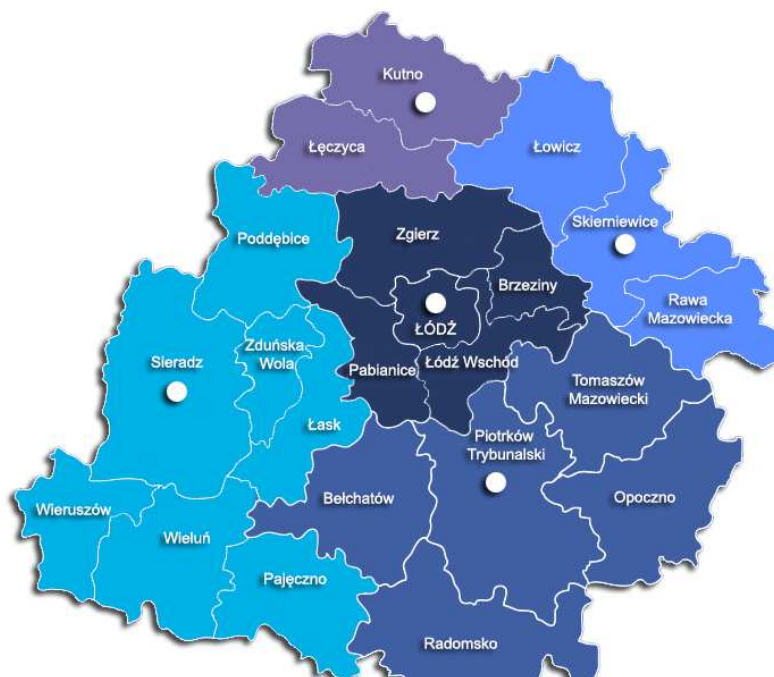


**SPRAWOZDANIE  
OKRĘGOWEGO  
INSPEKTORA PRACY  
W ŁODZI  
Z DZIAŁALNOŚCI  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W ŁODZI  
ZA ROK 2022**



**ŁÓDŹ, LUTY 2023 R.**

## Spis treści

I.	WPROWADZENIE.....	4
II.	WYPADKI PRZY PRACY .....	6
III.	NADZÓR RYNKU – WYDAWANIE OPINII NA WNIOSEK ORGANÓW CELNYCH.....	21
IV.	KONTROLE WYROBÓW W ZAKRESIE OCENY ICH ZGODNOŚCI Z WYMAGANIAMI ZASADNICZYMI – DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH NADZORU RYNKU.....	24
V.	OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZWIĄZANYCH Z WYSTĘPOWANIEM CZYNNIKÓW FIZYCZNYCH W ŚRODOWISKU PRACY – HAŁAS I DRGANIA MECHANICZNE.....	28
VI.	OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED ZAGROŻENIAMI SPOWODOWANYMI PRZEZ SUBSTANCJE CHEMICZNE, ICH MIESZANINY, CZYNNIKI LUB PROCESY TECHNOLOGICZNE O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM.....	32
VII.	REJESTRACJA, OCENA, UDZIELANIE ZEZWOLEŃ I STOSOWANE OGRANICZENIA W ZAKRESIE CHEMIKALIÓW ORAZ KLASYFIKACJA, OZNAKOWANIE I PAKOWANIE SUBSTANCJI I MIESZANIN – ROZPORZĄDZENIA REACH I CLP .....	35
VIII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O MIKROORGANIZMACH I ORGANIZMACH GENETYCZNIE ZMODYFIKOWANYCH (KONTROLE ZAMKNIĘTEGO UŻYCIA GMM I GMO, KONTROLE W ZWIĄZKU Z WNIOSEM O WYDANIE ZEZWOLENIA NA PROWADZENIE ZAKŁADU INŻYNIERII GENETYCZNEJ) .....	40
IX.	EKSPOZYCJA PRACOWNIKÓW NA NIEBEZPIECZNE I SZKODLIWE DLA ZDROWIA CZYNNIKI CHEMICZNE W ŚRODOWISKU PRACY.....	43
X.	KONTROLE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY O PRODUKTACH BIOBÓJCZYCH ORAZ PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PODCZAS ICH STOSOWANIA.....	46
XI.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP W OCZYSZCZALNIACH ŚCIEKÓW .....	50
XII.	OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ W ZAKŁADACH ROLNYCH Z UWZGLĘDNIENIEM LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I PRAWNEJ OCHRONY PRACY.....	56
XIII.	ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY PODCZAS OBSŁUGI SERWISOWEJ E-POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH (SAMOCHODÓW ELEKTRYCZNYCH I HYBRYDOWYCH) .....	61
XIV.	ZASADY EKSPLOATACJI ORAZ ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY PRZY URZĄDZENIACH I INSTALACJACH ELEKTROENERGETYCZNYCH W ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH PRZYŁĄCZONYCH BEZPOŚREDNIO DO SIECI DYSTRYBUCJI ENERGII ELEKTRYCZNEJ .....	66
XV.	STRATEGIA KONTROLI I DZIAŁAŃ PREWENCYJNYCH DLA SEKTORA BUDOWLANEGO – ELIMINOWANIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE.....	68
XVI.	KONTROLE MAŁYCH PLACÓW BUDÓW CZERWIEC - WRZESIEŃ 2022. ....	72
XVII.	ORGANIZACJA PRAC BUDOWLANYCH PROWADZONYCH Z WYKORZYSTANIEM ŻURAWI WIEŻOWYCH I SZYBKOMONTUJĄCYCH .....	75
XVIII.	KONTROLE INTERWENCYJNE ROBÓT BUDOWLANYCH I ZAGROŻEŃ O CHARAKTERZE PUBLICZNYM .....	77
XIX.	BUDOWNICTWO INFRASTRUKTURY KOLEJOWEJ.....	81
XX.	CZAS PRACY ORAZ WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY .....	84
XXI.	ZATRUDNIANIE NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH .....	90

XXII.	EGZEKOWANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI) ORAZ CZASU PRACY KIEROWCÓW .....	92
XXIII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH ..	95
XXIV.	SPORY ZBIOROWE .....	99
XXV.	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH .	102
XXVI.	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW .....	105
XXVII.	DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG .....	112
XXVIII.	DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG ORAZ DELEGOWANIE CUDZOZIEMCÓW Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG .....	114

## 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 ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy.

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do zwiększenia poszanowania prawa pracy i eliminowania zagrożeń wypadkowych.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej.

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy. Urzędem kieruje Główny Inspektor Pracy powołany przez Marszałka Sejmu RP. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Do sekretariatu ww. Komitetu corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy organami Państwowej Inspekcji Pracy są:

- 1) Główny Inspektor Pracy,
- 2) okręgowi inspektorzy pracy,
- 3) inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są:

- 1) Główny Inspektorat Pracy,
- 2) okręgowe inspektoraty pracy,
- 3) Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy 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 – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,
3. podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,
4. przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
5. pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
6. przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy zostały wskazane w art. 10 ust. 1 pkt 1 – 16 oraz ust. 2 pkt 1 – 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zadania, o których mowa powyżej, zgodnie z programem działania, który jest podstawowym dokumentem określającym jednoroczne oraz długofalowe kierunki działania

Urzędu. Przy tworzeniu programu wnikliwie analizowane są propozycje urzędów centralnych, organów kontroli warunków pracy, jednostek naukowo-badawczych, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Przy realizacji zadań Państwowa Inspekcja Pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz Krajową Administracją Skarbową, Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

Okręgowym Inspektoratem Pracy w Łodzi kieruje Okręgowy Inspektor Pracy w Łodzi przy pomocy zastępcy ds. nadzoru i zastępcy ds. prawno-organizacyjnych. W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi działają cztery oddziały, które znajdują się w Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu, Skierniewicach i w Kutnie.

Inspektorat obejmuje zasięgiem swojego działania województwo łódzkie, zaś jego siedzibą jest Łódź. Przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Łodzi działają następujące organy opiniotwórczo-doradcze: Rada do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie oraz Wojewódzka Komisja do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie.

Pracownicy Inspektoratu, w tym inspektorzy pracy, w zależności od wykonywanych obowiązków, przypisani są do wyodrębnionych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi sekcji i zespołów, które uwzględniają różnorodność zadań spoczywających na Państwowej Inspekcji Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi zrealizował w 2022 roku zadania wynikające z harmonogramu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy na 2022 rok. W 2022 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi wykonała ogółem 3980 kontroli. W wyniku tych kontroli zastosowano następujące środki prawne:

- decyzje nakazowe -10706;
- decyzje skierowania do innych prac – 129;
- decyzje wstrzymujące prace – 217;
- decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn bądź urządzeń – 568;
- wnioski w wystąpieniach – 15298;
- mandaty karne – 1003 (na kwotę 1261810 pln);
- środki wychowawcze – 741.
- wnioski do sądu – 31.

## II. WYPADKI PRZY PRACY

W 2022 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi, w systemie PIP-OIP Łódź, zarejestrowano 329 zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowanych zostało 356 osób, z tego 8 zgłoszeń dotyczyło wypadków zaistniałych w roku poprzednim (*Tabela 1 Zdarzenia zgłoszone do OIP, zaistniałe w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.*). Spośród zgłoszonych zdarzeń zaistniałych w 2022 roku, za wypadki przy pracy uznano 216 zdarzeń, w których poszkodowane zostały 233 osoby, według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r. (*Tabela 3 Zdarzenia zarejestrowane, zaistniałe w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.*)<sup>1</sup>.

Inspektorzy pracy w ramach realizacji tematu T001A,B,C,D w roku 2022 przeprowadzili ogółem 181 kontroli w 178 podmiotach, w trakcie których zbadali okoliczności i przyczyny 183 wypadków, w których poszkodowane zostały 202 osoby (*Tabela 4. Wszystkie zdarzenia zbadane w 2022 r.*) Spośród zbadanych w 2022 r. wypadków przy pracy 147, w których poszkodowanych było 156 osób, zaistniało w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. (*Tabela 5 Zbadane zdarzenia uznane za wypadki przy pracy zaistniałe w 2022 r.* Tabela 5)<sup>2</sup>. Do badania przez inspektorów pracy zostało przekazane łącznie 185 spośród 329 zgłoszeń dokonanych w roku 2022.

ZDARZENIA ZGŁOSZONE (wg daty zaistnienia)					
OIP Łódź					
zaistniałe w analizowanym okresie: od 01.01.2022 do 31.12.2022					
W1	Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe	poszkodowani (wg skutków wypadków)			
		śmiertelne	Ciężkie	lekkie	Suma
indywidualne	299	45	94	160	299
zbiorowe	22	1	3	45	49
<b>razem</b>	<b>321</b>	<b>46</b>	<b>97</b>	<b>205</b>	<b>348</b>

Tabela 1 Zdarzenia zgłoszone do OIP, zaistniałe w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.

<sup>1</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- oraz raportów W1, W1b, W3 - według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r. Tabela 2 (raport W1b) nie uwzględnia 5 zdarzeń przekazanych do innego Okręgowego Inspektoratu Pracy.

<sup>2</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- raport W2c, W2b - według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r.

<b>ZDARZENIA ZGŁOSZONE (wg daty zgłoszenia)</b>					
<b>OIP Łódź</b>					
zgłoszone w analizowanym okresie: od 01.01.2022 do 31.12.2022					
<b>W1b</b>	<b>Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe</b>	<b>poszkodowani (wg skutków wypadków)</b>			
		<b>Śmiertelne</b>	<b>Ciężkie</b>	<b>lekkie</b>	<b>Suma</b>
<b>indywidualne</b>	307	46	97	164	<b>307</b>
<b>zbiorowe</b>	22	1	3	45	<b>49</b>
<b>razem</b>	<b>329</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>209</b>	<b>356</b>

Tabela 2 Zdarzenia zgłoszone do OIP w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.

Wśród zgłoszonych w 2022 r. zdarzeń zarejestrowano 12 wypadków komunikacyjnych (w tym 6 zbiorowych), w których poszkodowanych było łącznie 21 osób (6 poszkodowanych w wypadkach indywidualnych, 15 poszkodowanych w wypadkach zbiorowych). Decyzją Okręgowego Inspektora Pracy kontrole mające na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku podjęto w przypadku 1 spośród w/w zdarzeń. Ogółem, wśród zaistniałych i zarejestrowanych w 2022 r. 12 zdarzeń, w których do urazu doszło w wyniku wypadku komunikacyjnego, 7 zostało uznanych za wypadek przy pracy w rozumieniu przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W wypadkach tych urazy odniosło 15 poszkodowanych. Wśród tych wypadków 5 stanowiło wypadki zbiorowe, w których poszkodowanych zostało 13 osób. Za wypadki przy pracy nie uznane zostały 2 zdarzenia, w których poszkodowane zostały 3 osoby, w przypadku pozostałych 3 zdarzeń, które były zdarzeniami o charakterze indywidualnym, brak jest informacji o kwalifikacji prawnej zdarzenia<sup>3</sup>. W 2022 r. zarejestrowano 30 zdarzeń, w których do urazu doszło w wyniku zaistnienia przyczyny wewnętrznej u poszkodowanego (tzw. nagłych przypadków medycznych). W wyniku ww. zdarzeń śmierć poniosło 25 poszkodowanych, 1 doznał urazu ciężkiego, a 4 poszkodowanych doznało lekkich urazów. Ogółem, wśród zaistniałych i zarejestrowanych w 2022 r. 30 zdarzeń, 1 zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy w rozumieniu przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, 24 zdarzenia nie zostały uznane za wypadki przy pracy, w przypadku kolejnych 5 brak jest informacji o kwalifikacji prawnej zdarzenia<sup>4</sup>.

