odcinku Radomicko – Kaczkowo – wykonawca Mota – Engil CE S.A. z Krakowa.

Ponadto komisja przyznała 2 wyróżnienia następującym budowom: rozbudowie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej MSWiA w Poznaniu, ul. Dojazd 34 – wykonawca WARBUD S.A. Warszawa, ul. Domanowska 32 oraz budowie obiektu handlowo-usługowego w Lesznie, ul. Narutowicza 84 – wykonawca REAL Leszno Sp. z o.o. Sp. k. z Leszno, ul. Łowiecka 66.

Uroczyste wręczenie nagród i wyróżnień odbyło się w dniu 12.02.2019 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2019.

#### **f. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.**

Do udziału w XVI etapie ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” w 2018 r. na terenie Wielkopolski zgłoszono na etapie regionalnym łącznie 61 indywidualnych gospodarstw rolnych, spośród których komisja złożona z przedstawicieli Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz Wielkopolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa 38 gospodarstw zakwalifikowała do etapu wojewódzkiego. Zgodnie z postanowieniami regulaminu konkursu, do etapu wojewódzkiego XVI Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne, zakwalifikowano 5 indywidualnych gospodarstw rolnych – laureatów etapów rejonowych. W dniach 05.06., 07.06. i 13.06. Wojewódzka Komisja Konkursowa, powołana przez Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Poznaniu, dokonała wizytacji 5 gospodarstw, w wyniku których wyłoniła zwycięzców etapu wojewódzkiego XVI Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne. Laur zwycięzcy przypadł gospodarstwu państwa Izabeli i Romana Wojtkowiaków, z miejscowości Czarna Wieś, gm. Grodzisk Wielkopolski, powiat grodziski.

Uroczysta gala podsumowująca wielkopolski etap XVI ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” odbyła się 12.07.2018 r. w Grodzisku Wielkopolskim. W uroczystości uczestniczył min. Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, który wręczył laureatom nagrody rzeczowe ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

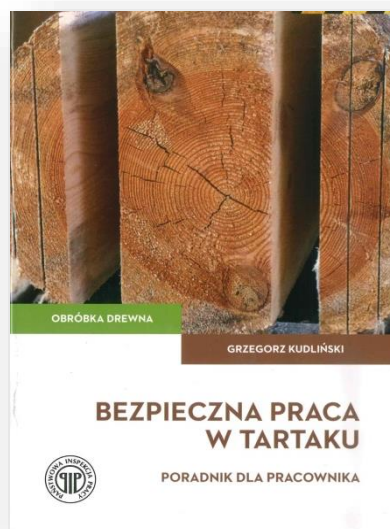
- g. Popularyzacja konkursów promujących bezpieczeństwo pracy oraz znajomość przepisów prawa pracy organizowanych i współorganizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W 2018 r. o wynikach konkursów promujących pożądane postawy w zakresie praworządności powiadamiano media regionalne takie jak: gazety „Głos Wielkopolski”, „Gazetę Wyborczą”, redakcję lokalnego programu informacyjnego „Teleskop” emitowanego w TVP Info, radio publiczne „Poznań” oraz telewizję kablową WTK. Ponadto media lokalne (powiatowe) relacjonowały etapy regionalne konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, oraz konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, którymi laureatami byli zamieszkali lub prowadzący działalność pracodawcy lub rolnicy. Z kolei media centralne (program I Polskiego Radia, redakcja rolno telewizyjnej „Jedynki”) były obecne podczas ogólnopolskiego finału konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”, podczas AGRO SCHOW w Bednarach.

#### D. Działalność wydawnicza.

W roku 2018 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wydawał jedno własne wydawnictwo prewencyjnych. Była to ulotka prezentująca zakłady nagrodzone i wyróżnione w XXV edycji konkursu „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”.

Wydawnictwa, które były wykorzystywane w działalności prewencyjnej Okręgu były wydawane w ramach planu wydawniczego Państwowej Inspekcji Pracy przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie. Należy jednak zauważyć, iż dwie broszury „Bezpieczna praca w stolarni” oraz „Bezpieczna praca w tartaku”, będące podstawowymi tytułami wydanymi w związku z realizacją kampanii prewencyjno-kontrolnej: „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, zostały napisane i opracowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.



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](http://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.



## 2. Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.

### A. Konferencje, seminaria i spotkania o charakterze promocyjnym, stoiska informacyjne.

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, na poznańskich uczelniach wyższych oraz w innych miejscach. Poniżej przedstawiono informację o najważniejszych konferencjach i seminariach organizowanych i współorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu w roku 2018.

#### ✓ **„Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy realizacji inwestycji”.** **Konferencja podczas targów „BUDMA 2018”**

W zorganizowanej 31.01.2018 r., w pierwszym dniu, Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2018 przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu konferencji **„Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy realizacji inwestycji”**. Rozpoczęcie konferencji poprzedziły wystąpienia Andrzeja Kwalińskiego, zastępcy głównego inspektora pracy, Stanisławy Ziółkowskiej, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz Zbigniewa Janowskiego, wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”. W Konferencji uczestniczyli min. pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby BHP, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Środowiska Politechniki Poznańskiej. Uczestnikami organizowanych podczas targów BUDMA konferencji są także członkowie działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy **Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**, a wśród nich prowadzący konferencję jej przewodniczący, Stefan Nawrocki. Tradycyjnie podczas konferencji uhonorowani zostali laureaci organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy konkursu „Buduj Bezpiecznie”. Do konkursu w 2017 r. zgłoszono łącznie 10 budów z terenu całej Wielkopolski, z których Okręgowa Komisja Konkursowa wyłoniła 4 laureatów. Komisja postanowiła przyznać pierwsze miejsce budowie ciepłowni opalanej pyłem węgla brunatnego i gazem w Turku przy ul. Korytkowskiej 17, którego wykonawcą jest firma K&K HydroBud Sp. z o.o. z Pokrzywnicy w woj. opolskim. Drugie miejsce przyznano budowie hali magazynowej wraz z częścią socjalno-biurową oraz infrastrukturą towarzyszącą w Poznaniu, ul. Pokrzywno

10a. Wykonawcą inwestycji jest Wielkopolskie Przedsiębiorstwo Inżynierii Przemysłowej Sp. z o.o. Sp. k. w Poznaniu. Nagrody i wyróżnienia wręczyła laureatom Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu w towarzystwie Andrzeja Kwalińskiego, zastępcy głównego inspektora pracy oraz Zbigniewa Janowskiego, przewodniczącego Związku Zawodowego Budowlani. Panel merytoryczny rozpoczął Romuald Liszkowski, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, który przedstawił dobre praktyki na budowach realizowanych przez laureatów konkursu „Buduj bezpiecznie”. Z kolei Sebastian Ratajczak z firmy SKANSKA przedstawił problematykę planowania wydatków na bhp jako podstawowy element bezpiecznej realizacji inwestycji. W ostatnim wystąpieniu Maria Bojanowska, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w prezentacji zatytułowanej „O krok od wypadku” przedstawiła efekty działań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.



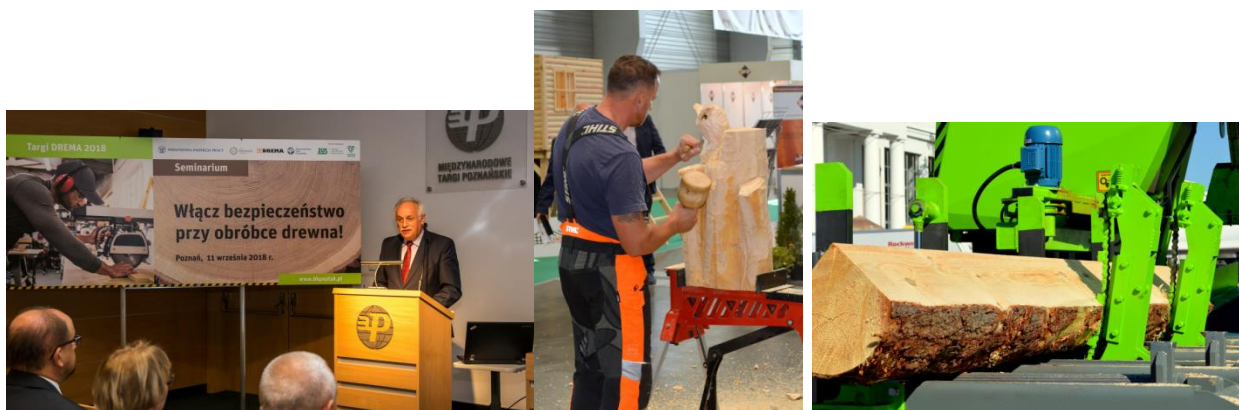
### ✓ Tydzień Bezpieczeństwa w Wielkopolsce.

Spotkania, szkolenia, pokazy bezpiecznych metod pracy, środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej były głównymi wydarzeniami podczas obchodzonego w Wielkopolsce w dniach od 14 do 18 maja 2018 r. Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „**Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim**”. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i firm będących **sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. Stop Wypadkom”. Ośmiu inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadziło 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 128 osób w tym pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników służby bhp, studentów oraz pracowników zatrudnionych na budowach. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, a także zagrożeń wypadkowych i kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Omawiano również zagadnienia dotyczące praw i obowiązków pracowników, pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zatrudnianie obcokrajowców spoza Unii Europejskiej a zagrożenia na stanowiskach pracy. Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

### ✓ „**WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA**” KONFERENCJA NA TARGACH DREMA 2018.

„Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, pod takim tytułem zorganizowano 11.09.2018 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego „DREMA 2018”, seminarium poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna. Przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy seminarium podzielono na dwie części. Pierwsza stanowiła podsumowanie realizacji kampanii prewencyjnej, natomiast w drugiej przedstawiono doświadczenia z kontroli i realizacji programu prewencyjnego. Rozpoczynając seminarium, zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński wskazał na znaczenie podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy działań prewencyjnych jako narzędzia poprawy warunków pracy w małych i średnich firmach. Następnie dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy Zbigniew Kowalczyk przedstawił założenia kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna!”. Z kolei dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki zaprezentował efekty zintegrowanych działań kontrolnych i prewencyjnych adresowanych do firm zajmujących się obróbką drewna. W

drugiej części seminarium starszy inspektor ds. BHP z Wytwórni Parkietów Dąbex z Grodziska Wlkp. Danuta Włodarczak przedstawiła doświadczenia i korzyści uczestnictwa pracodawcy w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy. W dalszej części seminarium starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie Włodzimierz Łabanowski w swoim wystąpieniu wskazał na główne aspekty bezpieczeństwa pracy w kontekście eksploatacji maszyn do obróbki drewna. Na zakończenie seminarium starszy inspektor pracy OIP Poznań Romuald Liszkowski przedstawił wpływ niewłaściwej organizacji pracy oraz zachowań ludzkich na zagrożenia zawodowe i wypadki przy pracy. Miłym akcentem podczas uroczystego otwarcia Targów było wręczenie przyznanej przez Międzynarodowe Targi Poznańskie Państwowej Inspekcji Pracy nagrody specjalnej – statuetki dla kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” za inspirowanie i wspieranie pracodawców w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Nagrodę z rąk prezesa Międzynarodowych Targów Poznańskich Przemysława Trawy oraz prezesa Zarządu Producentów Maszyn, Urządzeń do Obróbki Drewna DROMA Andrzeja Półrolniczaka odebrał zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński, który reprezentował Państwową Inspekcję Pracy w uroczystości otwarcia Targów DREMA. Na zorganizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy stoisku przygotowano okolicznościową prezentację multimedialną poświęconą bezpieczeństwu pracy przy obróbce drewna. Dużym zainteresowaniem osób odwiedzających stoisko cieszyły się materiały informacyjno-promocyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielane przez inspektorów pracy porady prawne i techniczne.







✓ **CZYM DLA WSPÓŁCZESNEGO CZŁOWIEKA JEST ZWIĄZEK ZAWODOWY- SEMINARIUM NA WYDZIALE PRAWA I ADMINISTRACJI UAM W POZNANIU.**

Dyskusja i wymiana poglądów przedstawicieli nauki, teoretyków prawa, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organów nadzoru nad warunkami pracy na temat roli związków zawodowych w Polsce była głównym celem seminarium zorganizowanego 20.04.2018 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Współorganizatorem seminarium był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu. O roli związków zawodowych we współczesnym świecie, potrzebie zrzeszania się, postrzeganiu związków zawodowych przez zarówno przez pracowników jak i pracodawców, regulacjach prawnych i przyszłości wypowiedzieli się przedstawiciele nauki: prof. Marek Piechowiak, filozof prawa, prof. Grażyna Krzyminiewska, socjoekonomistka, dr Agata Hauser, konstytucjonalistka, dr Aleksandra Bocheńska, prawniczka. Organizacje pracodawców reprezentował Jacek Silski, prezes Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan, natomiast związki zawodowe Jarosław Lange, przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”, Jarosław Urbański, socjolog, Inicjatywa Pracownicza, Bogdan Kaczmarek z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Krzysztof Małecki z Forum Związków Zawodowych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu reprezentowali Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz z-ca OIP Tomasz Gajdziński.