Zgodnie z informacjami posiadanymi przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi, za wypadki przy pracy uznano 219 wypadków zaistniałych w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. (Tabela 3). Liczba ta może ulec zmianie ze względu na trwające obecnie postępowania powypadkowe zarówno prowadzone przez inspektorów pracy w ramach czynności kontrolnych, jak i postępowania prowadzone przez zespoły powypadkowe w zakładach pracy.

<sup>3</sup> Dane na dzień 18.01.2023 r.

<sup>4</sup> Dane na dzień 18.01.2023 r.

<b>WYPADKI PRZY PRACY ZAREJESTROWANE (wg daty zaistnienia)</b>					
<b>OIP Łódź</b>					
zaistniałe w analizowanym okresie: od 01.01.2022 do 31.12.2022					
<b>W3</b>	<b>Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe</b>	<b>poszkodowani (wg skutków wypadków)</b>			
		<b>śmiertelne</b>	<b>Ciężkie</b>	<b>Lekkie</b>	<b>Suma</b>
<b>Indywidualne</b>	191	12	57	122	<b>191</b>
<b>Zbiorowe</b>	25	1	4	37	<b>42</b>
<b>Razem</b>	<b>219</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>159</b>	<b>236</b>

Tabela 3 Zdarzenia zarejestrowane, zaistniałe w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.

<b>WYPADKI ZBADANE (wg daty kontroli)</b>					
<b>OIP Łódź</b>					
kontrolowane w analizowanym okresie: od 01.01.2022 do 31.12.2022					
<b>W2b</b>	<b>Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe</b>	<b>poszkodowani (wg skutków wypadków)</b>			
		<b>śmiertelne</b>	<b>Ciężkie</b>	<b>Lekkie</b>	<b>Suma</b>
<b>Indywidualne</b>	156	15	66	75	<b>156</b>
<b>Zbiorowe</b>	27	6	5	35	<b>46</b>
<b>Razem</b>	<b>183</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>110</b>	<b>202</b>

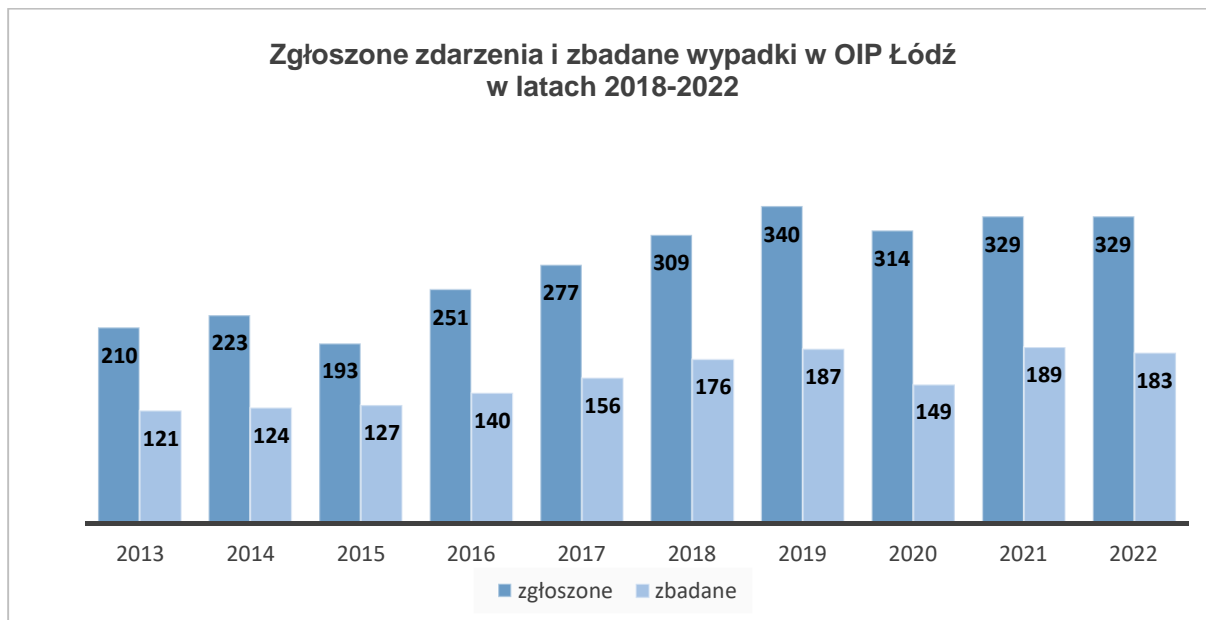
Tabela 4 Wszystkie zdarzenia zbadane w 2022 r.

Liczba zdarzeń zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi od kilku lat utrzymuje się na porównywalnym poziomie.<sup>5</sup>

Zarejestrowane w 2022 r. zdarzenia wypadkowe najczęściej były zgłoszone przez Policję (62,76% ogólnej liczby zgłoszeń do OIP Łódź), w drugiej kolejności przez zatrudniających (pracodawców, przedsiębiorców 34,23% ogólnej liczby zgłoszeń do OIP Łódź).

<sup>5</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- raporty W1b, W2b (2018-2022) - według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r.

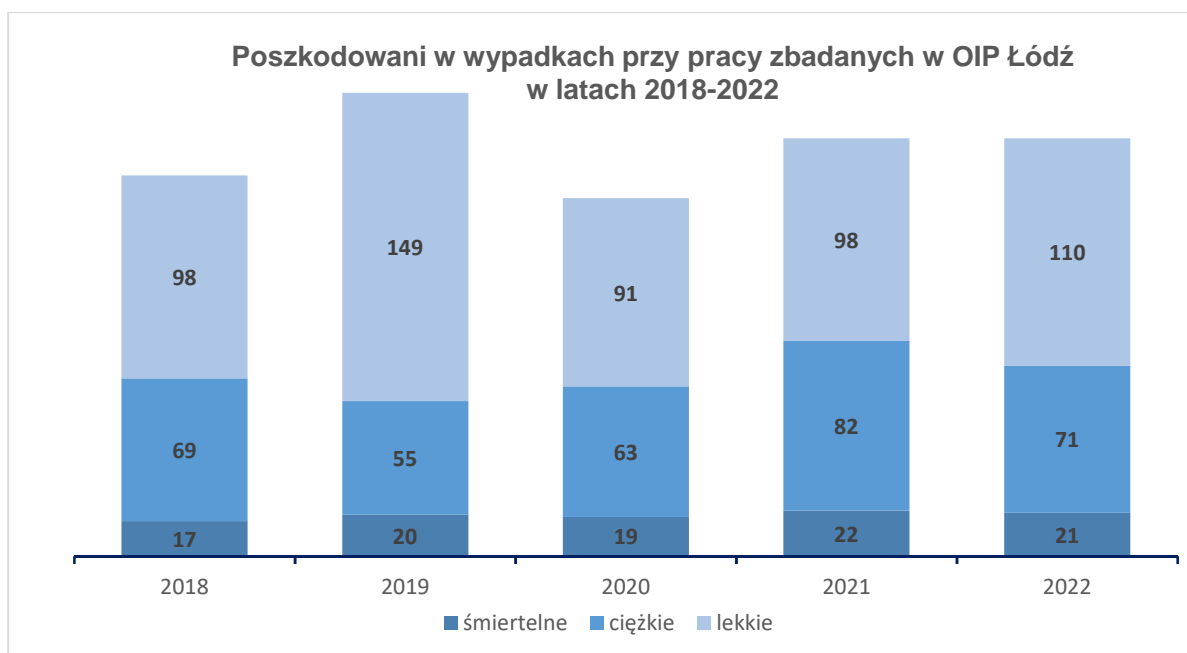




Rysunek 1 Zgłoszone zdarzenia wg daty zgłoszenia i wypadki zbadane wg daty kontroli.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzili i zakończyli ogółem 183 kontrole, których zakresem objęto badanie przyczyn i okoliczności wypadków zaistniałych zarówno przed, jak i w roku 2022.

Sumaryczna liczba poszkodowanych w badanych wypadkach śmiertelnych (uznanych za wypadki przy pracy) utrzymuje się w ostatnich czterech latach na zbliżonym poziomie, natomiast liczba poszkodowanych w wypadkach uznanych za wypadki przy pracy o skutkach ciężkich w wypadkach zbadanych w 2022 r. uległa zmniejszeniu w stosunku do roku 2021.<sup>6</sup>



Rysunek 2 Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy wg daty kontroli.

<sup>6</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- raporty W2b (2018-2022)- według stanu wiedzy na dzień 18.01.2022 r.

Poniżej prezentowane informacje opracowane zostały na podstawie danych dotyczących wypadków przy pracy, które wydarzyły się w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. i w tym okresie zostały zgłoszone i zakończono badanie przyczyn i okoliczności tych wypadków. W roku 2022 r. inspektorzy pracy zakończyli czynności kontrolne, w trakcie których zbadali okoliczności i przyczyny 147 wypadków uznanych za wypadki przy pracy, zaistniałych w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., w których poszkodowanych zostało 156 osób (Tabela 5 Zbadane zdarzenia uznane za wypadki przy pracy zaistniałe w 2022 r.).<sup>7</sup>

<b>WYPADKI PRZY PRACY ZBADANE (wg daty zaistnienia)</b>					
<b>09 OIP Łódź</b>					
zaistniałe w analizowanym okresie: od 01.01.2022 do 31.12.2022					
<b>W2c</b>	<b>Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe</b>	<b>poszkodowani (wg skutków wypadków)</b>			
		<b>śmiertelne</b>	<b>ciężkie</b>	<b>lekkie</b>	<b>Suma</b>
<b>Indywidualne</b>	128	11	54	63	<b>128</b>
<b>Zbiorowe</b>	19	1	4	23	<b>28</b>
<b>Razem</b>	<b>147</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>86</b>	<b>156</b>

Tabela 5 Zbadane zdarzenia uznane za wypadki przy pracy zaistniałe w 2022 r.

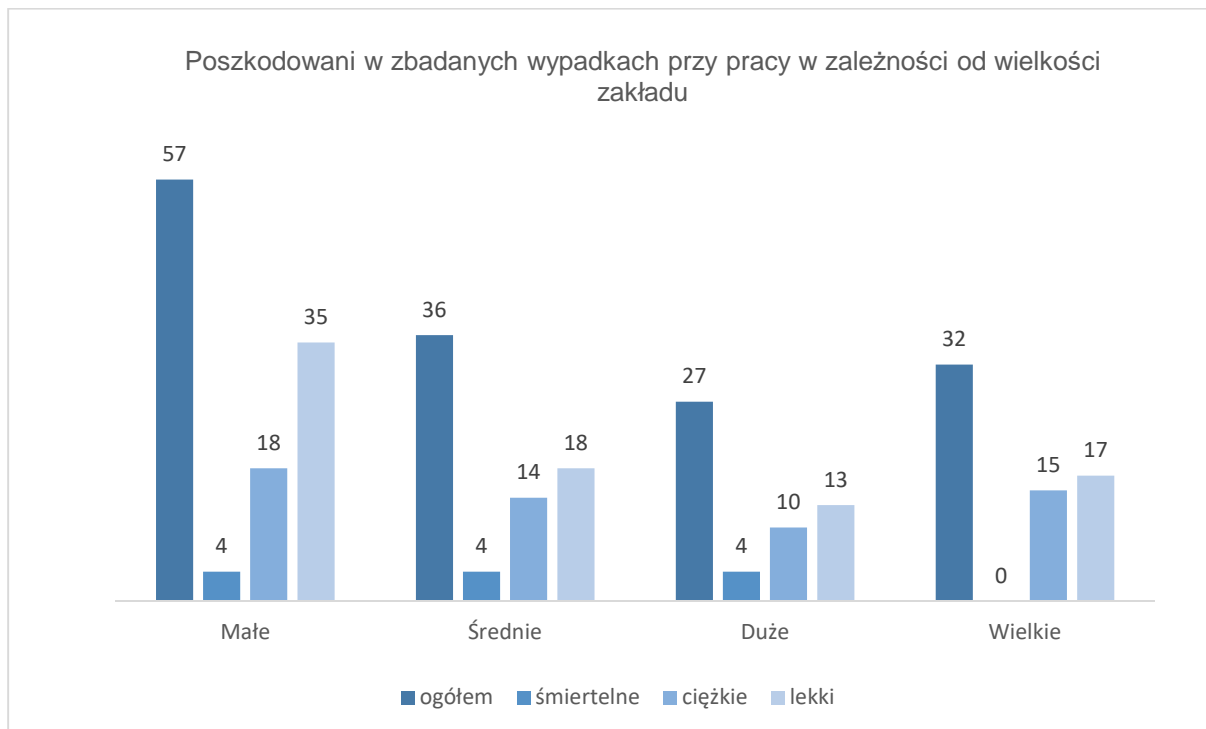
Ponadto inspektorzy przeprowadzili 5 kontroli zdarzeń zgłoszonych w 2022 r. (3 wypadki o skutkach śmiertelnych, 1 o skutkach ciężkich, 1 lekki wypadek), które nie zostały uznane za wypadki przy pracy w rozumieniu przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy.

Najwięcej spośród zaistniałych i zbadanych wypadków (ponad 37% zbadanych wypadków) miało miejsce u pracodawców zatrudniających do 10 osób i u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 (23% zbadanych wypadków).