✓ **KONFERENCJA NAUKOWA „NAUKA I PRAKTYKA W SŁUŻBIE CZŁOWIEKOWI PRACY: UMOWA O PRACĘ? UMOWA CYWILNOPRAWNA? SAMOZATRUDNIENIE?”**

Prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia były głównymi tematami III konferencji naukowej zorganizowanej 15 listopada 2018 r. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Organizatorami konferencji pod honorowym patronatem Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz Głównego Inspektora Pracy, byli: Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu. Otwierająca konferencję prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska, prorektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz prof. dr hab. Roman Budzinowski, dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM, nawiązując do tematyki konferencji, zwrócili uwagę na korzyści płynące z dyskusji i wymiany poglądów przedstawicieli nauki z praktykami. Następnie Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, odczytał list od Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy, skierowany do uczestników konferencji. Wprowadzeniem do dyskusji było wystąpienie prof. dr hab. Anny Musiały z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która przedstawiła prawne aspekty różnych form zatrudnienia. Z kolei tytuł wystąpienia prof. dr hab. Aleksandry Gawęł z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, to „Pracownik czy przedsiębiorca? Teoria wyboru zajęcia zawodowego w wyjaśnianiu definicji o formie aktywności zawodowej”. W dalszej części konferencji prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawiła problematykę ustalenia istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Tematem wystąpienia prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka z Uniwersytetu Jagiellońskiego była podmiotowość pracy i towarowość usług. Z kolei prof. dr

hab. Jakub Stelina z Uniwersytetu Gdańskiego przedstawił praktyczne aspekty zatrudniania doktorantów. Ostatnim z prelegentów był reprezentujący Głównego Inspektora Pracy, Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, który przedstawił wnioski z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy. W drugiej części konferencji zorganizowano panel dyskusyjny z udziałem prelegentów, w którym wzięli także udział prof. dr hab. Tomasz Duraj z Uniwersytetu Łódzkiego, dr Aleksandra Bocheńska z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz dr Michał Wyszkowski, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Moderatorami panelu dyskusyjnego byli: prof. dr hab. Anna Musiała z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Wśród uczestników konferencji poza przedstawicielami nauki, sędziami, adwokatami, radcami prawnymi, inspektorami Państwowej Inspekcji Pracy, byli także przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, związków Rzemiosła Polskiego, stowarzyszeń naukowo-technicznych oraz studenci Wydziału Prawa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.





### ➤ III KONFERENCJA PANELOWA WIELKOPOLSKIEJ STRATEGII OGRANICZANIA ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu oraz Wojewódzką Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną, zorganizowali III Konferencję Panelową Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych poświęconą ograniczaniu zagrożeń zawodowych w przemyśle spożywczym w dniu 26 kwietnia 2018 r. W konferencji wziął udział **Janusz Śniadek, przewodniczący Rady Ochrony Pracy**, który w swoim wystąpieniu podkreślił znaczenie działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz bezpieczeństwa pracowników. Następnie Bogdan Drzastwa, zastępca głównego inspektora pracy odczytał list skierowany do uczestników konferencji przez Wiesława Łyszczka, głównego inspektora pracy. Następnie głos zabrała Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz Andrzej Ziółkowski, prezes Urzędu Dozoru Technicznego. Część merytoryczną konferencji podzielono na trzy panele. Pierwszy panel, przygotowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu dotyczył bezpieczeństwa przy użytkowaniu maszyn i urządzeń. Tematem wystąpień Krzysztofa Twardowskiego, starszego inspektora pracy – głównego specjalisty była specyfika zagrożeń w przetwórstwie przemysłowym na przykładzie przemysłu owocowo-warzywnego i mięsnego oraz rola oceny ryzyka zawodowego w systemie zarządzania bezpieczeństwem pracy. Z kolei Arkadiusz Majchrzak, starszy inspektor pracy – specjalista, przedstawił wymagania bezpieczeństwa minimalne i zasadnicze, maszyn i urządzeń, a Robert Głowski, starszy inspektor pracy zaprezentował studium wypadków przy pracy w przemyśle przetwórstwa spożywczego. Panel drugi przygotowany przez Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Poznaniu dotyczył wymagań higieniczno-sanitarnych i czynników szkodliwych dla zdrowia, natomiast panel trzeci przygotowany przez Urząd Dozoru Technicznego w Poznaniu poświęcony był urządzeniom podlegającym dozorowi technicznemu.







## ➤ JUBILEUSZ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 100-LECIE ODZYSKANIA NIEPODLEGŁOŚCI

Sala Sesyjna Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu była 24 maja 2018 r. miejscem uroczystej konferencji poświęconej jubileuszowi Państwowej Inspekcji Pracy w 100-lecie odzyskania niepodległości. Organizatorami konferencji był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu i Wielkopolski Urząd Wojewódzki. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali Bogdan Drzastwa, zastępca głównego inspektora pracy, Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz zastępcy okręgowego inspektora pracy Tomasz Gajdziński i Paweł Ciemny. Wśród zaproszonych gości była Marta Kubiak, poseł na Sejm RP. Archidiecezję Poznańską reprezentował ksiądz Konrad Zygmunt. Na wstępie konferencji Bogdan Drzastwa, zastępca głównego inspektora pracy w swoim wystąpieniu podkreślił historyczną rolę inspekcji pracy w dążeniu do wolności i godnej pracy. Przywołał także słowa Franciszka Sokala, pierwszego głównego inspektora pracy, który powiedział, że „kto ma zaszczyt być w służbie państwa polskiego, ten winien za taki zaszczyt oddać wszystko!”. Następnie Marlena Małąg, wicewojewoda wielkopolski wyraziła serdeczne podziękowanie za wieloletnią współpracę Urzędu Wojewódzkiego z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu. Z kolei Wojciech Jankowiak, wicemarszałek wielkopolski, zwrócił uwagę na znaczenie działań prewencyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jako szczególnie ważne wskazał działania na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie w ramach działającej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu Komisji d.s. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym, w której pełni funkcję przewodniczącego. Działalność Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiła Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. Problematykę zatrudniania cudzoziemców i procedurę wydawania zezwoleń na pracę przedstawił Andrzej Soboń, zastępca dyrektora Wydziału Spraw Obywatelskich Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego. Podziękował także za współpracę i merytoryczną pomoc udzielaną przez inspektorów pracy urzędnikom Wydziału. Amadeusz Konieczny z Wojewódzkiego Urzędu

Pracy zaprezentował zagadnienia dotyczące delegowania pracowników, funkcjonowania agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy w aspekcie współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Poznaniu. Na zakończenie konferencji Maria Sowińska, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu przedstawiała sytuację na lokalnym rynku pracy i współdziałanie z Okręgowym Inspektorem Pracy w Poznaniu. Szczególną uwagę zwróciła na długoletnią współpracę w ramach Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców, przedstawiciele samorządu terytorialnego oraz partnerów Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Konferencję prowadził Jerzy Barzowski z Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.



✓ **O BEZPIECZEŃSTWIE PRACY W LEŚNICTWIE – KONFERENCJA W KROTOSZYNIE.**

Pracodawcy świadczący usługi związane z pozyskiwaniem drewna, kadra techniczna oraz przedstawiciele służb BHP nadleśnictw z terenu Wielkopolski Południowej uczestniczyli w zorganizowanej 25.10.2018 r. w siedzibie Nadleśnictwa Krotoszyn konferencji poświęconej

bezpieczeństwu pracy w gospodarce leśnej. Organizatorami konferencji był Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Ostrowie Wlkp. przy współpracy z Nadleśnictwem Krotoszyn. Na wstępie nadinspektor pracy Marek Musielak omówił najczęściej ujawniane podczas kontroli inspektorów pracy w 2017 r. zagrożenia występujące przy pracach związanych z pozyskiwaniem drewna. Ponadto przedstawił listę kontrolną umożliwiającą zarówno pracodawcom, jak i podmiotom wykonującym usługi w leśnictwie dokonanie samokontroli, której efektem może być ograniczenie lub wyeliminowanie zagrożeń związanych z pracami leśnymi. W dalszej części konferencji starszy inspektor pracy Adam Kulawiecki omówił obowiązujące dotyczące legalnego zatrudniania cudzoziemców. Z kolei praktyczne warsztaty udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej przeprowadził główny specjalista Andrzej Zalewski. Na przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy stoisku starszy inspektor pracy Mariola Kotschmarów udzielała uczestnikom warsztatów porad prawnych. Szczególnym zainteresowaniem uczestników konferencji cieszyły się liczne publikacje i wydawnictwa specjalistyczne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.



### **Stoiska informacyjne**

W 2018 roku stoiska informacyjne, poza dużymi imprezami targowymi, były również organizowane w ramach uczestnictwa w mniejszych lokalnych przedsięwzięciach m.in. podczas takich imprez jak:



- 16.04.18 r. „Festiwal Profesjonalistów” zorganizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Kaliszu i Urząd Miejski w Kaliszu.
- 15.09.18 r. festynu zorganizowany pod hasłem „Aktywne Obywatelskie Leszno”.
- 21.10.18 r. akcja „KOCHAM CIĘ ŻYCIE” w Krzyżu Wlkp. zorganizowana przez Zespół Szkół im. Powstańców Wlkp.1918-1919 w Krzyżu Wlkp. oraz Stowarzyszenie Krzyskie Towarzystwo AMAZONKI.
- 25.10.18 r. konferencja dla pracodawców świadczących usługi związane z pozyskaniem drewna na rzecz Lasów Państwowych oraz dla służb bhp nadleśnictw z rejonu Południowej Wielkopolski. Konferencja odbyła się na terenie Nadleśnictwa Krotoszyn.

## B. Inicjatywy wspierające i promujące ochronę zdrowia i życia pracowników i innych osób.

### a. Wielkopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu odbyło się podczas zorganizowanej 31.01.2018 r. z okazji Międzynarodowych Targów Budownictwa BUDMA 2018 konferencji „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy realizacji inwestycji”. Głównym założeniem konferencji była promocja dobrych praktyk w budownictwie. Omawiano także podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy działania prewencyjne w zakresie ograniczania zagrożeń na budowach. Dobre praktyki przy realizacji inwestycji na budowach realizowanych przez laureatów konkursu „Buduj bezpiecznie” przedstawił Romuald Liszkowski, starszy inspektor pracy, natomiast efekty działań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy omówiła inspektor pracy OIP Poznań. Podczas odbywającej się po zakończeniu prezentacji dyskusji, członkowie Rady przedstawiali propozycje zmian w przepisach dotyczących bezpieczeństwa na budowach. Wśród postulowanych zmian wskazywano na potrzebę wprowadzenie w życie przepisów regulujących zasady zatrudnienia operatorów żurawi wieżowych.

### b. Wojewódzka Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym.

Forum współdziałania w zakresie przedsięwzięć na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym są komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Na terenie działania OIP poza komisją wojewódzką, działają dwie komisje regionalne (na terenie działania oddziału w Lesznie i Ostrowie Wielkopolskim) i dwie komisje powiatowe (na terenie działania oddziału w

Pile – dla powiatu czarnkowsko-trzcianeckiego i na terenie oddziału w Koninie – dla powiatu konińskiego).

W minionym okresie odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu (6.04.2018 r.) oraz posiedzenia jednej z komisji regionalnych (w Ostrowie Wlkp. – 31.01.2018 r.) i powiatowej (w Koninie – 20.03.2018 r.).

W posiedzeniach Komisji uczestniczą między innymi: Wojciech Jankowiak, V-ce Marszałek Województwa Wielkopolskiego, Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, Tomasz Gajdziński, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, Włodzimierz Traczyński, Starszy Inspektor Pracy, Specjalista OIP Poznań, Adam Minkowski, Dyrektor KRUS Oddział Regionalny w Poznaniu, Bartosz Nyckowski, Starszy Specjalista ZPRO Oddział Regionalnego KRUS w Poznaniu, starszy kapitan Tomasz Polak, przedstawiciel Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Poznaniu, nadkom. Maciej Purol, Naczelnik Wydziału Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu, Ryszard Napierała, Prezes Zarządu Poznańskiego Okręgowego Związku Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych, Renisław Turbański, Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu, Ewa Konys, Zastępca Wielkopolskiego Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa w Poznaniu, Edward Matuszak, Dyrektor Oddziału Poznańskiego Centrum Doradztwa Rolniczego oraz Anna Czerwińska, przedstawiciel Prezesa Wielkopolskiej Izby Rolniczej.

W roku 2018 podczas spotkań Wojewódzkiej Komisji do Spraw BHP w Rolnictwie Indywidualnym omówiono między innymi stan wypadkowości w rolnictwie z udziałem osób małoletnich, które podjęły się pracy w gospodarstwie rolnym, zaprezentowano przykłady zdarzeń potencjalnie wypadkowych powstałych podczas prac wykonywanych w rolnictwie z udziałem osób małoletnich, które podjęły się pracy w gospodarstwie rolnym, przedstawiono wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 roku życia, zwrócono uwagę na możliwość ochrony małoletnich przebywających na terenie gospodarstwa za pomocą utworzonej listy kontrolnej na temat bezpieczeństwa w indywidualnym gospodarstwie rolnym. Omówiono również zmiany wynikające z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt w gospodarstwie rolnym w oparciu o nowe rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w przedmiotowej sprawie.

### c. Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 stanowi kontynuację działań podjętych w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy 2010 – 2012 i obejmuje zakresem działania inicjatywy podejmowane przez Partnerów Strategii w celu ograniczania liczby wypadków oraz ograniczania zagrożeń zawodowych skutkujących schorzeniami związanymi z pracą na terenie województwa wielkopolskiego.

**Zasadniczym i głównym celem Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 jest ograniczenie liczby wypadków oraz ograniczenie zagrożeń zawodowych skutkujących schorzeniami związanymi z pracą poprzez kształtowanie i propagowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz dotarcie do pracodawców i ich organizacji, a także pracowników i ich organizacji, z informacją o podjętej misji zintegrowanego podejścia do ograniczania wypadków przy pracy i zagrożeń zawodowych, uwzględniającego poszczególne etapy tego procesu, różne potrzeby pracodawców i zmiany zachodzące w środowisku pracy.

Wielkopolska Strategia Ograniczania Zagrożeń Zawodowych realizowana jest poprzez powołanie przez Okręgowego Inspektora Pracy organu konsultacyjno-doradczego w postaci Komisji składającej się z przedstawicieli działających na terenie Województwa Wielkopolskiego organów nadzoru nad warunkami pracy, organów administracji rządowej i samorządowej, organizacji pracodawców, związków zawodowych, samorządów gospodarczych i zawodowych, stowarzyszeń i innych organizacji, których statutowym zadaniem jest ochrona pracy.

Przedstawienie aktualnej informacji o stanie wypadkowości i chorobach zawodowych w Wielkopolsce w roku 2017 oraz określenie priorytetowych zadań na rok 2018, to główne tematy posiedzenia **Wielkopolskiej Komisji Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, które odbyło się 13 marca 2018 r.** w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu.

Podczas posiedzenia członkowie Komisji omówili zrealizowane działania w ramach WSOZZ w roku 2017 oraz zgłosili kolejne inicjatywy do planu działania Strategii w roku 2018. Jako szczególnie ważną uznano potrzebę wspierania ograniczania zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym (szczególnie produkcja spożywcza), handlu i naprawach oraz w rolnictwie.

W obradach uczestniczyli między innymi przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Wielkopolskiego

Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego, Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego, Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, Urzędu Dozoru Technicznego, Zarządu Regionu Wielkopolska „NSZZ Solidarność”, Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych Województwa Wielkopolskiego, Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej, Placówki Szkoleniowej „Szkoleniowiec”, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. W posiedzeniu uczestniczyli także Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz Tomasz Gajdziński, zastępca okręgowego inspektora pracy ds.. prawno-organizacyjnych.

Obszarami priorytetowymi w podejmowaniu działań w ramach Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013 – 2020 w roku 2018 były:

- ◆ Ograniczanie zagrożeń zawodowych w przetwórstwie przemysłowym (szczególnie produkcja spożywcza).
- ◆ Ograniczanie zagrożeń zawodowych w handlu i naprawach.
- ◆ Ograniczanie zagrożeń zawodowych w rolnictwie.

Najważniejszymi działaniami zrealizowanymi w ramach WSOZZ w 2018 r. były:

- **III KONFERENCJA PANELOWA WSOZZ 2013-2020 OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH W PRZEMYŚLE SPOŻYWCZYM. PRZETWÓRSTWO OWOCÓW, WARZYW I MIĘSA 24 kwietnia 2018 r. Konferencja w ramach Międzynarodowych Targów SAWO.** Konferencja była jednym z wydarzeń towarzyszących targom SAWO – opis w punkcie: „Udział w targach, konferencje, spotkania tematyczne.”

## VI. Efekty działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W roku 2018 inspektorzy pracy OIP w Poznaniu przeprowadzili łącznie 7141 kontroli.

Łącznie objęto kontrolami 6454 pracodawców i innych podmiotów tj. ponad 3% mniej niż w roku 2018. Należy jednak zauważyć, iż na rzecz kontrolowanych w roku 2018 podmiotów świadczyło pracę ponad 423 tys. osób, w tym ponad 368 tys. na umowę o pracę, a więc o ponad 6% więcej niż u kontrolowanych w roku 2017.

Największą liczbą kontroli objęto podmioty gospodarcze zatrudniające do 49 pracowników (łącznie blisko 84% ogółu kontroli).

Najwięcej kontroli w 2018 r. przeprowadzono w handlu – 2.174 (30,4%), przetwórstwie przemysłowym – 1.470 (20,6%) i budownictwie – 1.141 (16%) .

Procentowy udział łącznej liczby kontroli przeprowadzonych w handlu i przetwórstwie przemysłowym w ostatnich trzech latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Jednak w roku sprawozdawczym liczba kontroli w handlu zwiększyła się znacznie w stosunku do roku 2017, jest to efektem ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów inspektorzy pracy wydali łącznie 34 310 (w 2017 – 40 310) decyzji, w tym 33 577 (w 2017 – 39 631) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 przepisem był obowiązek **wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek**



**dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, a także zapewnienia pracownikom odpowiedniego przygotowanie do pracy** (m.in.: poprzez szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne, ustalenie i przydział środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego).

Inspektorzy pracy OIP w Poznaniu wydali w roku sprawozdawczym 733 ( w roku 2017 – 679) decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla pracowników, **na łączną kwotę 16 008 209,82 zł** (w roku 2017 - 14 637 719,87 zł).

Do kontrolowanych podmiotów, oprócz decyzji, skierowano także 4829 (w roku 2017 – 5568) wystąpień zawierających 26 058 (w roku 2017 - 29 459) wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Dominowały wnioski dotyczące **stosunku pracy, wynagrodzenia** i innych świadczeń ze stosunku pracy, **czasu pracy, przygotowania do pracy**.

W 2018 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy wydali 1732 polecenia (w 2017 r. – 1826), głównie w sprawach ze stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych należności pracowniczych.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu ujawnili łącznie **6382 wykroczeń** (o 635 mniej niż w 2017 r.) przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń **1911** grzywnien w drodze **mandatów karnych**, w **372** przypadkach skierowali **wnioski o ukaranie do sądu**, a w **1199** – **zastosowali środki oddziaływania wychowawczego** (stan na 20.02.2018 r.).

Należy zauważyć, iż w roku 2018 obniżyła się w stosunku do roku 2017 o ponad 20% liczba skierowanych do sądów wniosków o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a o ok. 9% spadła liczba nałożonych mandatów, natomiast na takim samym poziomie pozostała liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego. Wiąże się to ze zwiększeniem liczby kontroli w handlu, które w Wielkopolsce nie wykazały istotnych naruszeń przepisów ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, co wpłynęło również na zmniejszenie ogólnej liczby ujawnionych wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

W 2018 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **89 zawiadomień** o popełnieniu przestępstwa (w 2017 r. – 73), co stanowi wzrost o ponad 20%. W wyniku wniesionych zawiadomień, zostało wszczętych 61 postępowań przygotowawczych (w tym 4 śledztwa); **16** postępowań umorzono, do sądu zostało skierowanych **13** aktów oskarżenia (wg stanu na dzień 1.02.2019 r.).

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło w 2018 r. 5897 skarg i wniosków, w których wskazano łącznie 9724 problemy wymagające interwencji inspekcji. W związku ze złożonymi skargami i wnioskami inspektorzy pracy przeprowadzili 2906 kontroli (co stanowi prawie 41% ogółu kontroli w roku sprawozdawczym).

Analiza struktury ujawnionych w wyniku kontroli nieprawidłowości oraz zastosowanych przez inspektorów OIP w Poznaniu środków prawnych, stanowi istotne kryterium oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych podmiotach.

Niższa niż w roku poprzednim ogólna liczba (o ponad 6%) przeprowadzonych kontroli i liczba skontrolowanych podmiotów, wynikała przede wszystkim z konieczności przeprowadzenia czasochłonnych kontroli **legalności zatrudniania cudzoziemców** w związku z rosnącym udziałem tych pracowników w lokalnym rynku pracy, a także przybywania z różnorodnych, w tym dalekowschodnich krajów, jak również kontynuowania kontroli (1091 – kontrole i rekontrole) w ramach realizacji zadania prewencyjno-kontrolnego „**Pierwsza kontrola**”. Ponadto w dalszym ciągu nasila się liczba postępowań, które nie zakończyły się przeprowadzeniem kontroli, z takich powodów jak: **brak możliwości przeprowadzenia kontroli** (udaremnienie przeprowadzenia kontroli przez podmiot kontrolowany); podmiot przed rozpoczęciem postępowania kontrolnego lub w jego trakcie **utracił status podmiotu podlegającego kontroli** (art. 13 ustawy o PIP).

Inspektorzy w roku sprawozdawczym, w odniesieniu do roku 2017, wydali pomimo mniejszej liczby przeprowadzonych kontroli tylko o 15% mniej **decyzji** w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, przy **jednoczesnym utrzymaniu proporcji** liczby decyzji dotyczących **bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia**, w szczególności zaś decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn oraz skierowania pracowników do innych prac.

W 2018 roku nastąpił prawie **8% wzrost liczby wydanych decyzji dotyczących wynagrodzeń**, przy zmniejszonej liczbie przeprowadzonych kontroli, ale przede wszystkim ponad **9% wzrost wysokości niewypłaconych świadczeń** objętych nakazem inspektora pracy.

Wpływ na powyższą sytuację ma w szczególności obserwowana zmiana tendencji na rynku pracy, polegającą przede wszystkim na wzroście liczby osób zainteresowanych umową o pracę (spada także liczba firm, które zatrudniając na umowę zlecenie nie płać wymaganych

stawek), a zatem wzrasta liczba osób, którym przysługuje wynagrodzenie za pracę i ochrona wynikająca z przepisów prawa pracy. Poza tym rynek pracownika wymusza zwiększanie wysokości wynagrodzeń, co niekiedy skutkuje niewypłacalnością pracodawcy. Zauważalne jest także negatywne zjawisko, polegające na tym, że pracownik zmienia pracę bez zachowania okresów wypowiedzenia stosunku pracy, a pracodawca w odwecie wstrzymuje mu ostatnie świadczenia ze stosunku pracy.

Nastąpił niewielki spadek **liczby wydanych poleceń** w stosunku do roku 2017, przy jednoczesnym zachowaniu proporcji liczby poleceń wydawanych na jedną kontrolę (0,24), co wynika z wysokiej, niemal 100% skuteczności tego środka prawnego, jak i zaufania podmiotów kontrolowanych do inspektorów pracy, jako organów posiadających wiedzę i doświadczenie z zakresu prawa pracy. Liczba wniosków kierowanych do pracodawców w wystąpieniach pokontrolnych pozostała na podobnym poziomie, co jest m.in. wynikiem instruktażowo-doradczego charakteru „Pierwszych kontroli”.

W roku sprawozdawczym odnotowano **spadek do 13** (27 w roku 2017) **liczby wniosków kierowanych do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe** w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych dwóch kontroli rażącego naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie bhp, wynika to z m.in. ze zmiany struktury kontroli oraz – można ostrożnie założyć – także z ubywania na rynku budowlanym zleceń dla małych i źle przygotowanych pracodawców z branży budowlanej.

## **Analiza zgłaszanych i stwierdzanych w roku 2018 nieprawidłowości w podstawowych obszarach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu:**

### **Prawna ochrona pracy**

Należy zauważyć, iż w 2018 r. nastąpił kolejny wzrost o 6%, liczby skarg i wniosków o kontrolę (pism), który skutkował utrzymaniem (w stosunku do 2017 r) liczby kontroli, których celem było ich rozpatrzenie. W znacznej mierze sytuacja ta była wynikiem zwiększenia zakresu działania PIP o zagadnienia związane z minimalną stawką godzinową gwarantowaną zleceniobiorcom, wejściem w życie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, a także wzmożony napływ cudzoziemców, przede wszystkim obywateli Ukrainy.

Podstawowym, bo więcej, niż co 2 przedmiotem skarg i wniosków, jest nadal **niewypłacanie bądź zaniżanie wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy.

W dalszym ciągu stosunkowo niewiele skarg dotyczy **pracy bez potwierdzenia jej na piśmie**. Wśród problemów poruszanych w skargach powyższa kwestia pojawiła się w ponad 8% ogółu spraw (podobnie jak w roku 2017) z tego zasadne okazała się jedynie co piąta skarga. Najczęściej składający skargi w tym zakresie pochodzili z małych zakładów pracy, a do złożenia skargi skłoniło świadczących nielegalną pracę dopiero niewypłacanie wynagrodzenia. Znaczną grupę stanowili zatrudniani w taki sposób cudzoziemcy, którzy nie otrzymali wynagrodzeń i często już po wyjeździe z naszego kraju próbowali je odzyskać za pośrednictwem organów PIP.

**Skargi i wnioski składane przez organizacje związkowe** wskazują, iż także u dużych pracodawców najwięcej problemów sprawiają kwestie dotyczące czasu pracy, wynagrodzeń za pracę, ale także stosunku pracy. Problemem nie jest tutaj zwykle jednoznaczne naruszenie przepisów prawa, ale raczej zweryfikowanie, czy organizacja związkowa, czy też pracodawca właściwie interpretuje obowiązujące przepisy prawa pracy.

Natomiast, mimo że odnotowano spadek w stosunku do roku ubiegłego, **dominującym zagadnieniem porad prawnych** jest nadal tematyka związana **ze stosunkiem pracy**, z czego **70%** porad dotyczyło ustania stosunku pracy. W roku 2018 wzrosło również zainteresowanie tematyką **wynagrodzeń i innych świadczeń** związanych ze stosunkiem pracy, ale także wypłatą wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej w związku z nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Często porada w tym zakresie poprzedzała złożenie skargi na przedsiębiorcę.

**W dość znacznym zakresie (łącznie ponad 20%) problematyka udzielanych porad, zwłaszcza pisemnych dotyczyła przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych i uprawnieniach rodzicielskich.**

Powyższe wnioski wynikające z analizy rozpatrywanych skarg, wniosków oraz udzielanych porad prawnych w dużej mierze przekładają się na obszar nadzorczo-kontrolnych działań organów PIP.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż stan przestrzegania obowiązujących przepisów w kontrolowanych podmiotach nie jest zadowalający.

Przykładowo dokonane ustalenia przez inspektorów pracy podczas **kontroli podmiotów, na rzecz których pracę zarobkową wykonują osoby na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług**, wskazują na istnienie incydentalnych, jak i znaczących naruszeń przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Stwierdzono **naruszenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**, regulowane wydanymi środkami prawnymi **podczas prawie 1/4 przeprowadzonych kontroli w tym zakresie**.

W niektórych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości występowały w stopniu rażącym, a kontrolowane podmioty **nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły 615 osobom ponad 210 tys. zł.**

W odniesieniu do roku 2017 należy wskazać, że zauważono pozytywną tendencję, ponieważ **obecnie co czwarta kontrola ujawnia naruszenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, a w roku minionym dotyczyło to co trzeciej kontroli**.