Wypadki ze skutkiem śmiertelnym odnotowano w grupach zakładów małych (do 9 zatrudnionych), o średniej wielkości (10-49 zatrudnionych) i dużych (50-49 zatrudnionych) w równym udziale procentowym (po 2,7% poszkodowanych w zbadanych wypadków). W zakładach małych (do 9 zatrudnionych) również zaistniało najwięcej wypadków ciężkich (11,5% poszkodowanych w zbadanych wypadków). Nieznacznie mniej poszkodowanych w wypadkach o skutkach ciężkich wystąpiło w zakładach wielkich zatrudniających powyżej 250 osób (9,6% dużych poszkodowanych w zbadanych wypadków) oraz w zakładach średnich gdzie w wypadkach o skutkach ciężkich zostało poszkodowanych prawie 9% ogółu poszkodowanych w wypadkach.

Do 4 wypadków, którym uległy 4 osoby (jedna z ciężkimi obrażeniami i trzy z lekkimi), doszło u pracodawców o nieokreślonej liczbie zatrudnionych.

<sup>7</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- raport W2c według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r.

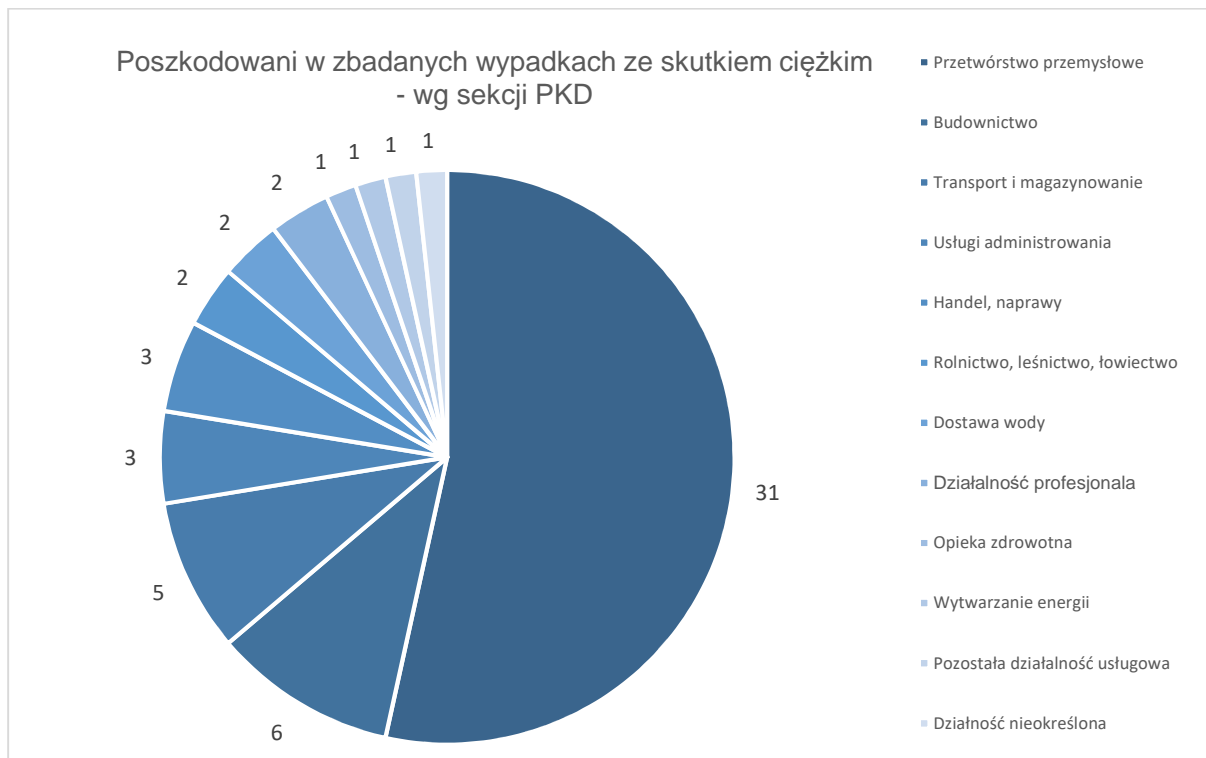


Rysunek 3

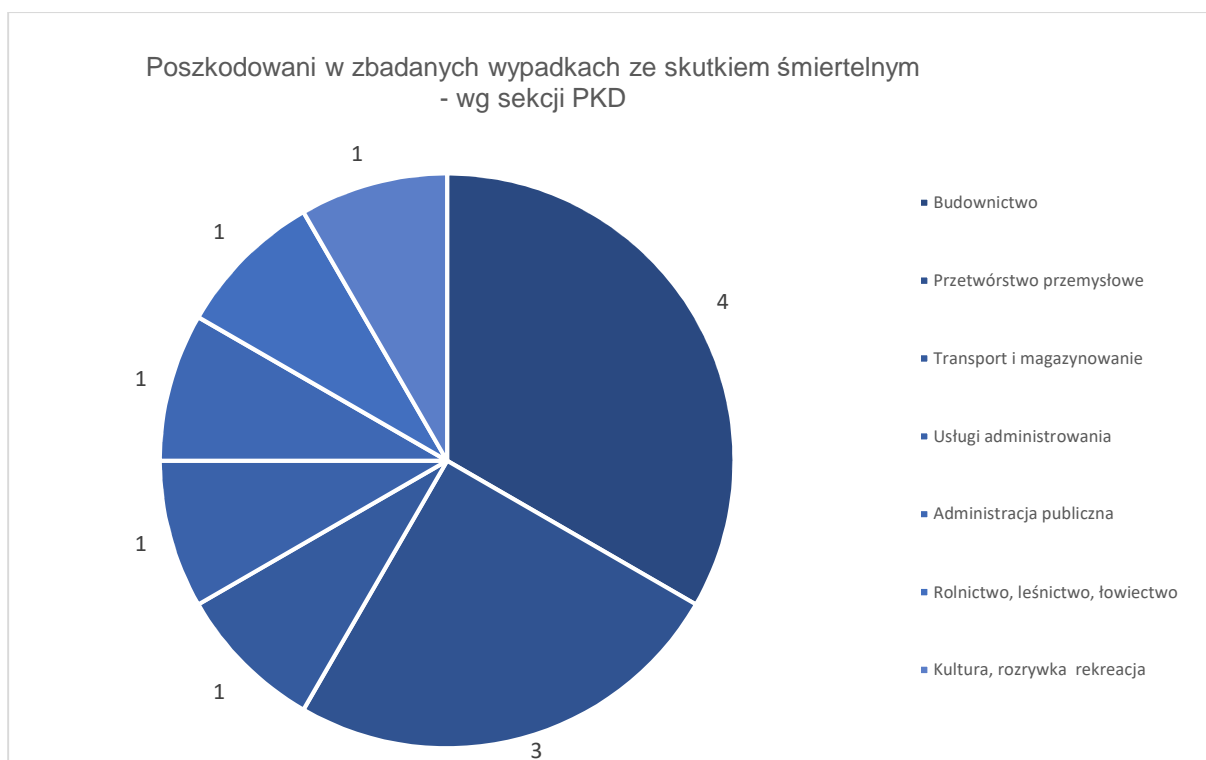
Najwięcej spośród zaistniałych i zbadanych w 2022 r. zdarzeń, które zostały uznane za wypadki przy pracy miało miejsce w zakładach przetwórstwa przemysłowego (42,86%), zakładach budowlanych (15,56%), zakładach prowadzących pozostałą działalność w zakresie handlu i napraw (10,89%). W pozostałych sekcjach PKD odsetek wypadków nie przekraczał 6% ogółu wypadków.

Poszkodowani w wypadkach ze skutkiem ciężkim zaistniałych i zbadanych przez inspektorów pracy w 2022 r. najczęściej wykonywali pracę w zakładach przetwórstwa przemysłowego (53,4% poszkodowanych w wypadkach ciężkich), w budownictwie (10,3%), w zakładach prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw i prowadzących działalność w zakresie transportu i gospodarki magazynowej (po 8,6%).

Wśród poszkodowanych w zaistniałych i zbadanych wypadkach przy pracy w 2022 r. ze skutkiem śmiertelnym, najczęściej poszkodowanych pracowało w branży budowlanej (33,3% poszkodowanych w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym) oraz w zakładach przetwórstwa przemysłowego (25% poszkodowanych). Łącznie w obu branżach pracę wykonywało ponad 58% poszkodowanych w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym.



Rysunek 4



Rysunek 5

W odniesieniu do roku 2021 zmniejszeniu uległa liczba poszkodowanych w wypadkach ciężkich w branży budowlanej prawie o 8%, a w wypadkach śmiertelnych o 10,5% w odniesieniu do liczby ogółu poszkodowanych odpowiednio w wypadkach ciężkich i śmiertelnych w danym roku. Natomiast struktura wypadków ciężkich i śmiertelnych w branży przetwórstwa przemysłowego nie uległa znacznej zmianie.

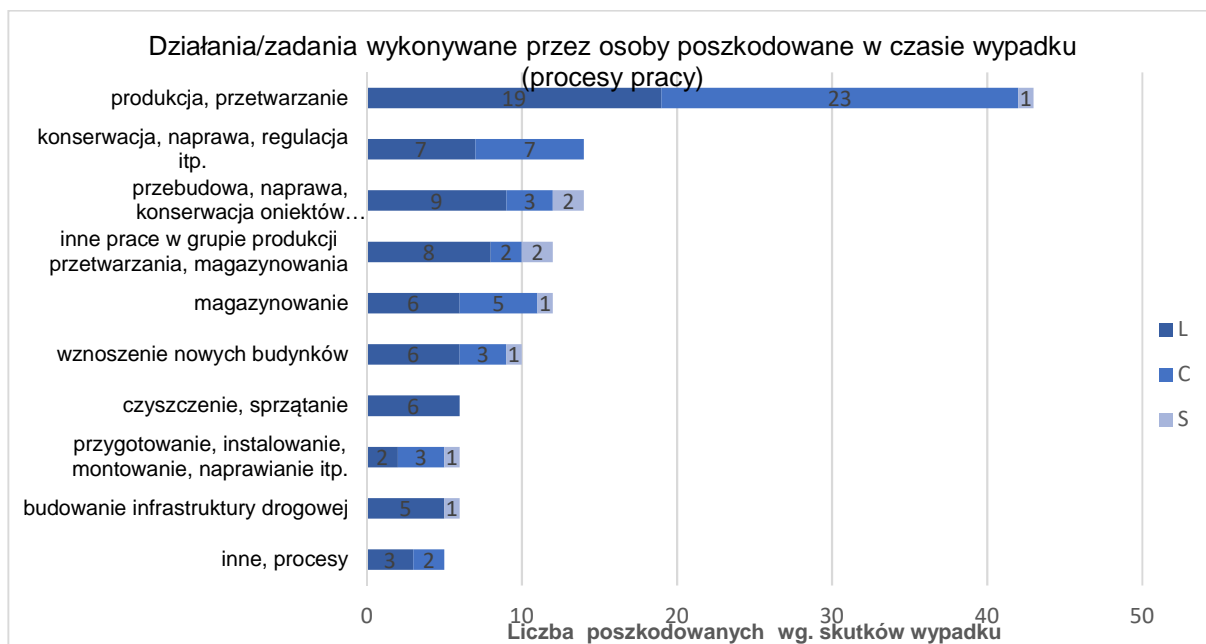
Na podstawie analizy dokumentacji z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, dotyczących badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy stwierdzono, że najczęściej występującymi wydarzeniami, które spowodowały wypadek i doprowadziły do znacznej liczby poszkodowanych są:

- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny) – 21 poszkodowanych (13,5% wszystkich poszkodowanych), w tym 3 poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym (25% wszystkich poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych), 5 osób poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała (8,6% ogółu poszkodowanych w ciężkich wypadkach).
- pochwycenie lub odrzucenie osoby – 17 poszkodowanych (10,9% wszystkich poszkodowanych), w tym 11 poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała (19% ogółu poszkodowanych w ciężkich wypadkach).
- upadek osoby z wysokości na niższy poziom – 15 poszkodowanych (9,6% wszystkich poszkodowanych), w tym 1 poszkodowany ze skutkiem śmiertelnym (8,3% wszystkich poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych), a 5 kolejnych poszkodowanych doznało ciężkich obrażeń ciała (8,6% wszystkich poszkodowanych w wypadkach ciężkich),
- obecność poszkodowanego lub osoby trzeciej w strefie zagrożenia – 14 poszkodowanych (9% wszystkich poszkodowanych), w tym 3 poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym (25%), 2 poszkodowanych doznało ciężkich obrażeń ciała (3,4% ogółu poszkodowanych w ciężkich wypadkach),
- utrata kontroli nad maszyną, łącznie z niezamierzonym jej uruchomieniem lub utrata kontroli nad materiałem obrabianym – 13 poszkodowanych (8,3% wszystkich poszkodowanych), w tym 5 poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała (8,6% poszkodowanych w wypadkach ciężkich),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika na tym samym poziomie – 8 poszkodowanych (5,1% wszystkich poszkodowanych),
- wydarzenia takie jak: kontakt pośredni związany z elektrycznością, utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (zmechanizowanym lub niezmechanizowanym) i utrata kontroli nad obiektem doprowadziły do wypadków czterech poszkodowanych w wyniku zaistnienia każdego z wydarzeń.