W roku sprawozdawczym wykazano jednak podczas ponad 14% przeprowadzonych kontroli w powyższym zakresie, że kontrolowane podmioty nie wypłaciły, zaniżyły lub bezpodstawnie potrąciły wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej, ale dotyczyło to jednak zaledwie 2,1% osób poddanych kontroli. Nie wypłacono średnio 340 zł przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi. **Wyegzekwowano kwotę 211 169,55 zł.** Ponadto 51,6% wyegzekwowanej kwoty, stanowi wynagrodzenie, które wypłacono na podstawie wydanych poleceń w trakcie kontroli, co świadczy o tym, że główną przyczyną naruszeń nie była zła sytuacja finansowa przedsiębiorców.

Wyniki kontroli, dają jednak podstawę do sformułowania wniosku, iż stan przestrzegania przepisów, nadal odbiega od norm usankcjonowanych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Uzasadnione jest dalsze monitorowanie przestrzegania tych przepisów, zwłaszcza że zmiana ustawy o pracownikach tymczasowych legalizująca zawieranie umów cywilnoprawnych nie pozostaje bez wpływu na ich liczbę.

Należy także obiektywnie zauważyć, że **wprowadzony obowiązek wypłacania minimalnej stawki godzinowej polepszył sytuację finansową znacznej liczby osób**. Wśród nich są również przyjmujący zlecenie i świadczący usługi, którzy otrzymują wynagrodzenie w wysokości niekiedy znacznie wyższej niż 13,70 zł brutto za godzinę.

Mając na względzie zarówno wyniki kontrolne, jaki i przedmiot skarg i porad prawnych, należy stwierdzić, że **nadal największym problemem z zakresu prawnej ochrony pracy jest naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach**.

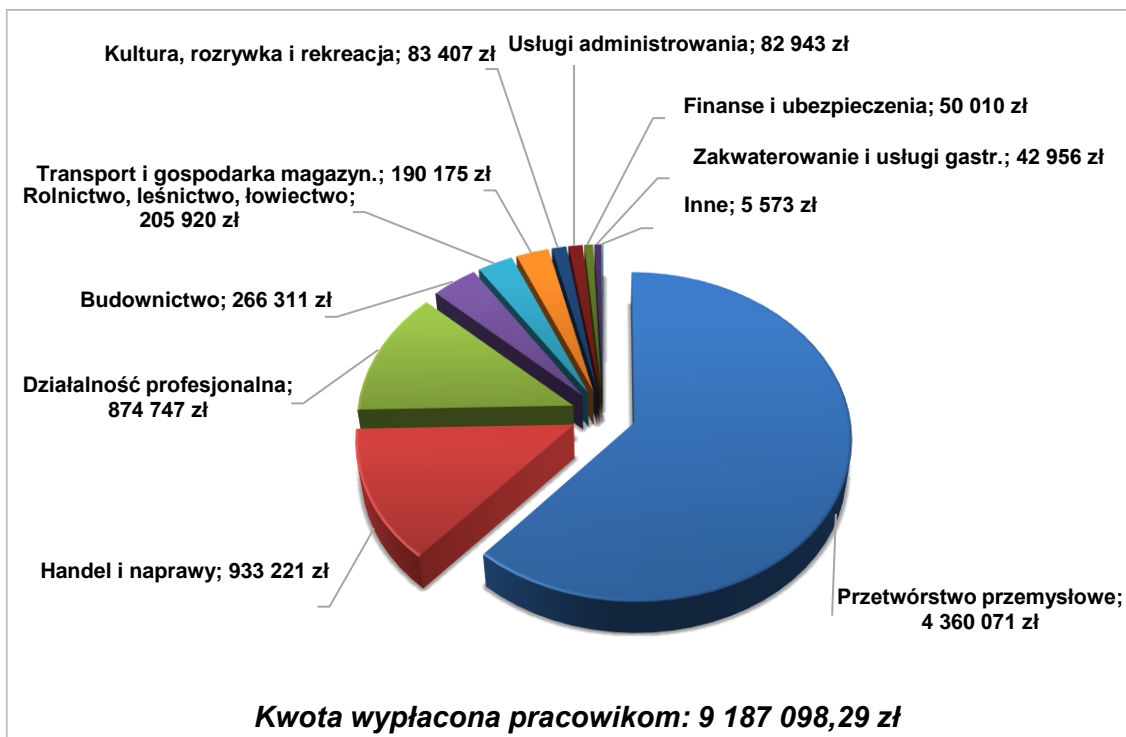
W bieżącym roku stwierdzono podczas tematycznych kontroli, iż kwota niewypłaconych należności pieniężnych ze stosunku pracy wyniosła **1 452 174,65 zł** w stosunku do **1593 pracowników**. Zmalała jednak kwota zaległości pieniężnych w przeliczeniu na jednego pracownika i w roku 2018 wyniosła niewiele ponad 911 zł, podczas gdy w roku ubiegłym – **1 179,83 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 i ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

**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 niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto w 2018 roku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym **10 regulaminów wynagradzania i 45 regulaminów pracy lub obwieszczeń o systemach czasu pracy, rozkładach czasu pracy, okresu rozliczeniowego czasu pracy**.

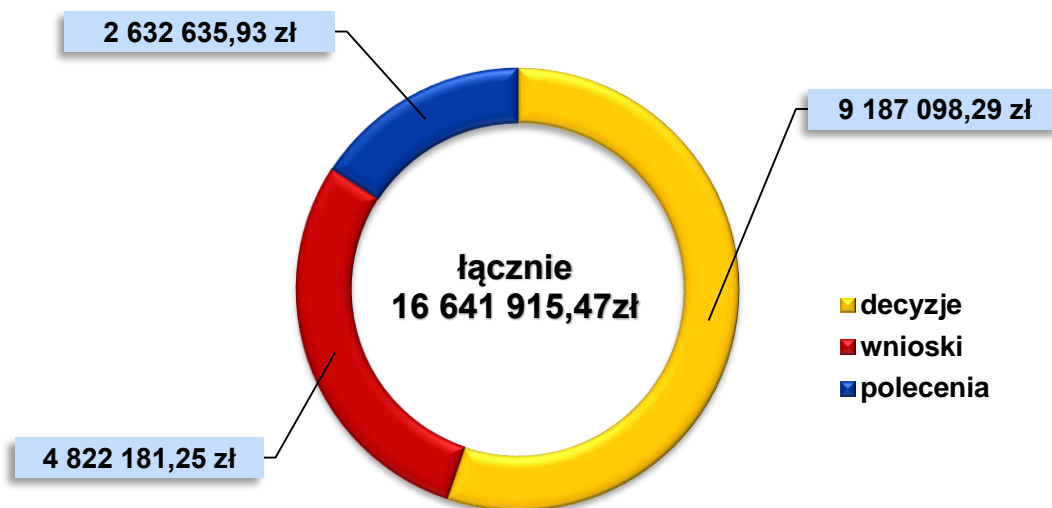
**Łącznie, w wyniku wszystkich działań kontrolnych, kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2018 do dnia 31.12.2018 r. wyniosła 16 641 915,47 zł (razem z poleceniami i wystąpieniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 9 187 098,29 zł.**

Analogicznie dla porównania, łączna kwota wyegzekwowanych świadczeń w roku 2017 do dnia 31 grudnia tegoż roku wyniosła 13.985.950,80 zł (razem z poleceniami i wystąpieniami), w tym w wyniku wydanych decyzji nakazowych 7.172.701,14 zł.

Kwota wyegzekwowanych w 2018 r. świadczeń ze stosunku pracy jest wyższa niż kwota z roku ubiegłego. **Skuteczność realizacji decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła o 28 %** w porównaniu do roku 2017. Oceniając skuteczność zastosowanych środków prawnych należy jeszcze raz podkreślić wysoką efektywność poleceń, które realizowane są prawie w 100% jeszcze w czasie kontroli.



**Wykres 26. Realizacja decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych, wydanych przez inspektorów pracy podczas kontroli w 2018 r. – wyegzekwowane kwoty (wg sekcji PKD, stan na 18.02.2019 r.).**



**Wykres 27. Wyegzekwowane wynagrodzenia w 2018 r. (dotyczy również środków wydanych w kontrolach z poprzednich lat).**



## Legalność zatrudnienia.

Nadal występują nieprawidłowości wynikające z nielegalnego zatrudnienia stwierdzone w latach poprzednich. **Nielegalne zatrudnienie**, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia lub nieterminowym potwierdzeniu na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz niepoinformowaniu lub nieterminowym poinformowaniu PUP o podjęciu zatrudnienia stwierdzono w stosunku do ponad 10% osób objętych w tym zakresie kontrolami organów PIP.

**W roku 2018 brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy** o pracę stwierdzono w stosunku do 207 osób, co oznacza znaczny, bo **30% spadek**.

W 2018 r. nastąpił spadek ok. 12% nieprawidłowości dotyczących **niezgłoszenia i nieterminowego zgłoszenia świadczących pracę do ZUS**.

W porównaniu do roku 2017 nastąpił **znaczący spadek (prawie 50%)** ujawnionych przypadków niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia przez bezrobotnego do powiatowego urzędu pracy faktu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Przy dalszym spadku poziomu stopy bezrobocia w Wielkopolsce w 2018 r. można zauważyć istotne zmiany liczbowe w ujawnionych nieprawidłowościach w ubiegłym roku w stosunku do lat 2016 – 2017, widoczna jest wyraźna poprawa w zakresie dokonywania zgłoszeń pracujących do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Nowelizacja ustawy nakładająca na pracodawcę **obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy o pracę, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy**, która w swoim założeniu miała skutecznie ograniczyć zjawisko tzw. pierwszego dnia pracy/ syndromu pierwszej dniówki spowodowała zauważalną poprawę.

Reasumując powyższe można ostrożnie zauważyć, na podstawie danych z ujawnionych (za 2016, 2017 i 2018 r.) **najistotniejszych nieprawidłowości**, że ich **liczba** z roku na rok **maleje**, co należy jednak wiązać z ogólną tendencją rynku pracy pracownika.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu inspektorzy pracy realizowali kontrole specjalistyczne przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, w tym



zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (także na wniosek lub skargę zainteresowanego). W wyniku powyższych kontroli inspektorzy często kierowali do pracodawców wnioski i polecenia o zawarcie umowy o pracę, które okazały się bardzo skutecznymi środkami prawnymi.

**W roku 2018 w wyniku wniosków i poleceń inspektorów pracy OIP w Poznaniu prawie z 620 osobami zawarto na piśmie w miejsce umów cywilnoprawnych umowy o pracę.**

W związku z dużą skutecznością wystąpień i poleceń inspektorzy pracy OIP w Poznaniu skierowali tylko **5 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy** na rzecz 7 osób.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili 71 kontroli dotyczących przestrzegania znowelizowanych przepisów zawierania umów terminowych. Kontrole przeprowadzane w okresie sprawozdawczym **nie wykazały rażących nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania znowelizowanych przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów na czas określony**. Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły niewłaściwego ustalenia okresu 33 miesięcy warunkującego zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, błędnie określonego okresu wypowiedzenia, nieprawidłowo sformułowanej informacji o warunkach zatrudnienia. Przeprowadzane kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania umów terminowych.

Realizacja zadania „**Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**” miała na celu skuteczne eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, także wykonujących pracę tymczasową, dokonywanych zarówno przez agencje zatrudnienia jak i przez podmioty korzystające z ich usług. Zakres prowadzonych kontroli obejmował zagadnienia wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, z uwzględnieniem kwestii nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia. W związku z wejściem w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw w 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 962) szczególną uwagę zwracano na obowiązek certyfikowania nowej usługi, określonej w art. 18 ust. 1 lit. g, czyli kierowania cudzoziemców do podmiotów działających na terytorium RP. W szczególności specjalny nadzór prowadzono nad działalnością podmiotów, zarejestrowanych przez cudzoziemców na terenie RP, jedynie w celu sprowadzania

cudzoziemców, zatrudnianych w polskich spółkach na podstawie umów cywilnoprawnych i fikcyjnie delegowanych na teren UE, a także z użyciem sfałszowanych dokumentów, jak umowy zlecenia lub formularze A1. Kontrole agencji zatrudnienia, które świadczą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wykazały naruszenia przepisów w tym zakresie. Polegały one na: niezawieraniu pisemnych umów z cudzoziemcami, którzy zostali skierowani do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów, niepoinformowaniu na piśmie cudzoziemców skierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy na terytorium RP, niepoinformowaniu na piśmie podmiotów o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy na terytorium RP cudzoziemca skierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, nieprowadzeniu wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a prowadzenia usługi agencji zatrudnienia, określonej w przepisie art. 18 ust. 1 lit. g.

Powtarzalnym zjawiskiem i problemem w obszarze stosowania nowych przepisów związanych z pośrednictwem pracy (art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), jest przede wszystkim nieprawidłowe realizowanie podstawowych obowiązków związanych ze sporządzeniem wymaganych dokumentów niezbędnych do skierowania cudzoziemców do wykonywania pracy u innych podmiotów, co może skutkować dalszymi uchybieniami związanymi z przebiegiem pracy.

**Ustalono, że ponad połowa skontrolowanych pracodawców użytkowników naruszyła obowiązki związane z pisemnymi uzgodnieniami z agencjami zatrudnienia warunków pracy tymczasowej (wzrost o 11% w porównaniu z ustaleniami z 2017 r.) oraz 1/3 nie dopełniła obowiązków informacyjnych (wzrost o 14% w porównaniu z ustaleniami z 2017 r.).**

W 2018 r. stwierdzono zwiększoną w porównaniu z 2017 r. liczbę osób świadczących pracę tymczasową oraz cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców użytkowników na podstawie umów zlecenia, a także przypadków i osób, którym powierza się wykonywanie pracy tymczasowej przy produkcji (58% skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w tej branży).

W zakresie dotyczącym **legalności zatrudnienia cudzoziemców** tendencją szczególnie zauważalną jest istotny **wzrost o ponad 9% w porównaniu do roku 2017, liczby**

**cudzoziemców na lokalnym rynku pracy**, z niezwykle silnie zaznaczającą się obecnością obywateli Ukrainy.

Przyczyną powierzania pracy cudzoziemcom jest przede wszystkim możliwość zaproponowania im niższego wynagrodzenia oraz umowy cywilnoprawnej, wówczas nie podlegają ochronnym unormowaniom prawa pracy, w tym przepisom o czasie pracy. Zleceniobiorca - cudzoziemiec **w celu osiągnięcia wynagrodzenia w zamierzonej wysokości pracuje nawet kilkaset godzin w miesiącu**. Praca w takim systemie jest w zainteresowaniu obydwu stron z uwagi na maksymalizację zysków. Pominięcie składek na ubezpieczenie społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, czy też różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (np. na szkolenia, badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową itp.) pozwala tym podmiotom na uzyskanie wymiernych korzyści finansowych.

Dokonana zmiana w styczniu 2018 r. w dużej mierze uporządkowała i uszczegółowiła przepisy dot. wydawania oraz wykonywania pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemców. Natomiast należy zauważyć, iż obowiązujące przepisy nie wskazują jednoznacznie, że praca na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nielegalnym powierzeniem pracy cudzoziemcowi.

W 2018 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzono kilka kontroli, podczas których stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców na podstawie wydanych zezwoleń na pracę sezonową.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2018 r. w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że liczba naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących **wykonywania pracy bez zezwolenia znacznie wzrosła w porównaniu do 2017 r. W 2018 r. 9,4% ogółu cudzoziemców objętych kontrolą wykonywało pracę bez wymaganego zezwolenia (w 2017 r. było to 6,3%).**

W ocenie inspektorów przepracowanie cudzoziemców powoduje ich zwiększony udział w wypadkach przy pracy. W 2018 r. w OIP Poznań zgłoszono 21 wypadków w tym 9 śmiertelnych, w których poszkodowani to cudzoziemcy (w 2016 r. wypadkom uległo 8 cudzoziemców, w 2017 r. – 13, w tym 3, to wypadki śmiertelne).

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 ocenie inspektorów pracy przyczyną nielegalnego zatrudnienia jest niedopełnienie przez pracodawców właściwych procedur związanych z rejestracją oświadczeń o powierzeniu pracy w powiatowych urzędach pracy (pracodawcy przyjmują datę zatrudnienia wskazaną przez nich w oświadczeniach, a nie datę wskazaną przez PUP we wpisanych do ewidencji oświadczeń zgodnie z art. 88z ust 3. Ustawy o promocji....) oraz powierzenie pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniach (zaniżenie wynagrodzenia), a cudzoziemcy lekceważą obowiązujące w tym względzie regulacje z chęcią zwiększenia zarobku. Ponadto występuje błędna interpretacja przepisów dotyczących legalnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców wynikająca z ich złożoności i konieczności odnoszenia się w danym przypadku do kilku przepisów umieszczonych w wielu jednostkach redakcyjnych jednego lub kilku aktów prawnych.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. **o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** od marca do grudnia 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy przeprowadzono 787 kontroli (w tym 7 placówek wielkopowierzchniowych), które, co do zasady miały charakter interwencyjny.

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.

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

W 2018 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **217** wypadków przy pracy zaistniałych w roku sprawozdawczym i w latach poprzednich. Łącznie w badanych wypadkach zostały **poszkodowane 234** osoby.

Wskutek wypadków przy pracy, 107 osób doznało ciężkiego obrażenia ciała, a 27 poniosło śmierć.

**Największy udział osób** w ogólnej liczbie wypadków odnotowano w takich **działach gospodarki**, jak **przetwórstwo przemysłowe**, w którym miało miejsce 80 wypadków (**36,8% ogółu wypadków**), **w budownictwie** – 44 wypadki (20,3%), w handlu – 14 wypadków (**6,5%**), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo – 10 wypadków (4,6%).

Spośród badanych w 2018 roku zdarzeń wypadkowych **najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami powodującym wypadek, był upadek z wysokości na niższy poziom oraz utrata kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym**, które zwykle skutkowały śmiercią lub ciężkim uszkodzeniem ciała poszkodowanego.

Wśród poszkodowanych w wypadkach przy pracy 21 osób to obywatele innych państw, stanowi to ok. 7% wypadków zbadanych w 2018 r.

Inspektorzy pracy na podstawie powiadomień pracodawców, policji, poszkodowanych bądź ich rodzin przeprowadzili również analizę 22 wypadków, którym uległy osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. W tej grupie również najczęstszym wydarzeniem powodującym wypadek był upadek z wysokości.

Mając na względzie powyższe dane, należy stwierdzić, iż **działalność kontrolna, jak i prewencyjna w zakresie bhp w dalszym ciągu powinny być nakierowane na właściwą organizację miejsc, jak i stanowisk pracy**, ale także na zapewnienie adekwatnego do zagrożeń przeszkolenia i skutecznego nadzoru nad pracownikami. Nie bez znaczenia jest również dbałość o dobre i efektywne metody szkolenia w dziedzinie bhp, uwzględniające również aspekt skutecznej komunikacji w języku zrozumiałym dla pracownika.

W 2018 roku kontynuowane były kontrole w ramach nowego tematu kontrolno-prewencyjnego **Pierwsza kontrola**. Pierwsza kontrola w mikroprzedsiębiorstwach, małych oraz średnich zakładach miała przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. Inspektor wskazywał nieprawidłowości w kontrolowanym zakładzie, dokonując ich analizy pod kątem prawnym i technicznym oraz stosował odpowiednie środki prawne, tj. decyzje, wystąpienia i polecenia. Pracodawca otrzymywał czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie zostaną nałożone sankcje. Wyjątkiem były 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. Kontrolowany pracodawca był pouczony o obowiązku zorganizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Pierwsze kontrole miały charakter kompleksowy.

Dokonane ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że przestrzeganie przepisów w zakładach zatrudniających pracowników dotychczas niekontrolowanych, jest dalekie od stanu określonego w przepisach prawa pracy. Wyniki kontroli pozwalają na sformułowanie wniosku, że **istnieje konieczność kontynuacji kontroli zakładów dotychczas niekontrolowanych** oraz prowadzenia działań profilaktycznych propagujących wiedzę na temat aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów prawa pracy – szkolenia, broszury skierowane w szczególności do takich pracodawców.

Realizując program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach **Kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w roku 2017 i 2018**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadzili w 2018 roku **93** kontrole w zakładach zatrudniających łącznie **700** pracujących (**559** zatrudnionych) w tym **204** kobiety i **23** młodocianych. Sprawdzono realizację 785 decyzji – nie wykonano 3,7% (29 decyzji). Sprawdzono także poziom realizacji wydanych 643 wniosków – nie wykonano 36, co stanowi zaledwie 5,6%. Zatem **analiza** w zakresie realizacji środków prawnych wydanych po „pierwszej kontroli” **wskazuje, że skuteczność działań instruktażowo-doradczych podjętych przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w 2017 i 2018 r. jest bardzo wysoka.**

Bardzo wysoki procent wykonanych wniosków i 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.

Analiza pod względem ilościowym wydanych środków prawnych po pierwszych kontrolach w roku 2018 oraz kontrolach sprawdzających wskazuje, że po pierwszej kontroli średnio na jedną kontrolę wydano 8 decyzji, natomiast po kontroli sprawdzającej wydano średnio na jedną kontrolę 2 decyzje.

**Dane liczbowe jednoznacznie wskazują na znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach kontrolowanych w 2017 i 2018 r. po raz pierwszy oraz potwierdzają skuteczność prowadzonego programu „Pierwsza kontrola”.**

**Pozytywnym przykładem skuteczności systematycznych działań inspektorów pracy OIP w Poznaniu są wyniki kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, przeprowadzonych w 2018 r..** Czynności kontrolne przeprowadzone w 7 podmiotach, na 18 poddanych kontroli w 2017 r. wykazały, że wykonywano prace związane z demontażem wyrobów zawierających azbest w sposób całkowicie prawidłowy, zgodny z wymogami obowiązujących przepisów bhp. Stanowi to co prawda 30,43% zakładów, w których inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole, ale dla porównania wskaźniki te w odniesieniu do lat 2014-2017 wyniosły odpowiednio: 13,33%, 12,50% i 15,79%, 26,32%. Wskaźniki te potwierdzają więc **pozytywną tendencję wzrostową liczby zakładów wykonujących w sposób właściwy prace związane z usuwaniem odpadów azbestowych z obiektów budowlanych**, choć w dalszym ciągu jest to wskaźnik daleki od oczekiwań.

#### **Działalność prewencyjna wspierająca działalność nadzorczo – kontrolną.**

Działania prewencyjne podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy, podobnie jak kontrola i nadzór, mają na celu zapewnienie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano w sumie 11 programów prewencyjnych wynikających z centralnego harmonogramu pracy Państwowej inspekcji pracy. Ponadto podejmowano własne regionalne inicjatywy, do których należą między innymi, działające przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu:

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

Celem podejmowanych działań prewencyjnych jest wspieranie działalności kontrolno-nadzorczej poprzez działania o charakterze:



- a. Informacyjno-promocyjne,
- b. prewencyjno-edukacyjnym,
- c. prewencyjno-kontrolnym.

ad. a Działania informacyjno-promocyjne.

Działania informacyjne mają na celu dotarcie do jak największej grupy odbiorców z założonym przekazem. Formą takich działań są kampanie prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. W 2018 r. prowadzone były dwie kampanie:

**„Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”** jako wsparcie programu prewencyjnego „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” skierowanego do zakładów obróbki drewna. W ramach kampanii inspekcja pracy emitowała spoty radiowe, pojawiały się informacje w prasie i radiu, utworzono stronę internetową [www.bhpnatak](http://www.bhpnatak), na której poza informacją o prowadzonych szkoleniach zamieszczono publikacje o wymaganiach dotyczących bezpieczeństwa pracy w stolarniach i tartakach, m.in. listy kontrolne. Rok 2018 był także ostatnim rokiem realizacji programu prewencyjnego: „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna.”

**Podsumowanie działań ogólnopolskich** miało miejsce 11.09.2018 r. podczas odbywających się w Poznaniu Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego **„DREMA 2018”**, w ramach których **Państwowa Inspekcja Pracy** i Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizowali seminarium pn. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” było poświęcone problematyce bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna.

**„Pracuję legalnie!”** to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017 - 2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Działania podejmowane w ramach kampanii mają za zadanie: Propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej; Uświadamianie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wpływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie; Piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa; Informowanie o formie i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.



Jak pokazały doświadczenia z realizowanych wcześniej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy, np. w budownictwie, przekaz realizowanych kampanii dociera do pracodawców i przyczynia się do poprawy, stanu bezpieczeństwa pracy i praworządności, co z pewnością stanowi wymierne wsparcie dla działań kontrolnych. W ramach realizacji kampanii na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2018 roku przeprowadzono **29 spotkań szkoleniowych** zorganizowanych dla różnych grup docelowych (w tym pracodawców) w trakcie których poruszane były zagadnienia związane z celem kampanii oraz legalnością zatrudnienia. **Organizowano konferencje, seminaria i spotkania**, które z jednej strony miały na celu dotarcie do jak największej liczby adresatów (skierowane do szerokiego kręgu odbiorców), a z drugiej strony nawiązania/kontynuowania współpracy z partnerami kampanii. W ramach kampanii „Pracuję legalnie” podjęto **25 działań o charakterze medialnym**, w tym m.in. wywiady, audycje, czy publikacje prasowe.

#### **ad. b Działania prewencyjno-edukacyjne.**

Programy o charakterze prewencyjno edukacyjnym są wykorzystywane przez inspektorów pracy jako bezpośrednie wsparcie działań nadzorczo-kontrolnych. Idealnym przykładem takiego postępowania są szkolenia prowadzone w ramach programu informacyjno-edukacyjnego w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom”, w ramach którego w 2018 r. przeprowadzono **26 szkoleń**. Większość z tych szkoleń przeprowadzana była na terenie dużych inwestycji budowlanych i skierowana była do podwykonawców. Szkolenia takie były prowadzone przed lub po kontrolach przeprowadzonych na tych budowach i stanowiły bezpośrednie uzupełnienie dla działań kontrolno-nadzorczych.

W przypadku największych inwestycji prowadzonych na terenie miasta Poznania, w ramach działań informacyjno-prewencyjnych prowadzony jest tzw. "stały nadzór", który charakteryzuje się łączeniem działań kontrolno-nadzorczych z działaniami prewencyjnymi. Obejmowanie dużych budów działaniami zwiększało efektywność nadzoru i spotykało się z dużym poparciem inwestora, generalnego wykonawcy i służb BHP. Umożliwiło wprowadzanie na terenie budowy dobrych praktyk. W spotkaniach prewencyjnych na dużych budowach uczestniczyły wszystkie strony procesu inwestycyjnego tj. inwestor, generalny wykonawca i podwykonawcy, co przenosiło się na zmianę podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy. Na spotkaniach, które przypominały bardziej narady niż szkolenia inspektorzy przedstawiali oczekiwania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym dobre praktyki, które poprawiają organizację budowy i stan bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Działania takie miały bezpośredni wpływ na wyniki kontroli, na budowach takich rzadziej stwierdzano przypadki bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Poprawa warunków pracy była wynikiem, była wynikiem podejmowanych

działań prewencyjnych, aktywnej współpracy wykonawców i inwestorów oraz działań kontrolnych inspekcji pracy.

W 2018 r. tzw. „stałym nadzorem” były objęto 3 duże inwestycje (wielkie tereny budów) realizowanych w Poznaniu tj.:

- budowa Business Garden Poznań – etap II, ul. Pastelowa 2-12, Poznań,
- rozbudowa samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej MSWiA w Poznaniu, ul. Dojazd 34,
- budowa budynku handlowo-usługowy, Leszno, ul. Narutowicza 84.