Analizując procesy pracy wykonywane przez poszkodowanych w chwili wypadku, jako najczęściej występujące należy wskazać:

- produkcję i przetwarzanie – 43 poszkodowanych (27,6% ogółu poszkodowanych),
- przebudowywanie, naprawę, rozbudowywanie, konserwację obiektów budowlanych i infrastruktury – 14 poszkodowanych (9% ogółu poszkodowanych),
- konserwacja, naprawa, regulacja – 14 poszkodowanych (9% ogółu poszkodowanych),
- magazynowanie – 12 poszkodowanych (7,8% ogółu poszkodowanych),
- inne procesy związane z produkcją przetwarzaniem i magazynowaniem – 12 poszkodowanych (7,8% ogółu poszkodowanych),
- wnoszenie nowych obiektów budowlanych - 10 poszkodowanych (6,4% ogółu poszkodowanych).

Największa liczba poszkodowanych wykonywała w czasie wypadku zadania związane z produkcją przetwarzaniem i magazynowaniem, łącznie wypadkom przy tych procesach uległo 67 osób, w tym 4 poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym, a 30 z ciężkimi obrażeniami ciała. Natomiast podczas realizowania zadań związanych z budownictwem, obejmujących zarówno wnoszenie nowych budynków i obiektów infrastruktury, jak i ich przebudowy oraz rozbiórki, wypadkom uległo ogółem 33 pracujących, w tym 4 poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym, a 7 z ciężkimi obrażeniami ciała. Poniżej przedstawiono 10 procesów pracy, wykonywanych przez największą liczbę poszkodowanych w czasie wypadku oraz skutki wypadków dla poszkodowanych.

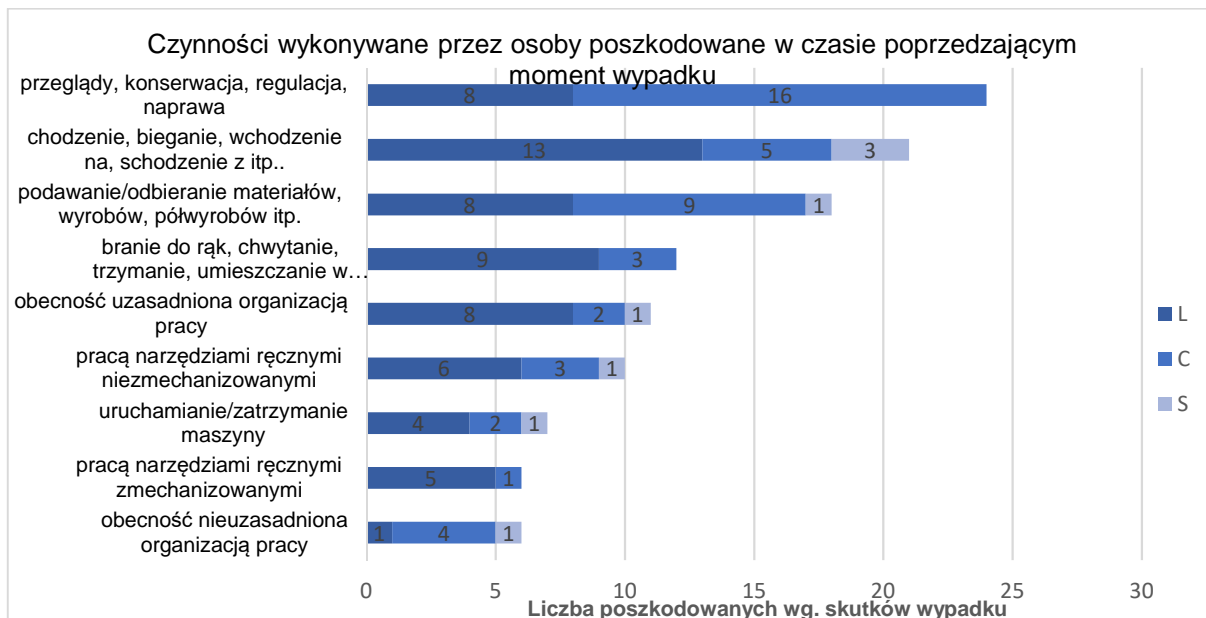


Rysunek 6

Najczęściej poszkodowani ulegali wypadkom przy wykonywaniu czynności związanych z:

- obsługą maszyn związaną z pracami różnymi (tj.: przeglądy, konserwacja, regulacja, naprawa) – 24 poszkodowanych (15,4% ogółu poszkodowanych),
- poruszaniem się – chodzeniem, bieganiem, wchodzeniem na, schodzeniem itp. – 21 poszkodowanych (13,5% ogółu poszkodowanych),
- obsługą maszyn związaną z podawaniem/odbieraniem materiałów, wyrobów, półwyrobów itp. – 18 poszkodowanych (11,5% ogółu poszkodowanych),
- operowaniem przedmiotami - braniem do rąk, chwytaniem, trzymaniem, umieszczaniem w poziomie – 12 poszkodowanych (7,7% ogółu poszkodowanych),
- obecnością uzasadnioną i nieuzasadnioną organizacją pracy - 11 poszkodowanych (7% ogółu poszkodowanych),
- pracą narzędziami ręcznymi – 11 poszkodowanych (6,4% ogółu poszkodowanych),
- obsługą maszyn związaną z uruchamianiem/zatrzymaniem maszyn. – 7 poszkodowanych (4,5% ogółu poszkodowanych).

Poniżej przedstawiono rodzaje czynności poprzedzających moment wypadku, wykonywanych przez największą liczbę poszkodowanych oraz skutki wypadków dla poszkodowanych.



Rysunek 7

Wypadkom przy pracy ulegały najczęściej osoby w wieku 41-50 lat (33,3% ogółu poszkodowanych). Kolejne grupy wiekowe to poszkodowani w wieku 51-60 lat (20,5% ogółu poszkodowanych), osoby w wieku 21-30 lat (19,8% ogółu poszkodowanych) oraz osoby w wieku 31-40 lat (16,6% ogółu poszkodowanych). W zbadanych wypadkach 84,8% poszkodowanych stanowili mężczyźni. Natomiast największa liczba poszkodowanych wypadkowi uległa w pierwszym roku pracy (44,9% ogółu poszkodowanych).

Najczęściej wskazywane przez inspektorów pracy przyczyny wypadków miały związek z niewłaściwym zachowaniem pracownika i stanowiły one 47,4% wszystkich zidentyfikowanych przyczyn zbadanych wypadków. Najczęściej wskazywane w tej grupie przyczyny to przyczyny związane z zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem, niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, lekceważeniem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważeniem zagrożenia (brawura, ryzykanctwo), nieznaną zagrożenia oraz wykonywaniem czynności bez usunięcia (np. niewyłączenie maszyny, napięcia) i niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.

Przyczyny wynikające z nieprawidłowej organizacją pracy ponad jedną trzecią wszystkich zidentyfikowanych przyczyn zbadanych wypadków (35,8%) Jako dominujące przyczyny w tej grupie inspektorzy pracy wskazali brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego, brak lub niedostateczny nadzór ze strony osób kierujących, a także tolerowanie, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niewłaściwą koordynację prac zbiorowych, brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, brak środków ochrony indywidualnej. Przyczyny wynikające ze stanu materialnego środowiska pracy, w tym maszyn i urządzeń oraz narzędzi, stanowiły niecałe 15% wszystkich zidentyfikowanych przyczyn wypadków. W tej grupie inspektorzy pracy najczęściej wskazywali na brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające oraz rozwiązania techniczne nie zapewniające właściwej stateczności czynnika materialnego, a także brak środków ochrony zbiorowej.

Pozostałe 1,8% stanowiły inne przyczyny.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przeprowadzanych w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych inspektorzy pracy w 2022 r. skierowali 3 wnioski do sądu o ukaranie. We wszystkich trzech przypadkach orzeczono grzywny w postępowaniu nakazowym.

<b>Lp.</b>	<b>Sposób rozstrzygnięcia</b>	<b>Kwota nałożonych grzywien [PLN]</b>
1	Grzywna	1.500
2	Grzywna	2.000
3	Grzywna	5.000

Zestawienie dotyczące rozstrzygnięć wniosków do sądu<sup>8</sup>

Zarzuty we wnioskach dotyczyły dopuszczenia do pracy poszkodowanego pracownika na maszynie napędzanej za pomocą wału przeniesienia mocy podłączonego do ciągnika rolniczego, co przyczyniło się do zaistnienia ciężkiego wypadku przy pracy, dopuszczenia do eksploatacji maszynę termoformującą bez zapewnienia skutecznej ochrony przed ryzykiem związanym z dostępem do strefy pracy matrycy zgrzewającej, dopuszczenie do eksploatacji zespołu do spalania trocin bez zapewnienia urządzeń ochronnych trudno usuwalnych lub trudno wyłączalnych ze stosowania (odłączane wyłącznie za pomocą narzędzia) chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych: wybieraka silosu, podajnika trocin w zbiorniku trocin kotła, nie zapewnienie pełnego wypełnienia górnego podestu silosu oraz dopuszczania do eksploatacji wentylatora trocin bez pełnej osłony strefy niebezpiecznej nabiegania pasów klinowych na koła pasowe.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie podjętych czynności wyjaśniających podczas kontroli prowadzonych w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i zakończonych w roku 2022 skierowano 7 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, sześć z nich dotyczyło wypadków, które miały miejsce w roku 2021, a postępowanie zakończone zostało w roku 2022.

<b>Lp.</b>	<b>Kwalifikacja prawna</b>	<b>Stan sprawy<sup>9</sup></b>
–	Art. 160 Kk, Art. 219Kk	Wszczęcie postępowania przez prokuraturę
–	Art. 160 Kk	Wszczęcie postępowania przez prokuraturę
–	Art. 220 § 1 Kk	Zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania – brak rozstrzygnięcia
–	Art. 220 § 1 Kk	Wniosek prokuratury o warunkowe umorzenie postępowania - brak rozstrzygnięcia
–	Art. 220 § 1 Kk	Brak informacji
–	Art. 220 § 1 Kk	Brak informacji
–	Art. 225 § 1 Kk	Brak informacji

Struktura przedmiotowa zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Ponadto inspektorzy nałożyli 87 mandatów za popełnienie 131 wykroczeń na łączną kwotę 126.900 zł. Zastosowali 16 środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie 23 wykroczeń.

Po kontrolach przeprowadzanych w 2022 r. w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy nie kierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

<sup>8</sup> stan na dzień 25.01.2023 r.

<sup>9</sup> stan na dzień 25.01.2023 r.



Analizując efekty przeprowadzonych w 2022 r. kontroli stwierdzono, że na 294 wydane decyzje ogółem wykonanych zostało 215 decyzji, co stanowi 73,13% wszystkich wydanych decyzji<sup>10</sup>. Decyzje dotyczyły łącznie 1611 pracowników i w stosunku do 1320 zostały wykonane. W odniesieniu do wniosków zawartych w wystąpieniach stwierdzono, że na 234 wnioski 116 zostało zrealizowanych, co stanowi 49,57% wszystkich wydanych wniosków<sup>11</sup>.

Oceniając stopień realizacji decyzji i wniosków na poziomie 63% wszystkich zaleceń pokontrolnych i inne działania związane z badanymi wypadkami uznać należy, że działania PIP skutkują poprawą stanu bhp w danym zakładzie, zmniejszając ryzyko wypadkowe. W wyniku przeprowadzonych kontroli następuje nie tylko bieżąca, doraźna poprawa stanu bezpieczeństwa, lecz również ulega zmianie i poprawie organizacja wewnętrznego systemu nadzoru nad przestrzeganiem bhp, co powinno przełożyć się na znaczną i długotrwałą poprawę.

Przykłady uzyskanych efektów:

- W zakładzie w którym doszło do wypadku ciężkiego podczas obsługi maszyny fleksograficznej wyposażono maszynę w osłony (urządzenia ochronne) o konstrukcji skutecznie zabezpieczającej przed dostępem do elementów niebezpiecznych, przeprowadzono udokumentowaną i zakończoną wynikiem pozytywnym kontrolę specjalną maszyny po zaistniałym wypadku potwierdzającej spełnienie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, przeprowadzono aktualizację instrukcji/procedur bhp dotyczących obsługi, konserwacji i napraw maszyn fleksograficznych po zainstalowaniu osłony/urządzenia ochronnego, jak również udostępniono ich treści pracownikom. Ponadto zrealizowano powyższe działania dla bliźniaczych 3 zespołów maszyn fleksograficznych.
- Po kontroli przeprowadzonej w związku z wypadkiem do jakiego doszło podczas załadunku kontenera na odpady na samochód ciężarowy ze zbierakiem bramowym opracowano i udostępniono pracownikom, do stałego korzystania, instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącą obsługi pilota sterowania dźwignikiem bramowym, uwzględniono w ocenie ryzyka występującego na stanowisku pracy kierowcy zagrożenia związane z możliwością uderzenia pracownika przez ładowany lub zdejmowany kontener, dostosowano szczegółowy program instruktażu ogólnego oraz szczegółowego program instruktażu stanowiskowego dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy do specyfiki pracy i czynności wykonywanych na stanowisku kierowcy, w tym kierowcy samochodu z dźwignikiem do kontenerów.
- Po wypadku ciężkim, do którego doszło podczas pracy na stanowisku do prób biegowych zespołów: silnik trakcyjny – zestaw kołowy zastosowano rozwiązania eliminujące możliwość dostępu do strefy niebezpiecznej (przekładnia zębata zestawu kołowego) - części stanowiska przeznaczonego do prób biegowych zespołów: silnik trakcyjny/zestaw kołowy - po wyłączeniu zasilania stanowiska, ale jeszcze przed zatrzymaniem się ruchu zespołu, dokonano aktualizacji i uzupełnienia oceny ryzyka na stanowisku prac, na którym zatrudniony był poszkodowany w wypadku oraz uzupełnienia Instrukcji bhp przy obsłudze stanowiska do prób silników trakcyjnych w zakresie zasad i sposobów bezpiecznego wykonywania czynności związanych z wykonywaniem ww. prób.
- W zakładzie, w którym doszło do wypadku ciężkiego podczas obsługi frezarko - kopiarki CNC, w trakcie usuwania zalegających trocin/pyłu z głowicy frezarskiej będącej w ruchu obrotowym wstrzymano eksploatację kopiarki liniowej BACCI CNC FC8CN zlokalizowanej na wydziale obróbki wstępnej do czasu zapewnienia sprawności technicznej elementów sterowniczych ruchomej osłony tylnej oraz osłony przedniej zabezpieczającej pracowników przed możliwością dostępu do wewnętrznej strefy roboczej w czasie pracy maszyny oraz wyposażenia maszyny w urządzenie ochronne zabezpieczające przed dostępem do strefy pracy głowic frezarskich podczas załadunku/odbioru elementów w trybie pracy automatycznej, uzupełniono instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącą obsługi centrum obróbczego o szczegółowe zapisy określające zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia

<sup>10</sup> w odniesieniu do 79 decyzji brak jest informacji o sposobie ich realizacji lub nie upłynął termin wykonania określony w decyzji – wg na dzień 13.01.2023 r.