Prowadzono również działania informacyjne dotyczące pracowników tymczasowych w ramach kampanii SLIC. Podstawowym celem działań podjętych w ramach przekazywania informacji na temat BHP pracowników tymczasowych – w ramach kampanii SLIC, było ograniczanie poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych poprzez działania informacyjne i uświadamiające, a także kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych. Temat skierowany był do przedsiębiorców, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej oraz pracowników tymczasowych. Główne działanie polegało na przekazywaniu materiałów kampanijnych przy kontrolach agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorców, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych oraz działania związane z popularyzacją tematyki kampanii.

#### ad. c Działania prewencyjno-kontrolne.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu realizowano programy prewencyjno-kontrolne, w których w założeniach programu prewencyjnego została przewidziana kontrola sprawdzająca (tzw. kontrola audytowa) realizację założeń programu, w szczególności były to:

- ✓ Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018.
- ✓ Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw (zatrudniających poniżej 50 pracowników): „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”.
- ✓ Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach: program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.

Szczegółowo zostały one opisane w rozdziale dotyczącym programów prewencyjnych, jednak należy zwrócić szczególną uwagę na programy: „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa” i obydwa programy „Zdobądź Dyplom PIP”, które stanowią długofalowe bezpośrednie wsparcie i uzupełnienie dla działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Aby to stwierdzić należy sobie uświadomić, iż wiele zakładów spośród uczestników tych programów, to zakłady, które były wcześniej kontrolowane. Bardzo częstą praktyką stosowaną przez inspektorów pracy jest zapraszanie pracodawców, u których przeprowadzają kontrolę do udziału w programie.

W ten sposób **chętni pracodawcy mają możliwość skorzystać z narzędzi przygotowanych przez inspekcję pracy (wydawnictwa prewencyjne, listy kontrolne) oraz pomoc i wsparcie inspektora pracy, który służy pomocą na etapie dostosowywania zakładu do wymogów przepisów.**

Potwierdzeniem dla skuteczności tego rodzaju działań prewencyjnych, są wyniki analiz wyników kontroli przeprowadzonych w ramach programu prewencyjno-kontrolnego „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”. Zgodnie z założeniami programu kontrole były przeprowadzane w wybranej grupie zakładów, które uczestniczyły w szkoleniach w ramach programu oraz w zakładach, które nie odpowiedziały na zaproszenie do programu.

W wyniku przeprowadzonych **kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 1189 decyzji** dotyczących 6484 osób oraz **211 wniosków** dotyczących 1236 osób. Liczba wydanych wniosków w przeliczeniu na jedną kontrolę w grupie zakładów uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez PIP jest niższa niż w grupie zakładów, które nie podjęły współpracy z PIP.

Podstawowym wskaźnikiem poprawy warunków pracy zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracowników jest liczba decyzji ustnych wydanych w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, których wykonanie potwierdzono w trakcie prowadzonych kontroli.

Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 11 zakładów pracy uczestniczących w programie prewencyjnym

W zakładach, które **aktywnie zaangażowały się w realizację założeń programu prewencyjnego dotyczącego ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach obróbki drewna** i udokumentowały ukończenie działań dostosowawczych w ramach samokontroli, przekazując do OIP w Poznaniu ankietę specjalistyczną z opisem podjętych

działań dotyczących bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, zauważalny jest **znaczny spadek liczby** wydawanych, podczas rekontroli, przez inspektorów pracy **decyzji** w ogóle, jak również decyzji dotyczących bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

### Podsumowanie.

Powyższe przykłady wskazują, iż działania prewencyjne coraz skuteczniej wspomagają działania kontrolne, pracodawcy objęci działaniami prewencyjnymi mają możliwość dokonania samokontroli i wdrażania działań naprawczych, czym przyczyniają się do poprawy stanu praworządności oraz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich zakładach.

Jak wynika z wieloletnich doświadczeń inspektorów pracy, działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy można scharakteryzować w kilku punktach:

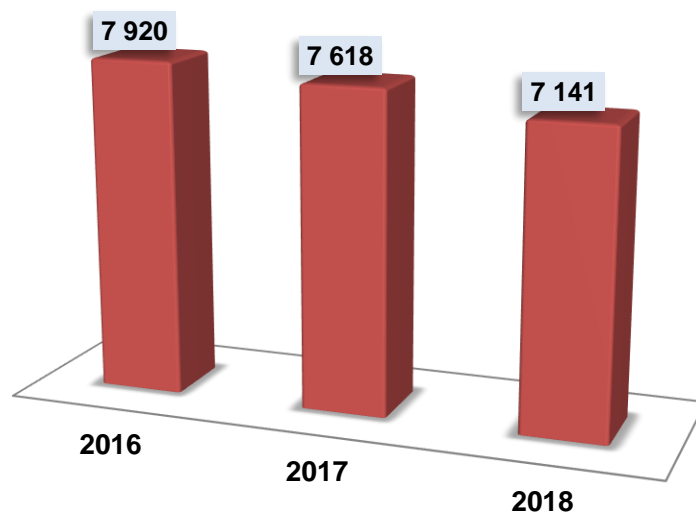
- poprawa warunków pracy realizowana przez pracodawców zaangażowanych w działania prewencyjne jest trwalsza od zmian wprowadzanych w wyniku decyzji nakazowych, pracodawcy uczestniczący w szkoleniach uczą się samodzielnej kontroli i wdrażania działań naprawczych;
- działania prewencyjne mogą obejmować dużo większą liczbę pracodawców, niż wynikałoby to z możliwości kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Dzięki dotarciu do świadomości pracodawców oraz pracowników można liczyć na polepszenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy przez pracodawców, a w przypadku naruszeń przepisów możemy spodziewać się informacji zwrotnej od pracowników, co wpływa na możliwość podejmowania celowych działań kontrolnych.
- udział pracodawców w programach prewencyjno-kontrolnych wpływa na wzrost świadomości i poczucie odpowiedzialności za bezpieczeństwo zatrudnianych pracowników, co umożliwia im przeciwdziałanie potencjalnym zagrożeniom zanim one jeszcze wystąpią, a tym samym ograniczyć liczbę bądź przynajmniej skutki zdarzeń wypadkowych;
- programy prewencyjne, głównie prewencyjno-edukacyjne stanowią wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, pracodawcy chętnie uczestniczą w bezpłatnych szkoleniach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy;

- programy prewencyjno-informacyjne oraz prewencyjno-edukacyjne wspierające działania kontrolne wpływają na zmianę wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy, która będąc niewątpliwie instytucją o charakterze nadzorczo-kontrolnym i represyjnym zaczyna być postrzegana również jako instytucja, do której bez obaw można zwrócić się z pytaniami i problemami dotyczącymi warunków pracy;

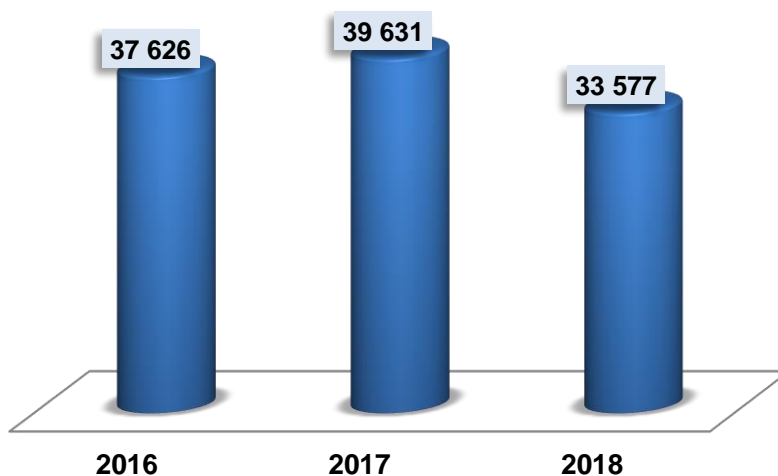
Ważne jest, aby **działania prewencyjne** prowadzone były w ścisłej **współpracy z organizacjami związkowymi**, np. **NSZZ „Solidarność”, OPZZ oraz zrzeszającymi pracodawców**, np. Pracodawcami RP, Business Centre Club, Konfederacją Lewiatan, a w sprawach dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych cudzoziemców we współpracy z wojewodami, Powiatowymi Urzędami Pracy oraz Strażą Graniczną. Prowadzenie szerokich działań profilaktycznych we współpracy z organizacjami i instytucjami publicznymi, pozwoli na szersze dotarcie do zainteresowanych osób oraz uwzględnienie w programach zagadnień istotnych nie tylko w odniesieniu do działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy.

W zakresie poprawy przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy konieczne jest prowadzenie działań o charakterze prewencyjno-informacyjnym, zmierzających do informowania osób poszukujących zatrudnienia, że w aktualnym stanie prawnym to Państwowa Inspekcja Pracy jest organem, do którego zwracać się można z problemami. Działalność prewencyjna i szkoleniowa 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 na cudzoziemcach.

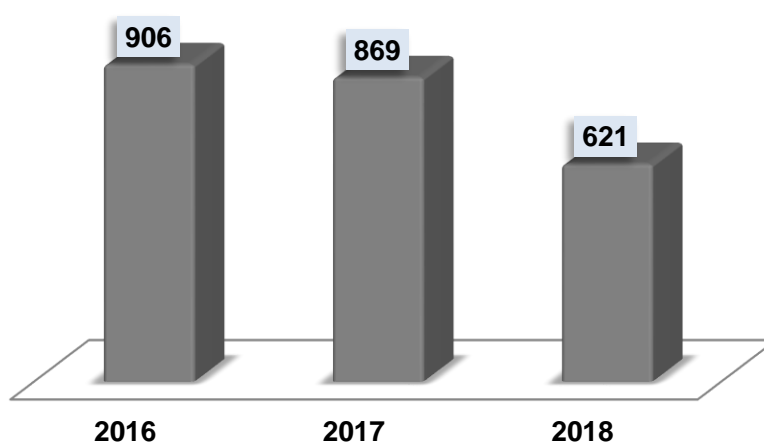
**Wybrane dane z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w  
Poznaniu w latach 2016-2018.**



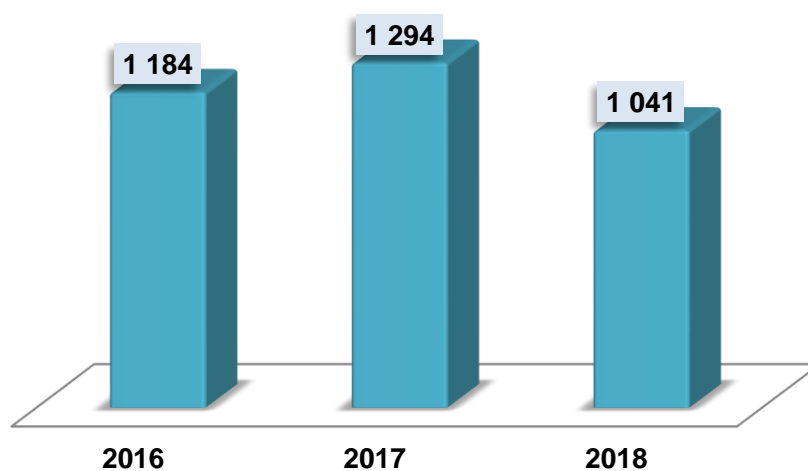
**Wykres 28. Liczba kontroli w latach 2016-2018 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu.**



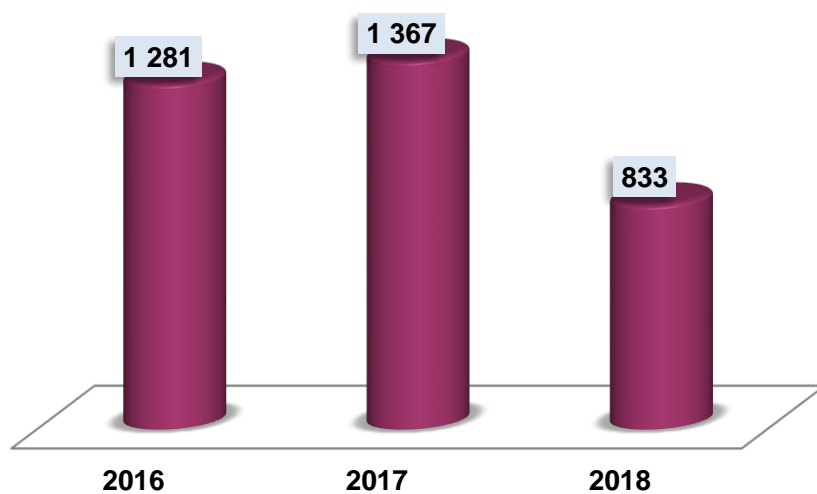
**Wykres 29. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.**



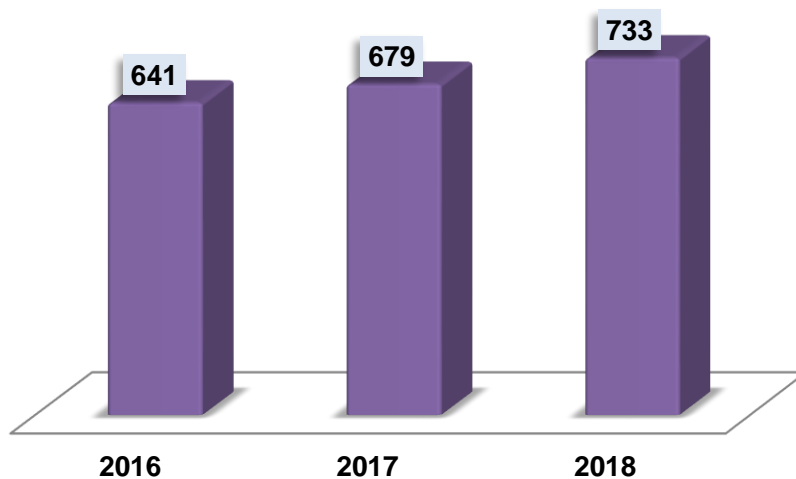
**Wykres 30. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.**



**Wykres 31. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.**

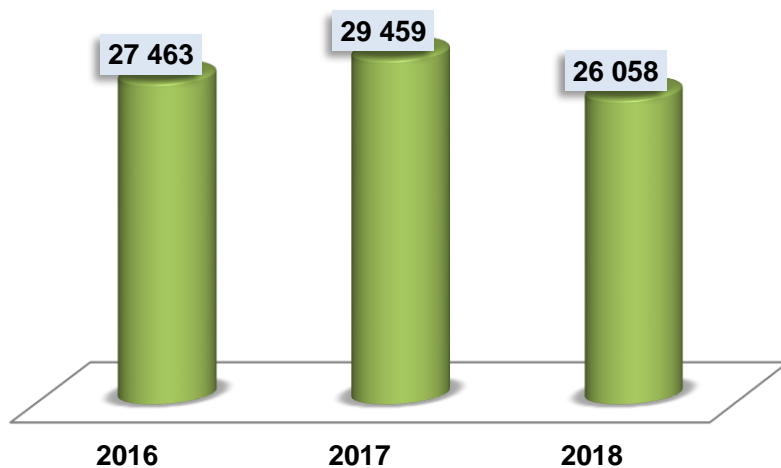


Wykres 32. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.