<sup>11</sup> stan na dzień 13.01.2023 r.

pracowników dot. przypadku „zapchania” frezów oraz kanałów odpylających trocinami powstałymi w wyniku obróbki skrawaniem oraz metod usuwania w/w nieprawidłowości procesowej. Na wniosek inspektora wdrożono w zakładzie działania mające na celu zapewnienie przestrzegania wewnętrzzakładowych procedur zawartych w obowiązującej instrukcji bhp, dotyczących zasad dopuszczania do samodzielnej pracy przy maszynie osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli oraz partnerami społecznymi informacje o wynikach kontroli inspektorzy pracy przekazali w 102 przypadkach, w siedmiu podjęto czynności kontrolne na wniosek innego organu i partnerów społecznych.

<b>Organ nadzoru i kontroli</b>	<b>Poinformowanie</b>	<b>Kontrole wspólne</b>	<b>Kontrole na wniosek</b>
Policja	65	1	3
Prokuratura	8	-	2
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	5	-	-
Związki Zawodowe	5	-	1
Urząd Dozoru Technicznego	4	-	1
Powiatowy Urząd Pracy	3	-	-
Wojewoda	3	-	-
Urząd Skarbowy/Urząd Kontroli Skarbowej	3	-	-
Państwowy Nadzór Budowlany	2	-	-
Urząd Celný	1	-	-
Straż Pożarna	1	-	-
Straż Graniczna	1	-	-
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	1	-	-

Zestawienie współpracy z innymi organami i partnerami społecznymi

Ponadto udzielono ponad 70 odpowiedzi na zapytania Policji dotyczące zgłoszeń zdarzeń wypadkowych oraz zakończonych postępowań kontrolnych.

W 2022 roku przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzili szereg szkoleń w ramach, których poruszane były zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związane z wypadkami przy pracy. Tematyka ta podejmowana była w szkoleniach dla związkowców, społecznych inspektorów pracy, pracodawców, pracowników w ramach większości prowadzonych programów prewencyjnych i promocyjno-informacyjnych.

Problematyka wypadków przy pracy przede wszystkim poruszana była podczas realizacji tematu „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. W ramach realizacji działań prewencyjnych przeprowadzono:

- sześć szkoleń na terenie budów dla pracodawców i pracowników (w tym osób kierujących pracownikami), w których uczestniczyło 43 pracodawców oraz 79 pracowników,
- szkolenie dla 28 pracowników, w tym służby bhp w Zarządzie Lokali Miejskich w Łodzi, Podczas szkoleń omawiano zagadnienia dot. wypadków przy pracy tj.: prowadzenie postępowania powypadkowego, wnioski i zalecenia profilaktyczne w aspekcie oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy, na których wystąpiły wypadki przy pracy.

W roku 2022 przeprowadzono różnorodne działania prewencyjno-promocyjne, które objęły 1258 społecznych inspektorów pracy z terenu województwa łódzkiego. W ramach spotkań, konferencji, szkoleń również podejmowano tematy związane z wypadkami przy pracy i ich zapobieganiem. Jako przykłady należy wskazać:

- I Forum Społecznej Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej, które odbyło się w ramach: Akademii SIP (autorskiego programu - cyklu szkoleń otwartych realizowanych przez PIP OIP w Łodzi dla SIP z woj. łódzkiego), w którym udział wzięło 250 uczestników, w tym 160 społecznych inspektorów pracy;
- Cykl szkoleń w ramach Akademii SIP;
- Szkolenia dla Związku Nauczycielstwa Polskiego dla społecznych inspektorów pracy ze szkół i placówek oświatowych oraz NSZZ "Solidarność" Region Ziemia Łódzka";
- Szkolenia oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy z różnych firm;
- Przedstawiciele OIP w Łodzi brali także udział w licznych konferencjach, seminariach, wystąpieniach w roli prelegentów:
  - Konferencja „Bezpieczna praca” zorganizowana wspólnie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi i Zarząd Regionu Ziemi Łódzkiej NSZZ „Solidarność”, w ramach obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W konferencji wzięli udział przedstawiciele władz państwowych i samorządowych, instytucji państwowych, służb mundurowych oraz społeczni inspektorzy pracy i związkowcy z NSZZ „Solidarność”;
  - Konferencja naukowa pn. "Człowiek+maszyna=Niebezpieczna relacja?", w ramach cyklu „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi i Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej. W Konferencji wzięło udział 280 osób, w tym 96 przedsiębiorców/pracodawców oraz przedstawiciele instytucji, stowarzyszeń, urzędów i uczelni;
  - V Konferencja Urzędu Dozoru Technicznego w ramach „Akademii UTD”, nt. „BEZPIECZNA EKSPLOATACJA URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH”. W Konferencji udział wzięło 130 osób;
  - Seminarium zorganizowanym przez OIP w Łodzi i Politechniką Łódzką na temat Total Productive Maintenance - działania w zakresie kompleksowego utrzymania ruchu.

Analiza danych o wypadkach przy pracy zbadanych w 2022 roku przez inspektorów pracy OIP w Łodzi wskazuje na to, że tak jak w latach ubiegłych do największej liczby wypadków przy pracy dochodzi w zakładach małych i średnich (do 49 pracujących).

Sumaryczna liczba poszkodowanych w badanych wypadkach śmiertelnych (uznanych za wypadki przy pracy) utrzymuje się w ostatnich czterech latach na zbliżonym poziomie, natomiast liczba poszkodowanych w wypadkach uznanych za wypadki przy pracy o skutkach ciężkich w wypadkach zbadanych w 2022 r. uległa zmniejszeniu w stosunku do roku 2021.<sup>12</sup>

Najwięcej spośród zaistniałych i zbadanych w 2022 r. zdarzeń, które zostały uznane za wypadki przy pracy miało miejsce w zakładach przetwórstwa przemysłowego, zakładach budowlanych i zakładach prowadzących pozostałą działalność w zakresie handlu i napraw.

Nadal dominującymi obszarami, w których dochodzi do największej liczby wypadków śmiertelnych i ze skutkiem ciężkim jest branża budowlana i przetwórstwo przemysłowe.

Natomiast w roku 2022 zaobserwowano zmniejszenie liczby wypadków ogółem oraz ze skutkiem ciężkim i śmiertelnym w budownictwie. Przyczyny takiego stanu można upatrywać zarówno

<sup>12</sup> dane z aplikacji „Wypadki”- raporty W2b (2019-2022)- według stanu wiedzy na dzień 18.01.2023 r.

w sytuacji ekonomicznej i geopolitycznej, która spowodowała spowolnienie realizacji lub zatrzymanie części inwestycji realizowanych na terenie województwa łódzkiego, jak również w zintensyfikowaniu działań kontrolno-nadzorczych na terenie budów. Wzmoczenie nadzoru nad realizacją procesów budowlanych umożliwiło ponowne utworzenie (w drugim kwartale 2022 roku) sekcji budowlanej. Wpłynęło to na dotarcie do większej liczby pracodawców działających w branży budowlanej, poprawę skuteczność oddziaływania na pracodawców. W efekcie przyczyniło się do zauważalnej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach i wynikającego stąd zmniejszenia wypadkowości w roku 2022, a także powinno przynieść wymierne korzyści w kolejnych latach.

W przypadku branży przetwórstwa przemysłowego, ze względu na duże zróżnicowanie pracodawców, u których miały miejsce wypadki przy pracy wskazanie dominującej grupy jest mniej wyraźne. W województwie łódzkim znaczną liczbę wypadków odnotowano w zakładach przemysłu przetwórstwa mięsnego (w tym drobiu). Celowym zatem jest dalsze prowadzenie działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych wśród pracodawców/pracowników ze szczególnym uwzględnieniem zakładów o znacznej liczbie wypadków i typowych dla nich zagrożeń. Spodziewany efekt to zmniejszenie liczby nieprawidłowości i przypadków nieprzestrzegania przepisów bhp będących głównym źródłem przyczyn wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych i ciężkich.

Wniosek dotyczący zapewnienia pełnej funkcjonalności raportowania danych z systemu rejestracji wypadków przy pracy przedkładany w latach ubiegłym pozostaje nadal aktualny. Aplikacja w roku 2022 została uzupełniana o nowe funkcje i możliwości raportowania. Nadal jednak celowym jest dalsze usprawniania mechanizmów raportowania, udostępnienie informacji o parametrach wyboru stosowanych przy poszczególnych generowanych w systemie raportach, co umożliwiłoby wyszukanie i kontrolę ewentualnych rozbieżności, a także dalszy rozwój możliwość tworzenia raportów pozwalających nie tylko na ilościową analizę zdarzeń wypadkowych, ale i ich analizę jakościową w dowolnych układach.

### III. NADZÓR RYNKU – WYDAWANIE OPINII NA WNIOSEK ORGANÓW CELNYCH

W ramach realizacji tematu w 2022 r. przeprowadzono 6 kontroli na wnioski Urzędów Celnych. Skontrolowano ogółem 10 wyrobów podlegających wymaganiom zasadniczym. Dane w zakresie ilości kontroli wyrobów w ramach tematu oraz liczby wydanych opinii dla urzędów celnych przedstawiają tabele nr 1 i nr 2.

Liczba wniosków organów celnych, które wpłynęły do OIP	<b>10</b>
Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu	<b>6</b>
Liczba opinii wydanych na wniosek organów celnych ogółem, w tym:	<b>10</b>
- pozytywnych,	<b>2</b>
- negatywnych,	<b>8</b>
- brak opinii (*)	<b>0</b>

Tabela nr 1

(\*) liczba przypadków, w których wpłynęły wnioski od organu celnego, ale inspektorzy pracy odmówili wydania opinii (np. dla wyrobów, które pozostają poza kompetencjami organów PIP w zakresie nadzoru rynku)

Wyniki kontroli przeprowadzonych w ramach tematu w 2022 roku (z podziałem na dyrektywy/rozporządzenia UE)

Dyrektywa/Rozporządzenie UE	Liczba wydanych opinii ogółem, w tym:	Liczba pozytywnych opinii	Liczba negatywnych opinii
Proste zbiorniki ciśnieniowe 2014/29/UE	-	-	-
Środki ochrony indywidualnej 2016/425	-	-	-
Urządzenia spalające paliwa gazowe 2016/426	-	-	-
Materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego 2014/28/UE	-	-	-
Urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej 2014/34/UE	-	-	-
Dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa 2014/33/UE	-	-	-
Urządzenia ciśnieniowe 2014/68/UE	-	-	-
Maszyny 2006/42/WE	10	2	8

Urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska 2000/14/WE	-	-	-
Sprzęt elektryczny przewidziany do stosowania w określonych granicach napięcia 2014/35/UE	-	-	-
Wyroby pirotechniczne 2013/29/UE	-	-	-

Wnioski urzędu celnego w 2022 r. dotyczyły maszyn i urządzeń technicznych objętych wymaganiami dyrektywy maszynowej 2006/42 (rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. Nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011r. Dz.U. Nr 124, poz. 701) oraz w 2 przypadkach wyroby były dodatkowo objęte wymaganiami dyrektywy 2014/34 (ATEX) przy spełnianiu wymagań dyrektywy maszynowej.

Dominujące były niezgodności wynikające z wymagań zasadniczych zawartych w dyrektywie maszynowej 2006/42. Kontrole wykazały, że najczęściej problemy dotyczyły:

- Braku deklaracji zgodności lub wadliwych zapisów w wydanych deklaracjach - 6 maszyn.
- Nieprawidłowości dotyczących budowy i wyposażenia technicznego - 6 maszyn.
- Braku lub nieprawidłowego oznakowania maszyn znakiem CE - w przypadku 4 maszyn.
- Braku lub niewłaściwego oznakowania wyrobów - 4 maszyn.
- Braku lub nieprawidłowego sporządzenia instrukcji użytkowania - 8 maszyn.

W 6 przypadkach ujawniono niezgodności wynikające z nieprawidłowości w budowie i wykonaniu. Podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej stwierdzano brak zabezpieczeń stref niebezpiecznych lub urządzeń ochronnych eliminujących ryzyko urazów mechanicznych.