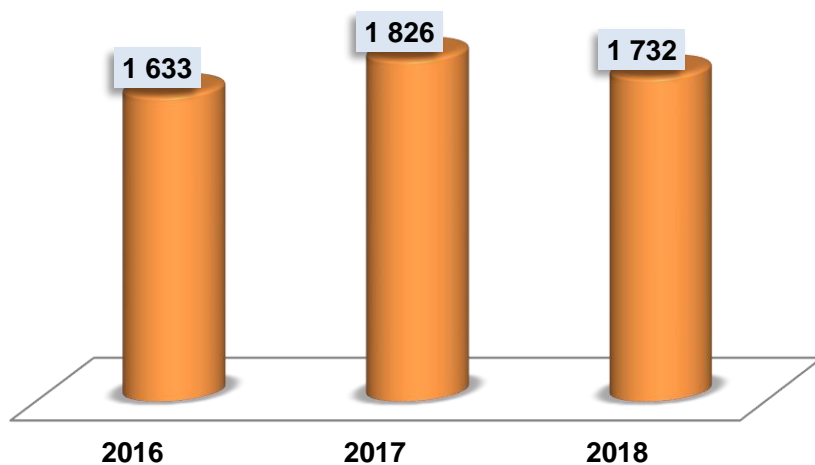


Wykres 33. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.

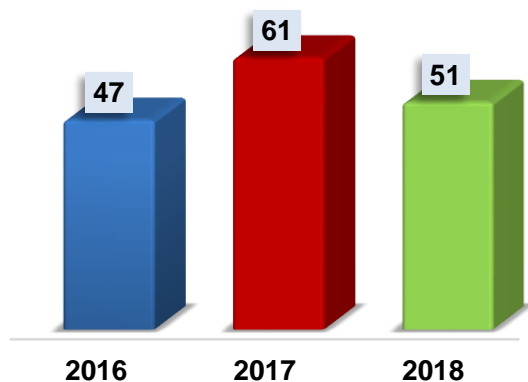




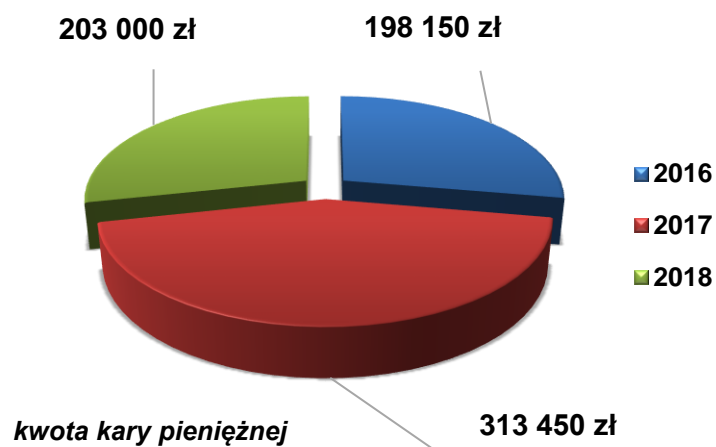
Wykres 34. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



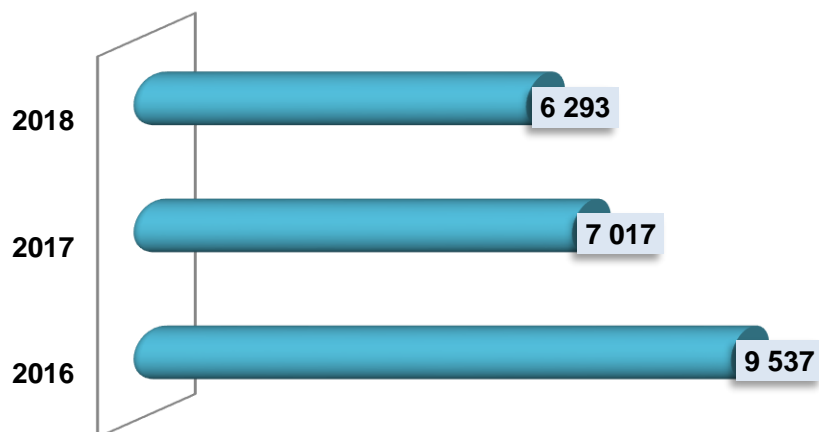
Wykres 35. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



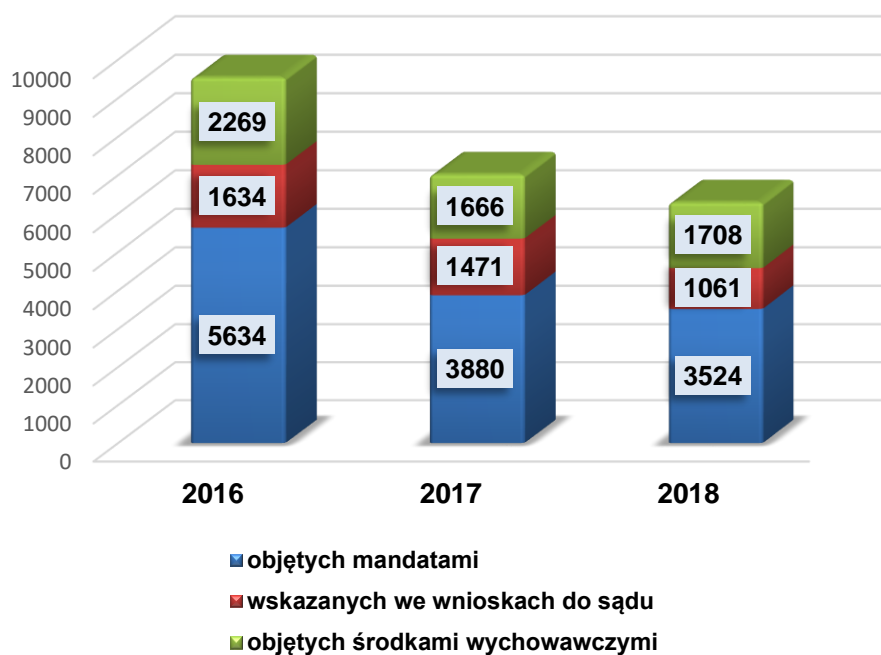
**Wykres 36. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2016-2018.**



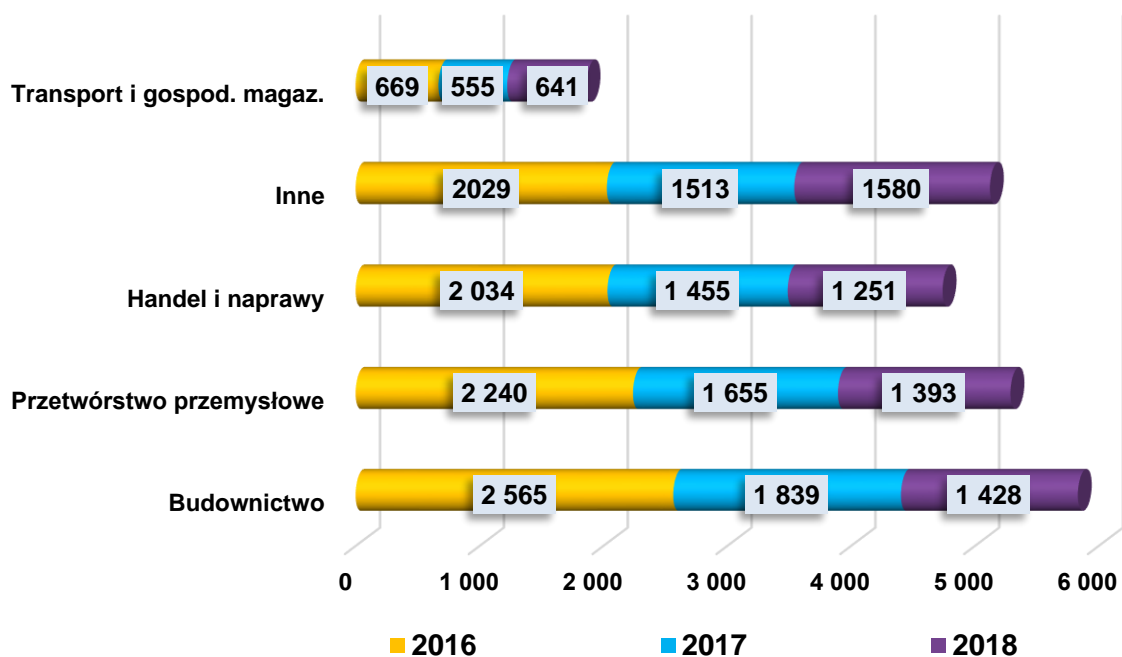
**Wykres 37. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2016-2018.**



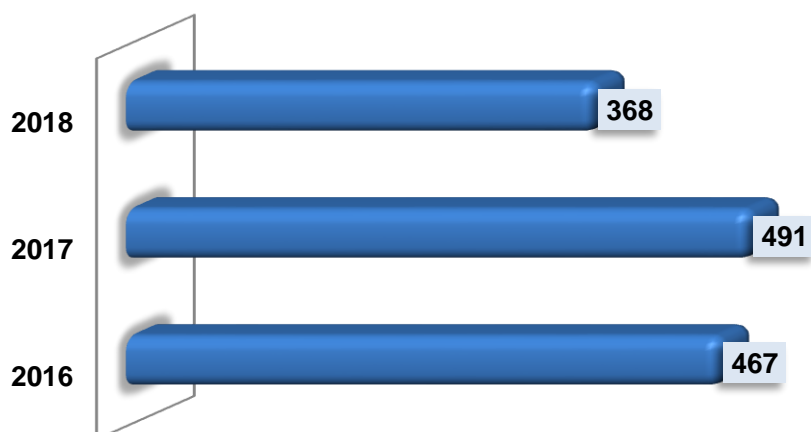
Wykres 38. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



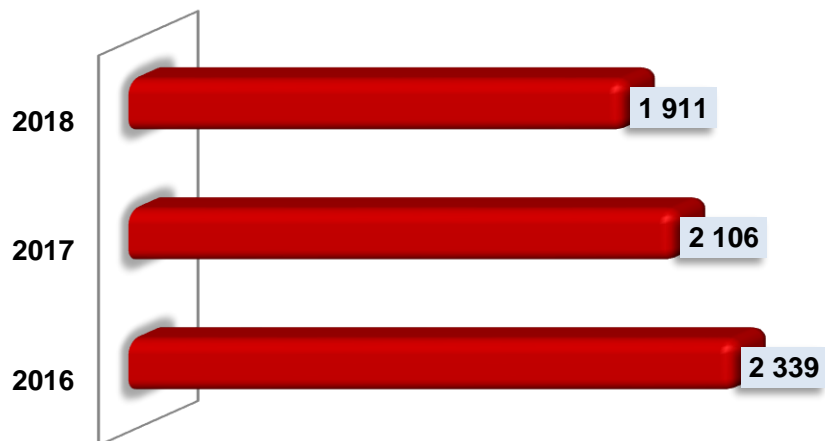
Wykres 39. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2016-2018 r.



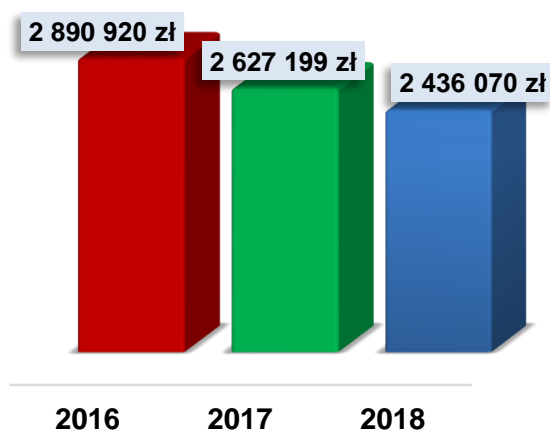
Wykres 40. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2016-2018 r. (wg sekcji PKD).