Wady te wynikają najczęściej z nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka maszyn, co w konsekwencji sprowadza się do niewłaściwego doboru urządzeń ochronnych lub ich braku. W wielu przypadkach mogło to być spowodowane ograniczaniem kosztów produkcji lub wynikało z faktu zakupu przez importerów wyrobów nieprzeznaczonych na rynki unijne. Wpływ może mieć również brak odpowiedniej wiedzy producentów i importerów w zakresie wymagań zasadniczych, jakie obowiązują na terenie Unii Europejskiej (2 maszyny zostały sprowadzone z Japonii a pozostałe z Chin).

Dominujące były niezgodności w zakresie formalnym i dokumentacyjnym dotyczącym deklaracji zgodności i instrukcji oraz oznakowania wyrobów, w tym oznakowania CE.

Należy przy tym zaznaczyć, że w przypadku 2 maszyn importer powtórnie wnioskował od dopuszczenie ich do obrotu po przeprowadzeniu działań naprawczych.

Jak wynika z ustaleń przeprowadzonych kontroli oraz doświadczeń w tym zakresie z lat ubiegłych, poza niezajomością przepisów prawa przez producentów i importerów (tj. wymagań oceny zgodności i wymagań zasadniczych oraz norm technicznych), powodem nieprawidłowości są przede wszystkim względy finansowe. Związane to jest z wymogami formalnymi (np. opracowaniem odpowiedniej dokumentacji dla potwierdzenia wymagań oceny zgodności – przeprowadzeniem badań, zleceniem testów, uzyskaniem certyfikatów itp.) czy kosztami wynikającymi z wyposażenia technicznego maszyn zgodnie z wymogami UE elementy i układy sterowania, osłony czy urządzenia ochronne.

Z informacji przekazanych przez Urząd Celno-Skarbowy w Łodzi wynika, że do dnia 31.12.2021 r. w przypadku 8 wyrobów na skutek negatywnych opinii wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu. W 2 przypadkach wydano pozytywne opinie i wyroby po przeprowadzeniu procedury uszlachetnienia i usunięciu niezgodności) dopuszczono do obrotu.

Zakres i rodzaj stwierdzanych niezgodności wynika w dużej mierze z przyjętych procedur w zakresie wydawania opinii na wnioski Urzędów Celno-Skarbowych. W większości przypadków brak jest możliwości przeprowadzenia szczegółowej oceny kompletnych maszyn. Kontrolowane wyroby z reguły są składowane w magazynach składów celnych, zdemontowane na części lub niekompletne, w opakowaniach transportowych, bez możliwości podłączenia do zasilania i uruchomienia. W odniesieniu do maszyn rozległych lub urządzeń wielkogabarytowych (np. linii

technologicznych) ocena może być dokonana po ich zmontowaniu w miejscu użytkowania i bezcelowe okazuje się kontrolowanie wyrobu w stanie przeznaczonym do transportu (możliwe jest wtedy „pobieżne” skontrolowanie wyrobu i sprawdzenie poprawności oznakowania lub dokumentacji towarzyszącej).

Być może należałoby rozważyć zmianę druku opinii i zastosować rozwiązanie przyjęte przez niemieckie instytucje nadzoru rynku czy nawet inspekcję handlową, gdzie raport z kontroli (opinia) ma znacznie uproszczoną i jednolitą formę.

Problemy pojawiają się również na etapie zakwalifikowania wyrobów do danej dyrektywy (jak podano w przykładzie dotyczącym maszyny do sklejania folii oraz urządzenia do produkcji lodów) zwłaszcza, gdy do wyrobu nie dołączono żadnej dokumentacji lub wyrób jest niekompletny oraz występowały problemy z interpretacją umów międzynarodowych jak np. dla wyrobów sprowadzanych z krajów należących do EFTA oraz Wielkiej Brytanii.

Podobnie jak w latach ubiegłych w dalszym ciągu występuje duża nieświadomość importerów w zakresie konsekwencji i odpowiedzialności wynikającej z wprowadzania do obrotu wyrobów niezgodnych z wymogami prawa. W 2022 r. w odniesieniu do lat ubiegłych znacznie zmniejszyła się liczba wniosków urzędów celnych. Wynikało to m.in. z sytuacji geopolitycznej w związku z konfliktem zbrojnym na Ukrainie czy stanem pandemii oraz ukierunkowaniem działań służb celnych na inne obszary ich działalności.

#### **IV. KONTROLE WYROBÓW W ZAKRESIE OCENY ICH ZGODNOŚCI Z WYMAGANIAMI ZASADNICZYMI – DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH NADZORU RYNKU**

W ramach realizacji tematu w 2022 r. przeprowadzono 76 kontroli pracodawców użytkujących wyroby, przedsiębiorców produkujących lub importujących wyroby.

Przeprowadzone w 2022 r. kontrole wyrobów wykazały, że podobnie jak w ubiegłych latach najczęściej niezgodności dotyczyły zasadniczych wymagań formalnych tj.:

- Braku lub nieprawidłowości w deklaracjach zgodności.
- Braku instrukcji lub nieprawidłowości w treści instrukcji.
- Nieprawidłowego oznakowania w zakresie identyfikacji wyrobów, piktogramów, barw itp.
- Braku lub nieprawidłowego oznakowania znakiem CE.

W przypadku nieprawidłowości wynikających z wymagań technicznych w zakresie budowy i wyposażenia wyrobów najczęściej stwierdzano nieprawidłowości w zakresie maszyn:

- Brak lub nieodpowiednie urządzenia ochronne stref niebezpiecznych.
- Nieprawidłowe elementy i układy sterowania.

Najwięcej kontroli wyrobów przeprowadzono w zakresie wymagań dyrektywy maszynowej 2006/42 (98/37). Również w zakresie tej dyrektywy stwierdzono najwięcej niezgodności. Wady występowały w przypadku 65 poddanych kontroli maszyn.

Ponadto w zakresie:

- rozporządzenia 2016/425 niezgodności wystąpiły w przypadku 3 kontrolowanych wyrobów. Odnosiły się do wymagań formalnych związanych z nieprawidłowo sporządzonymi deklaracjami zgodności, brakiem lub nieprawidłowo sporządzonymi instrukcjami, nieprawidłowym oznakowaniem wyrobów oraz brakiem lub nieprawidłowościami związanymi z procedurami oceny zgodności.
- dyrektywy 2014/29 (87/404) niezgodności wystąpiły w 1 skontrolowanym wyrobie. Wady dotyczyły nieprawidłowego oznakowania prostego zbiornika ciśnieniowego oraz deklaracji zgodności i zapisów w instrukcji.
- dyrektywy LVD 2014/35 niezgodności wystąpiły w 1 kontrolowanym wyrobie i dotyczyły przed wszystkim wymagań formalnych związanych z deklaracją zgodności.
- dyrektywy 2014/34 (94/9) niezgodności wystąpiły w 1 skontrolowanym wyrobie. Wady dotyczyły oznakowania wyrobu – braku tabliczki znamionowej.
- dyrektywy PED 2014/68 (97/23) niezgodności wystąpiły w 1 skontrolowanym wyrobie. Wady dotyczyły wymagań formalnych tj. oznakowania wyrobu – braku tabliczki znamionowej, braku deklaracji zgodności dla zespołu urządzeń ciśnieniowych oraz instrukcji.

W zakresie pozostałych dyrektyw kontroli nie przeprowadzono lub kontrolowane wyroby były objęte równoległe wymaganiami dotyczącymi dyrektywy maszynowej.

Podobnie jak w latach ubiegłych najwięcej kontroli dotyczyło maszyn. Wobec tego również dominujące były niezgodności wynikające z wymagań zasadniczych zawartych w dyrektywie maszynowej 2006/42 (98/37). Kontrole wykazały, że najczęściej stwierdzano:

- Brak deklaracji zgodności lub wadliwe zapisy w wydanych deklaracjach – 42 maszyny.
- Nieprawidłowości dotyczących budowy i wyposażenia technicznego – 31 maszyn.
- Brak lub nieprawidłowe oznakowanie znakiem CE - stwierdzono w przypadku 14 maszyn.
- Brak lub niewłaściwe oznakowanie wyrobów w zakresie identyfikacji, elementów sterowania, ostrzeżeń, barw bhp itp. – 39 maszyn.
- Brak lub nieprawidłowe sporządzenie instrukcji użytkowania – niezgodności stwierdzano podczas kontroli 50 maszyn.

W 31 przypadkach ujawniono niezgodności wynikające z nieprawidłowości w budowie i wykonaniu maszyn. Podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej stwierdzano brak zabezpieczeń stref niebezpiecznych lub urządzeń ochronnych eliminujących ryzyko urazów mechanicznych (np. osłon, kurtyn świetlnych itp.) oraz nieprawidłowo działających układów i elementów sterowania.



Wady te wynikają najczęściej z nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka maszyn lub niewłaściwego doboru urządzeń ochronnych. W wielu przypadkach może to być spowodowane ograniczeniem kosztów produkcji i próbom zapewnienia tylko minimalnego poziomu bezpieczeństwa. W dalszym ciągu wpływ na powyższy stan rzeczy ma również brak odpowiedniej wiedzy producentów w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać ich wyroby, zwłaszcza w przypadku maszyn produkowanych na własny użytek przez pracodawców.

Znalezienie niezgodności w zakresie zagadnień takich jak: automatyka, rozbudowane systemy sterowania etc., w czasie rutynowej kontroli jest niezmiernie trudne. Bowiem inspektorzy pracy podczas kontroli nie mają możliwości technicznych do samodzielnego dokonania weryfikacji i poprawności doboru tychże elementów wyposażenia maszyn lub nie posiadają odpowiedniej wiedzy specjalistycznej. Prawdopodobnie ze względów proceduralnych i kosztowych (tj. czasochłonnej procedurze, sformalizowaniu przygotowania wyrobu do badań, pobraniu próbek, znalezieniu odpowiedniej jednostki badawczej itp.), nie wykorzystuje się zlecenia badań maszyn akredytowanym laboratoriom.

Zauważalna jest coraz lepsza znajomość wymagań norm i rozwiązań technicznych przez inspektorów pracy zajmujących się tematyką nadzoru rynku, co pozwala na pełniejszą ocenę kontrolowanych maszyn.

Pomimo tego dominujące są niezgodności w zakresie formalnym i dokumentacyjnym dotyczącym deklaracji zgodności i instrukcji oraz oznakowania wyrobów, w tym oznakowania znakiem CE. Wady dotyczące deklaracji i instrukcji maszyn od lat stanowią znaczny odsetek nieprawidłowości. Poza niezajomością przepisów prawa przez producentów i importerów (tj. wymagań oceny zgodności i wymagań zasadniczych oraz norm technicznych), powody tych nieprawidłowości należy upatrywać we względach finansowych. Szczególnie w zakresie wyposażenia maszyn w zaawansowane technologicznie rozwiązania. Znacznym problemem jest również opracowanie odpowiedniej dokumentacji technicznej lub instrukcji. Najczęściej stwierdza się to w przypadku produkcji maszyn jednostkowych lub produkcji mało seryjnej czy na własny użytek przez pracodawców.

Nieprawidłowości w konstrukcji maszyn, urządzeniach ochronnych, układach sterowania szczególnie widoczne są w przypadku maszyn importowanych z krajów dalekiego wschodu lub spoza Unii Europejskiej, gdzie obowiązują inne standardy techniczne.

W zakresie dyrektywy LVD 2014/35 kontroli poddano 3 wyroby. W jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości – dot. zgrzewarki stałocielnej typ PFS DD300 nr seryjny 19-432878741902, wprowadzonej do obrotu przez Novum Office Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie. W toku kontroli u dystrybutora potwierdzono, że ww. wyrób nie spełnia wymagań dyrektywy LVD tj.: brak oznakowania znakiem CE, brak odpowiednich ostrzeżeń lub piktogramów oraz sporządzona instrukcja nie zawierała kompletu informacji. Strona zobowiązała się dobrowolnie usunąć niezgodności.

W 2022 r. w ramach realizacji zadań w zakresie nadzoru rynku na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy podejmowano działania informacyjno-prewencyjne adresowane zarówno do inspektorów pracy, producentów oraz użytkowników maszyn i urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej, tj.:

- W dniu 10.02.2022 r. odbyło się spotkanie online grupy roboczej – inspektorów zajmujących się nadzorem rynku oraz szkolenie przeznaczone dla kadry inspektorskiej w zakresie bieżących spraw związanych z kontrolami w zakresie wymagań zasadniczych. Pani dr hab. inż. Agnieszka Brochocka Kierownik Pracowni Sprzętu Ochrony Układu Oddechowego omówiła wymagania dotyczące przeprowadzania oceny zgodności i praktyczne przykłady dla środków ochrony dróg oddechowych pt. „Oczyszczający sprzęt ochrony układu oddechowego podział, znakowanie, klasyfikacja, dobór”. Nadinspektor pracy Dariusz Bończak omówił zagadnienia dotyczące kontroli tematu 05 w roku 2022 oraz przedstawił prezentację dotyczącą praktycznych przykładów kontroli w zakresie nadzoru rynku: środków ochrony indywidualnej, maszyn oraz urządzeń ciśnieniowych. W spotkaniu udział wzięło ok. 160 osób! (ze wszystkich Okręgowych Inspektoratów Pracy).
- W zakresie urządzeń poddozorowych na bieżąco kontynuowano współpracę z oddziałem Urzędu Dozoru Technicznego w Łodzi, której celem była bieżąca wymiana

doświadczeń i wiedzy inspektorów pracy w zakresie wymagań zasadniczych dla urządzeń poddopozorowych transportu bliskiego oraz urządzeń ciśnieniowych.