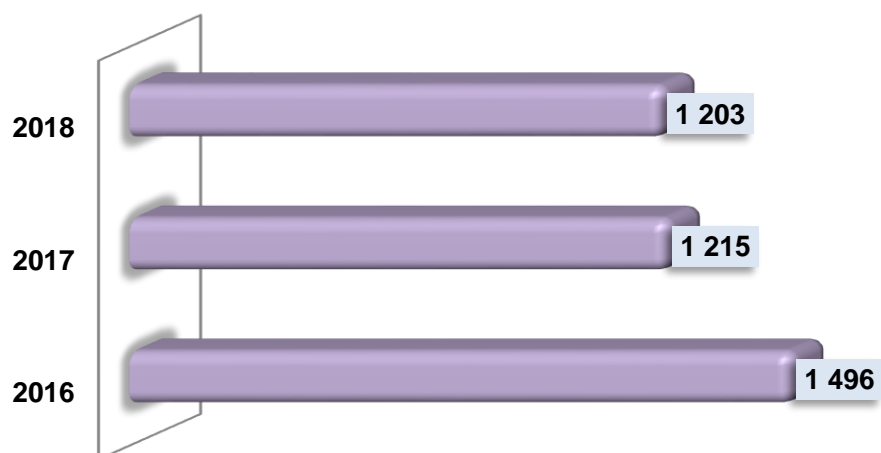
Wykres 41. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2015-2018.



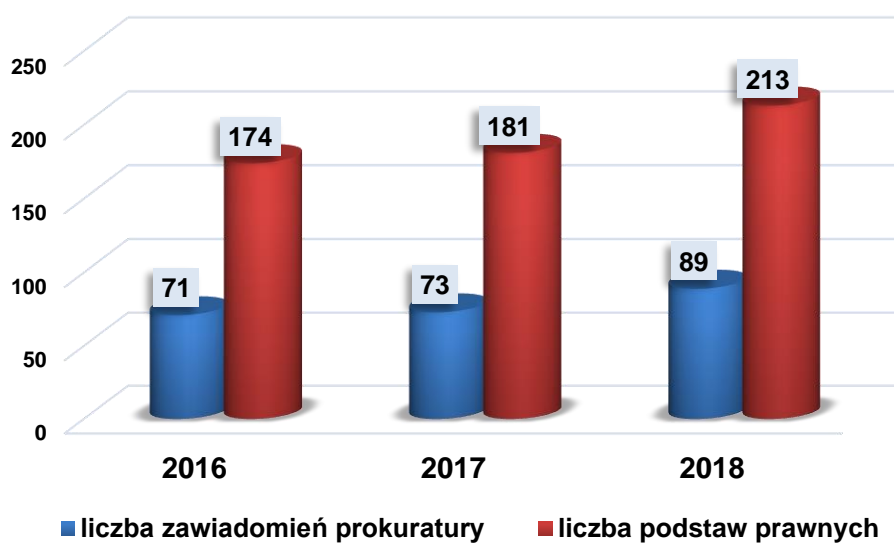
Wykres 42. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



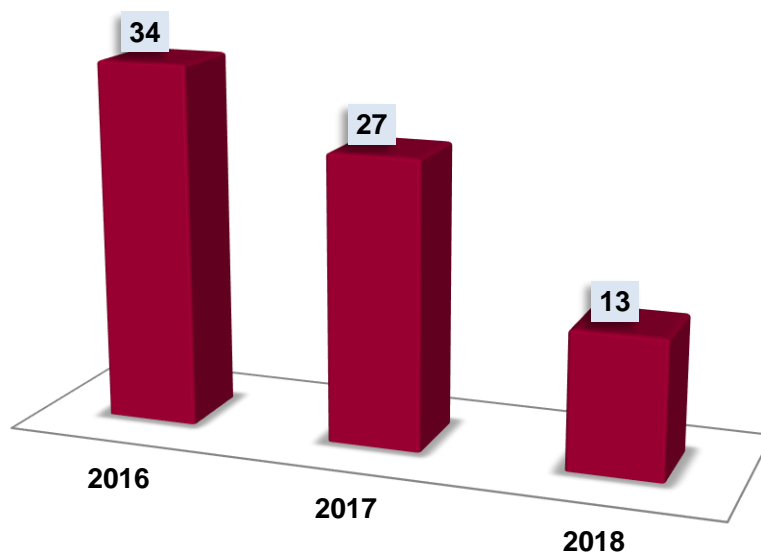
Wykres 43. Mandaty – kwoty grzywny w kontrolach w latach 2016-2018.



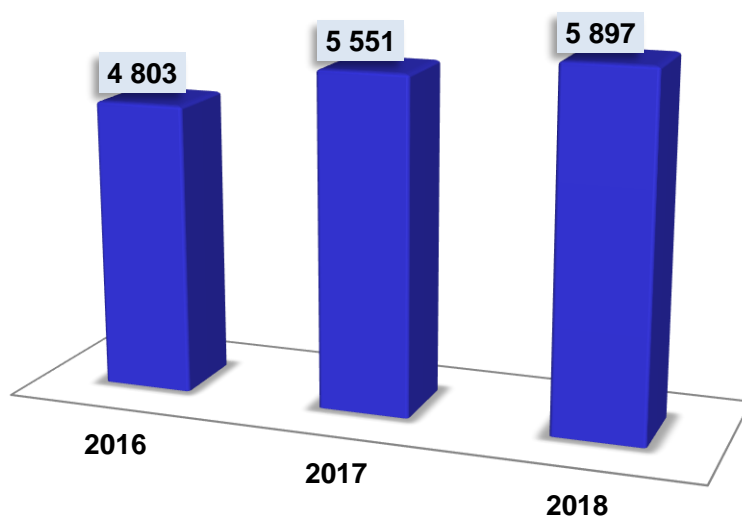
**Wykres 44. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.**



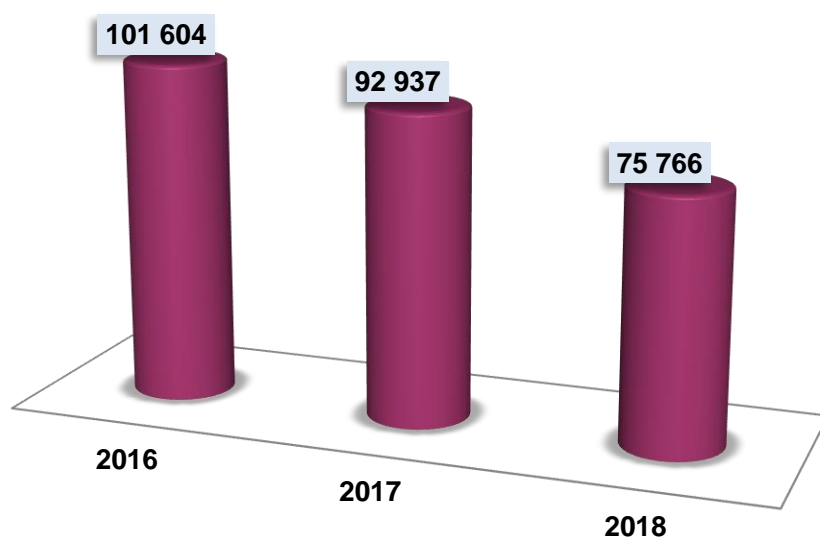
**Wykres 45. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2016-2018.**



Wykres 46. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



Wykres 47. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.



**Wykres 48. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.**



## Spis wykresów.

Wykres 1. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2018 r. w OIP w Poznaniu (wg wielkości zatrudnienia). .....	15
Wykres 2. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2018 r. w OIP Poznań (wg sekcji PKD). ..	16
Wykres 3. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia) w latach 2016-2018 r. w OIP Poznań.....	16
Wykres 4. Struktura zastosowanych środków prawnych w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w 2018 r. ....	22
Wykres 5. Najczęściej popełniane wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r. – wskazane we wnioskach do sądu. ....	23
Wykres 6. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r. – wskazane w mandatach. ....	24
Wykres 7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w 2018 r. – wskazane w środkach wychowawczych. ....	25
Wykres 8. Liczba zawiadomień prokuratury złożonych w 2018 r. – zakres przedmiotowy. ....	26
Wykres 9. Podmioty zgłaszające się po porady prawne w 2018 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli). ....	32
Wykres 10. Przedmioty porad prawnych udzielonych w siedzibie okręgu i oddziałach w 2018 r. (bez porad udzielonych w czasie kontroli). ....	33
Wykres 11. Liczba sporów zbiorowych zgłaszanych do OIP Poznań w latach 2016-2018. ....	41
Wykres 12. Łączna liczba poszkodowanych w związku z danym wydarzeniem wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2018.....	46
Wykres 13. Łączna liczba poszkodowanych biorących udział w wydarzeniu wypadkowym spośród badanych w OIP Poznań w roku 2018.....	47
Wykres 14. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w 2018 r. wg branż. ....	72
Wykres 15. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – struktura zatrudnienia w skontrolowanych zakładach w 2018 r. ....	72
Wykres 16. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne w poszczególnych sektorach. ....	74
Wykres 17. Wyegzekwowane świadczenia pieniężne ze stosunku pracy z uwzględnieniem sektorów działalności gospodarczej. ....	80
Wykres 18. Struktura kontroli według działów gospodarki. ....	87
Wykres 19. Podmioty objęte zadaniem „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w 2018 r. z podziałem według zatrudnienia.. ....	123
Wykres 20. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy – 2017 - 2018. ....	126

Wykres 21. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące zagospodarowanie terenu budowy – 2016 - 2018. ....	127
Wykres 22. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące nadzoru nad wykonywanymi pracami – 2016 - 2018. ....	128
Wykres 23. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i wykopów – 2016 - 2018. ....	128
Wykres 24. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg - nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych – 2016- 2018.....	129
Wykres 25. Naruszenia przepisów o urlopach wypoczynkowych. ....	157
Wykres 26. Realizacja decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych, wydanych przez inspektorów pracy podczas kontroli w 2018 r. – wyegzekwowane kwoty (wg sekcji PKD, stan na 18.02.2019 r.). ....	231
Wykres 27. Wyegzekwowane wynagrodzenia w 2018 r. (dotyczy również środków wydanych w kontrolach z poprzednich lat). ....	231
Wykres 28. Liczba kontroli w latach 2016-2018 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. ....	246
Wykres 29. Liczba decyzji bhp wydanych przez inspektorów OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	246
Wykres 30. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie prac w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	247
Wykres 31. Liczba decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	247
Wykres 32. Liczba pracowników skierowanych do innych prac w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.....	248
Wykres 33. Liczba decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	248
Wykres 34. Liczba wniosków w wystąpieniach w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	249
Wykres 35. Liczba poleceń ustnych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	249
Wykres 36. Liczba decyzji z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2016-2018.....	250
Wykres 37. Suma kar pieniężnych w decyzjach z ustawy o transporcie drogowym, wydanych przez inspektorów pracy w latach 2016-2018. ....	250
Wykres 38. Liczba ujawnionych wykroczeń w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	251
Wykres 39. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2016-2018 r. ....	251
Wykres 40. Liczba ujawnionych wykroczeń w kontrolach przeprowadzonych w latach 2016-2018 r. (wg sekcji PKD). ....	252
Wykres 41. Liczba wniosków do sądu w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2015-2018...	252
Wykres 42. Liczba mandatów w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.....	253

Wykres 43. Mandaty – kwoty grzywny w kontrolach w latach 2016-2018. ....	253
Wykres 44. Liczba środków oddziaływania wychowawczego (pouczenia, ostrzeżenia, zwrócenie uwagi) w kontrolach OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	254
Wykres 45. Liczba podstaw prawnych w zawiadomieniach prokuratury z kontroli w latach 2016-2018.....	254
Wykres 46. Liczba wniosków do ZUS w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018. ....	255
Wykres 47. Liczba skarg pracowniczych w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.....	255
Wykres 48. Liczba udzielonych porad w OIP w Poznaniu w latach 2016-2018.....	256

## Spis tabel.

Tabela 1. Decyzje płacowe wydane w 2018 r. i ich realizacja.....	19
Tabela 2. Dane dotyczące egzekucji administracyjnej decyzji organów OIP w Poznaniu w 2018 r. ....	20
Tabela 3. Dane dotyczące kar pieniężnych na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym oraz ich egzekucji administracyjnej w 2018 r. ....	21
Tabela 4. Rozstrzygnięcia wniosków do sądu skierowanych w 2018 r. ....	23
Tabela 5. Tematyka porad udzielonych organizacjom związkowym w 2018 r. ....	38
Tabela 6. Zestawienie danych o wypadkach przy pracy, badanych przez inspektorów pracy OIP Poznań w 2018 r. według skutków. ....	45
Tabela 7. Kontrole u wykonawców zamówień publicznych wg branż w 2018 r. ....	67
Tabela 8. Naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia w latach 2017 - 2018....	88
Tabela 9. Struktura zatrudnienia w podmiotach objętych „Pierwszą kontrolą”.....	108
Tabela 10. Poprawa warunków pracy w wyniku realizacji decyzji inspektorów pracy w 2018 r. ....	130
Tabela 11. Zastosowane środki prawne – kontrole związane z zapewnieniem bhp przy usuwaniu azbestu 2018. ....	138
Tabela 12. Kontrole w zakładach usług leśnych 2018 – zastosowane środki prawne.....	141
Tabela 13. Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna ....	144
Tabela 14. Rodzaj wydawanych decyzji ustnych w kontrolowanych zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. ....	146
Tabela 15. zaległości urlopowe władz samorządowych, w tabeli uwzględniony jest urlop wypoczynkowy należny za 2017 r. ....	158
Tabela 16. Szkolenia organizowane w ramach programu. ....	172
Tabela 17. Informacja o uczestnikach i rodzajach działań w latach 2016-2018 ....	173
Tabela 18. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. ....	175
Tabela 19. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Kultura bezpieczeństwa”. ....	178
Tabela 20. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”. ....	182
Tabela 21. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu „Zdobądź Dyplom PIP”. ....	185
Tabela 22. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu edukacyjnego- ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH. ....	188
Tabela 23. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników „Budowa. STOP wypadkom”. ....	195

Tabela 24. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu. ....	197
Tabela 25. Wybrane działania i informacja o liczbie uczestników programu. ....	199