- W dniu 21.04.2022r. odbyło się spotkanie w ramach Akademii TPM zorganizowane przez Politechnikę Łódzką. W spotkaniu udział wzięli inspektorzy pracy oraz przedstawiciele przedsiębiorstw regionu łódzkiego, pracownicy naukowci uczelni wyższych, przedstawiciele urzędów i instytucji otoczenia biznesu. Nadinspektor pracy Dariusz Bończak wygłosił prelekcję pt. "Zespoły maszyn - wymagania zasadnicze"
- W dniu 3.06.2022r. odbyła się konferencja zorganizowana wspólnie z Politechniką Łódzką pt. „Człowiek + maszyna = Niebezpieczna relacja?” W konferencji udział wzięło ogółem ok. 280 osób reprezentujących 96 firm. Przedstawiciele OIP w Łodzi wygłosili referaty m.in. nadinspektor Dariusz Bończak pt. „Człowiek i maszyna – sprzymierzeńcy czy adwersarze w procesie pracy? Środki eliminujące zagrożenia”
- W dniu 22.06.2022r. odbyło się spotkanie w ramach Akademii TPM zorganizowane przez Politechnikę Łódzką. W spotkaniu udział wzięli inspektorzy pracy oraz przedstawiciele przedsiębiorstw regionu łódzkiego, pracownicy naukowci uczelni wyższych, przedstawiciele urzędów i instytucji otoczenia biznesu. Nadinspektor pracy Dariusz Bończak przedstawił prezentację z uwzględnieniem wymagań zasadniczych dla maszyn pt. „Wypadek to nie przypadek – analiza wybranych wypadków”.
- W dniach 12-13.10.2022 r. w hotelu Wodnik w Słoku k. Bełchatowa odbyła się konferencja zorganizowana przez Urząd Dozoru Technicznego w Łodzi pt. „Bezpieczna eksploatacja urządzeń technicznych – nowelizacje przepisów i nowe wyzwania w działalności UDT”. Nadinspektor Dariusz Bończak przedstawił prezentację pt. „Nadzór rynku w kontekście wymagań 2006/42/WE - studium niezgodności w praktyce”. W konferencji udział wzięło 120 uczestników.
- W dniu 28.10.2022r. inspektorzy pracy uczestniczyli w seminarium zorganizowanym w trybie online przez CIOPP–BIP w Łodzi. Podczas tego seminarium zostały przez prelegentów omówione zagadnienia dotyczące prac badawczych w zakresie środków ochrony indywidualnej oraz uczestnicy spotkania zapoznali się metodami badań i wyposażeniem laboratoriów CIOP. W seminarium uczestniczyło 27 inspektorów pracy z OIP w Łodzi.
- W dniu 17.11.2022r. w Ostrowie Wielkopolskim odbyło się XI seminarium w ramach Dni Bezpieczeństwa Technicznego UDT dla pracowników służb BHP. Nadinspektor pracy Dariusz Bończak przedstawił prezentację i omówił wymagania zasadnicze dla maszyn pt. „Nadzór rynku w kontekście wymagań 2006/42/WE - studium niezgodności w praktyce”. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele służb bhp z rejonu województwa wielkopolskiego oraz inspektorzy pracy z OIP oraz biura terenowego w Ostrowie Wielkopolskim (OIP w Poznaniu).
- W dniu 23.11.2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wspólnie z OIP w Łodzi zorganizował webinarium: „Procedury i współpraca Izb Celno-Skarbowych z Państwową Inspekcją Pracy w ramach nadzoru rynku”. W spotkaniu uczestniczyli inspektorzy pracy oraz przedstawiciele Urzędów Celnych z Łodzi i Warszawy (40 osób). Nadinspektor pracy Dariusz Bończak przedstawił prezentację dotyczącą nadzoru rynku pt. „Nadzór rynku w kontekście wymagań dyrektyw – studium niezgodności w praktyce”.
- W dniach 25.11; 07 i 06.12.2.2022 r. odbyły się odbiory prac badawczych CIOP-PIB Zakładu Ochrony Osobistych w Łodzi w zakresie środków ochrony indywidualnej. W odbiorach drogą komunikacji elektronicznej uczestniczyli inspektorzy z OIP w Łodzi.
- Zainteresowanym pracodawcom przekazywano dostępne broszury i materiały informacyjne (np. materiały dotyczące dostosowania wybranych maszyn do wymagań minimalnych – znajdujące się na stronie Głównego Inspektoratu Pracy) oraz udzielano porad technicznych i prawnych, w tym podczas kontroli udzielono szeregu porad w zakresie spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn i urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej (pracodawcom, pracownikom służb bhp czy pracownikom działów utrzymania ruchu oraz importerom).

Na podstawie przeprowadzonych w 2022 r. kontroli i zdobytych w ten sposób doświadczeń nasuwają się następujące wnioski:

- Prowadzenie kontroli w zakresie nadzoru rynku wymaga od inspektora pracy, ponadprzeciętnej wiedzy dotyczącej budowy maszyn i urządzeń technicznych, wiedzy dotyczącej procedur oceny zgodności, popartej znajomością aktualnych rozwiązań technicznych oraz wymagań określonych w przepisach i normach. Wskazane jest, zatem ciągłe rozwijanie wiedzy specjalistycznej grupy inspektorów wykonujących kontrole w nadzorze rynku, zwłaszcza w zakresie takich obszarów jak automatyka, nowoczesne systemy zabezpieczeń i sterowania oraz cyberbezpieczeństwo przemysłowe. W dalszym ciągu w tym zakresie poziom „wiedzy inspektorskiej” znacznie odbiega od obecnego stanu techniki, co uniemożliwia bardziej skuteczne znajdowanie wad wyrobów w zakresie technicznym i ogranicza kontrole do sprawdzania wymogów formalnych.
- Niezbędna jest bieżąca wymiana doświadczeń pomiędzy inspektorami pracy z różnych OIP zajmującymi się tematyką nadzoru rynku (np. cykliczne spotkania w grupach roboczych dla poszczególnych dyrektyw). Wskazane jest organizowanie okresowych spotkań roboczych, seminariów (np. online przy użyciu komunikatorów), na których omawiane byłyby konkretne przykłady i na tej podstawie wypracowane dobre praktyki kontroli i merytoryczne sposoby działania. Wskazane jest w dalszym ciągu ujednoczenie metodyki kontroli i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Pomimo obowiązujących zarządzeń w sprawie nadzoru rynku występują „lokalne” interpretacje i zasady postępowania (szczególnie w zakresie braku informacji zwrotnych o podjętych działaniach czy nie podejmowania żadnych działań w przypadku kontroli u podmiotów niebędących pracodawcami – np. nie wszczynanie postępowań).
- Wskazane jest poszerzanie grupy inspektorów dysponujących wiedzą do realizacji zadań w zakresie nadzoru rynku. Celowe jest prowadzenie szkoleń w tym zakresie jak i umożliwianie specjalizowania się inspektorów w poszczególnych dyrektywach (zwłaszcza takich jak ATEX, PED) czy wąskich specjalnościach np. środków ochrony indywidualnej, automatyki, sterowania czy wybranych grup urządzeń poddozorowych (np. urządzeń transportu bliskiego lub ciśnieniowych).
- Zakres potrzebnych do opracowania sprawozdania informacji powoduje konieczność „ręcznego” zliczania danych w różnych konfiguracjach (zwłaszcza w podziale na dyrektywy), co jest niezmiernie czasochłonne i w dobie informatyzacji bezsensowne.
- W przypadku wyrobów, dla których stwierdzono niezgodności na terenie danego OIP i następnie przesłano kontrole zgodnie z właściwością terytorialną OIP na terenie, którego znajduje się producent lub sprzedawca trudno jest ocenić skuteczność podejmowanych działań, gdyż nie zawsze przekazywane są informacje zwrotne lub uzupełniane są informacje w odpowiednich załącznikach formularza w programie PIPPIN – zgodnie z zarządzeniami GIP.

Podsumowując należy stwierdzić, że kontrole wyrobów w zakresie nadzoru rynku wymagają znacznego zaangażowania inspektora pracy, są skomplikowane i czasochłonne, często nie przynoszą wymiernych efektów w postaci ilości decyzji, wniosków itp. statystyki. Wymagają one jednak od kontrolującego specjalistycznej wiedzy i dużego doświadczenia praktycznego. Powoduje to małe zainteresowanie tematyką przez inspektorów pracy (bardzo obciążonych innymi zagadnieniami wynikającymi z realizacji bieżących zadań - zwłaszcza skarg w zakresie prawa pracy, legalności zatrudnienia itp.). Zauważalna jest również poprawa w zakresie znajomości wymagań zasadniczych przez producentów czy importerzy wyrobów. W wielu przypadkach wady wyrobów usuwane są w ramach działań dobrowolnych i nie ma potrzeby stosowania środków administracyjnych (decyzji, wszczynania postępowań etc.). W dalszym ciągu wiele problemów stwarza możliwość różnej interpretacji prawa w zakresie tych samych wymagań zasadniczych.

## V. OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ ZWIĄZANYCH Z WYSTĘPOWANIEM CZYNNIKÓW FIZYCZNYCH W ŚRODOWISKU PRACY – HAŁAS I DRGANIA MECHANICZNE

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi, w ramach realizacji tematu „Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne” przeprowadzono 6 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z mleka, obróbką cieplną, plastyczną i mechaniczną metali, produkcją mebli z zastosowaniem obróbki skrawaniem drewna, produkcją wyrobów toaletowych, produkcją kopert oraz opakowań z papieru. W zakresie przestrzegania prawa wykazano najwięcej nieprawidłowości w obszarze tworzenia oraz bieżącego prowadzenia dokumentacji związanej z narażeniem pracowników na hałas. Powyższe dotyczy prowadzenia rejestrów badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kart badań i pomiarów, sporządzania programów działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas, oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas oraz programów szkoleń z zakresu bhp uwzględniających tematykę oceny ryzyka zawodowego związanego z hałasem.

W analizowanych przypadkach pracodawcy podjęli działania mające na celu rozpoznanie źródeł emisji hałasu oraz warunków wykonywania pracy mających wpływ na poziom natężenia hałasu oraz jego oddziaływanie w środowisku pracy. Główne źródło emisji hałasu związane było z eksploatacją oraz stanem technicznym maszyn i urządzeń produkcyjnych wykorzystywanych w procesach wytwarzania wyrobów, w tym organizacją stanowisk pracy w zakresie kumulacji obrabiarek w jednej hali produkcyjnej. Wdrażane przez pracodawców w ramach ustalonych działań organizacyjno-technicznych metody zapobiegania narażenia pracowników na hałas ograniczane były do wprowadzania rozwiązań o charakterze organizacyjnym przy negatywnej tendencji pomijania technicznych możliwości eliminacji zagrożenia poprzez jego redukcję u źródła powstawania, stosowania środków ochrony zbiorowej przed hałasem, ograniczania hałasu na drodze transmisji.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono 35 stanowisk pracy związanych bezpośrednio z obsługą maszyn i urządzeń technicznych dla których poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8 godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy przekraczał 80 dB.

Na podstawie informacji zawartych w sprawozdaniach z pomiarów hałasu oraz kartach badań i pomiarów ustalono, że spośród wyżej wymienionych stanowisk pracy na 10 stanowiskach wielkości opisujące hałas mieszczą się w przedziale od 0,2 do 0,5 wartości NDN, na 3 stanowiskach wielkości opisujące hałas przekraczają 0,5 wartości NDN, w tym na 19 stanowiskach przekraczają wartość 1 NDN. W 3 przypadkach wielkości opisujące hałas nie przekroczyły 0,2 wartości NDN.

W 1 przypadku pomiary hałasu nie zostały przeprowadzone w wymaganym terminie, tj. co najmniej raz w roku, w związku ze stwierdzeniem, iż w wyniku ostatnich pomiarów wielkości charakteryzujące hałas przekraczały 0,5 wartości NDN. W pozostałych przypadkach, kontrolujący w zakresie terminowości wykonywania pomiarów niezgodności nie stwierdzili.

We wszystkich kontrolowanych podmiotach, pomiary hałasu zostały dokonane przez laboratoria posiadające akredytację. Dane zawarte w sprawozdaniach dot. stanowiska, daty, miejsca wykonania pomiaru oraz wyniki były spójne z informacjami wykazanymi w kartach badań i pomiarów. Kontrolujący nie mieli podejrzeń co do rzetelności wyników przedłożonych pomiarów. W 2 przypadkach pracodawca nie założył rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy oraz karty badań i pomiarów w formie zgodnej ze wzorami określonymi przepisami prawa. W 2 przypadkach kontrolujący wykazali, iż w rejestrze czynników szkodliwych nie podano aktualnych informacji dotyczących liczby osób pracujących w warunkach przekroczenia oraz czasów narażenia i charakterystyki stanowisk pracy.

W kontrolowanych zakładach, w związku ze stwierdzeniem przekroczenia NDN hałasu na stanowiskach pracy opracowano w jednym przypadku tzw. „Akcję”, a w pozostałych programy działań organizacyjno-technicznych mające na celu ograniczenie narażenia na hałas. W odniesieniu do realizacji w/w programów kontrolujący ustalili, że pracodawcy w przeważającej mierze ograniczyli się do wdrożenia działań organizacyjnych oraz technicznych jedynie w zakresie bieżącego utrzymania i serwisowania parku maszynowego. Planowane działania

dotyczące modernizacji, wymiany lub zakupu nowych maszyn z uwagi na bardzo wysokie koszty nie są realizowane w ramach w/w programu. W jednym przypadku, pomimo przekroczenia NDN hałasu program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas nie został przez pracodawcę opracowany.

W 5 kontrolowanych zakładach, w związku z wystąpieniem hałasu oceniono ryzyko zawodowe związane z narażeniem pracowników na hałas wynikające z cech miejsca pracy oraz ze stosowanych procesów pracy oraz opracowano programy szkoleń bhp, uwzględniające zagadnienia na temat oceny ryzyka zawodowego związanego z hałasem wyników pomiarów, wartości NDN i progów działania, skutków oddziaływania, bezpiecznych sposobów wykonywania pracy. Powyższy obowiązek nie został wykonany w całości w jednym kontrolowanym podmiocie. Ponadto w jednym przypadku w ocenie inspektora pracy, w programie szkoleń niedostatecznie uwzględniono zagadnienia dotyczące narażenia pracowników na hałas.

W zakresie profilaktyki medycznej, w tym współpracy pracodawców z lekarzami wykonującymi profilaktyczne badania lekarskie pracowników narażonych na hałas pracodawcy wypełniają obowiązek wynikający z art. 229 Kodeksu pracy dot. kierowania pracowników na wstępne i okresowe badania profilaktyczne. Kontrolujący tylko w 1 przypadku wykazali, że w skierowaniach na badania pracowników pracujących w warunkach ekspozycji na ponadnormatywny hałas nie wskazano aktualnych informacji o wartościach przekroczeń NDN wynikających z aktualnych pomiarów. W pozostałych przypadkach w przedmiotowym zakresie nieprawidłowości nie wykazano. Ponadto, w kontrolowanych zakładach, nie wykazano chorób zawodowych związanych z wykonywaniem pracy na stanowiskach, na których występuje narażenie na hałas. We wszystkich kontrolowanych zakładach, w związku z przekroczeniem progów działania pracodawcy podjęli działania mające na celu zapewnienie pracownikom ochronników słuchu spełniających normy dotyczące ochrony słuchu. W 1 przypadku pracodawca nie dokonał oceny skuteczności środków ochrony słuchu oraz nie potwierdził, że przydzielone pracownikom ochronniki słuchu zostały właściwie dobrane pod względem parametrów akustycznych hałasu występującego na stanowisku pracy jak również pod względem indywidualnych cech i potrzeb pracownika. W pozostałych przypadkach kontrolujący nie wykazali niezgodności w zakresie doboru środków ochrony słuchu.

W kontrolowanych zakładach środki ochrony indywidualnej przed hałasem są stosowane z uwagi na brak możliwości wyeliminowania ryzyka związanego z hałasem przy zastosowaniu innych rozwiązań. Według kontrolujących, we wszystkich przypadkach stan techniczny stosowanych przez pracowników środków ochrony słuchu nie budził zastrzeżeń. Z uwagi na przekroczenie wartości progów działania hałasu w kontrolowanych podmiotach pracownikom udostępniono środki ochrony indywidualnej uwzględniające parametry hałasu zgodnie z PN-EN 458.

Na podstawie powyższych informacji należy przyjąć, iż wiedza zarówno pracodawców jak i pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz sposobach zapobiegania uzyskiwana jest w głównej mierze poprzez realizację obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy tj. opracowanie oceny ryzyka zawodowego oraz zapoznanie pracowników z jej wynikami dotyczącymi zagadnień występowania hałasu w środowisku pracy. Powyższe wskazuje jedynie na ograniczenie wiedzy do podstawowej, w zakresie szkodliwości działania hałasu, bez dogłębnej analizy zagadnienia opartej np. na publikacjach naukowych, informacjach przekazywanych przez wyspecjalizowane instytucje zajmujące się problematyką hałasu.

Wdrażane przez pracodawców metody zapobiegania w większości przypadków ograniczane są do doboru oraz udostępnienia pracownikom ochronników słuchu po przekroczeniu wartości progów działania oraz wprowadzenia obowiązku ich stosowania w warunkach przekroczenia NDN, do uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy w warunkach narażenia na hałas, oznakowania znakami bezpieczeństwa stanowisk/miejsc pracy z przekroczonym NDN. Podejmowane działania - niejednokrotnie określone w programach organizacyjno-technicznych opracowanych w sytuacji osiągnięcia lub przekroczenia wartości NDN - nie uwzględniają inwestycji pozwalających ograniczyć hałas na drodze jego rozprzestrzeniania się (transmisji) przez opracowanie oraz zastosowanie środków ochrony zbiorowej takich jak. obudowy dźwiękochłonne, izolacyjne, tłumiki akustyczne, ekrany

akustyczne i przemysłowe kabiny dźwiękoizolacyjne, materiały pochłaniające dźwięk, układy aktywnej redukcji hałasu. Powyższe działania zostały wdrożone tylko w jednym przypadku.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano n/w środki prawne regulujące stwierdzone nieprawidłowości:

- 1 decyzję ustną wydana w czasie kontroli,
- 2 nakazy na piśmie zawierające łącznie 5 decyzji,
- 4 wystąpienia zawierające łącznie 5 wniosków.

Nieprawidłowości uregulowane w/w środkami prawnymi dotyczyły:

- prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia,
- prowadzenia kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- wskazywania w skierowaniach na badania pracowników pracujących w warunkach ekspozycji na ponadnormatywny hałas aktualnych informacji o wartościach przekroczeń NDN,
- sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas,
- opracowania programów szkoleń bhp uwzględniających zagadnienia dotyczące występowania hałasu na stanowiskach pracy,
- sporządzania i wdrażania programów działań organizacyjno-technicznych w sytuacji osiągnięcia lub przekroczenia wartości NDN,
- przestrzegania przepisów dotyczących częstotliwości przeprowadzania pomiarów natężenia hałasu,
- dokonania oceny skuteczności przydzielonych pracownikom środków ochrony słuchu oraz potwierdzenia właściwego ich doboru pod względem parametrów akustycznych hałasu występującego na stanowisku pracy jak również pod względem indywidualnych cech i potrzeb pracownika.

Przyczynami ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości były uchybienia formalne dotyczące obowiązku prowadzenia dokumentacji związanej z występowaniem hałasu w środowisku pracy zgodnie z przepisami prawa oraz zbyt niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie tematyki hałasowej, umożliwiające opracowanie pełnego zakresu tematycznego programów szkoleń bhp oraz zasad doboru i oceny skuteczności przydzielanych pracownikom środków ochrony słuchu.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu wydano łącznie 11 środków prawnych, w tym 1 decyzję ustną zrealizowaną w trakcie kontroli, 5 decyzji pisemnych oraz 5 wniosków. Efekty uzyskane w wyniku realizacji w/w środków prawnych dotyczyły 200 pracowników wykonujących pracę w narażeniu na hałas, przy czym na 10 stanowiskach wielkości opisujące hałas mieściły się w przedziale od 0,2 do 0,5 wartości NDN, na 3 stanowiskach wielkości opisujące hałas przekroczyły 0,5 wartości NDN, oraz na 19 stanowiskach przekroczyły wartość 1 NDN. We wszystkich przypadkach, w związku z przekroczeniem progu działania pracodawcy zapewнили pracownikom indywidualne środki ochrony słuchu. Przyczyny przekroczenia wartości progów działania oraz NDN hałasu wynikały z uwarunkowań związanych z konstrukcją stosowanych w procesach produkcyjnych linii produkcyjnych, maszyn i urządzeń technicznych, ich stanu technicznego oraz organizacji stanowisk pracy.

Pracodawcy, w ramach realizacji programów działań organizacyjno-technicznych mających na celu ograniczenie narażenia na hałas w przeważającej mierze ograniczyli się do wdrożenia aspektów organizacyjnych. W przypadku działań technicznych ograniczono się do bieżącego utrzymania i serwisowania parku maszynowego. Planowane działania dotyczące modernizacji, wymiany lub zakupu nowych maszyn z uwagi na bardzo wysokie koszty nie są realizowane w ramach zatwierdzonych programów. W związku z powyższym można przyjąć, iż wdrażane przez pracodawców metody zapobiegania narażenia pracowników na hałas przeważnie ograniczane są do wypełnienia obowiązków związanych z udostępnieniem pracownikom ochronników słuchu, oraz wprowadzania rozwiązań o charakterze organizacyjnym z pominięciem możliwości eliminacji zagrożenia poprzez jego redukcję u źródła powstawania, stosowania środków ochrony zbiorowej przed hałasem (ograniczanie hałasu na drodze transmisji). Ponadto podstawowy poziom wiedzy pracodawców i pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz o sposobach zapobiegania w głównej mierze wynika z braku zainteresowania publikacjami związanymi przedmiotowym problemem. Pracodawcy skupiają się na wypełnieniu obowiązków wynikających z przepisów bhp, tj. na uzyskaniu dokumentu potwierdzającego odbycie szkoleń

bhp, przestrzeganiu częstotliwości pomiarów, oznakowaniu stref, w których występuje przekroczenie NDN hałasu.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęściej nieprawidłowości występuje w obszarze tworzenia dokumentacji związanej z narażeniem pracowników na hałas. Powtarzalność tych zaniedbań wskazuje, że traktowanie wymogów prawa w tym zakresie przez pracodawców jest uznawane, jako uciążliwe i niepotrzebne, stwarzające jedynie dodatkowe koszty. Pomimo postępującej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach - stosowania nowszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie - nadal występuje szereg problemów w obszarze nadzoru ze strony pracodawców, tj.: nieprzywiązywanie należytej wagi do zagadnień związanych z narażeniem pracowników na hałas, a także niedostateczna wiedza i przygotowanie merytoryczne w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę zakres przedmiotowy nieprawidłowości i ich powtarzalność uznać należy, że realizowanie kontroli w szeroko rozumianym zakresie tematyki związanej z hałasem jest w pełni zasadne. Uważamy za potrzebne uaktualnienie i rozpowszechnienie publikacji dotyczącej problematyki hałasowej oraz zorganizowanie specjalistycznych szkoleń dla inspektorów pracy realizujących kontrole z tematyki hałasowej, a także czynny udział inspektorów w sympozjach, konferencjach, szkoleniach organizowanych przez instytucje kompetentne w zakresie nadzoru i kontroli w celu poszerzenia wiedzy na temat najlepszych sposobów kontroli zagrożeń i ryzyka związanych z narażeniem pracowników na hałas.

## **VI. OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED ZAGROŻENIAMI SPOWODOWANYMI PRZEZ SUBSTANCJE CHEMICZNE, ICH MIESZANINY, CZYNNIKI LUB PROCESY TECHNOLOGICZNE O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM**

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi skontrolowano 18 zakładów, w których występowały zagrożenia substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Były to zakłady sektora prywatnego o różnej wielkości pod względem zatrudnienia, tj.: do 9 zatrudnionych – 7 podmiotów; od 10 do 49 zatrudnionych – 6 podmiotów; od 50 do 249 zatrudnionych – 3 podmioty; 250 i więcej zatrudnionych – 2 podmioty.

W zakładach objętych ww. kontrolami liczba zatrudnionych stanowiła 1482 osoby, w tym 470 kobiet (łącznie liczba osób pracujących wyniosła 1551 osób). Natomiast pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym było w liczbie 482, w tym 63 kobiety (co stanowiło ok. 13%). Nie stwierdzono zatrudnienia w warunkach niezgodnych z normami higienicznymi (np. powyżej wartości NDS określonych dla ww. czynników rakotwórczych lub mutagennych).

Podobnie jak w latach ubiegłych (2020 r. i 2021 r.), jako czynnik o działaniu rakotwórczym lub mutagennym dominowały substancje chemiczne (w liczbie 14, np. formaldehyd, bezwodnik chromowy, siarczan niklu sześciowodny, chlorek niklu (II) sześciowodny), rzadziej mieszaniny chemiczne (w liczbie 3, np. mieszanina zawierająca diazotan niklu, mieszanina zawierająca pirokatechol). W dwóch zakładach zbadano czynnik fizyczny - promieniowanie jonizujące, a w 12 zakładach procesy technologiczne, w których dochodziło do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, w tym:

- prace związane z narażeniem na pył drewna – 7 podmiotów,
- prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną, frakcję respirabilną, powstającą w trakcie pracy – 3 podmioty.
- prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla – 2 podmioty.

W żadnym z objętych kontrolami podmiotów pracodawcy nie zastępowali substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, mniej szkodliwymi dla zdrowia.

Według uzyskanych w czasie kontroli informacji, lekarze sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami zapoznawali się z warunkami ich pracy i posiadali informacje dotyczące rodzaju i wielkości narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jednak nie miało to zastosowania do wszystkich przebadanych podmiotów. Zdarzały się zakłady, gdzie np. w aktach osobowych pracowników nie było skierowań na badania lekarskie, lub były one nieprawidłowo wypełnione w części dot. czynników niebezpiecznych, szkodliwych, uciążliwych i innych., wynikających ze sposobu wykonywania pracy.

Z substancji dla których w ostatnich latach zmieniona została klasyfikacja zharmonizowana, kontrolą objęto formaldehyd, który wystąpił w 7 na 18 zakładów poddanych kontroli.

Analiza danych statystycznych zawartych w listach kontrolnych T103/2022 wykazała, że:

- najwięcej nieprawidłowości typu „brak” dot. zagadnień zw. z:
  - 1) przekazaniem do Okręgowego Inspektoratu Pracy informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Braki wypełnienia w całości wymaganego obowiązku stanowiły 44%, a odnotowane uchybienia w zagadnieniu 12% i zw. były np. z wysłaniem informacji po terminie;
  - 2) rejestrem pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku stanowiło 35%, a odnotowane uchybienia 18% (łącznie dot. 171 pracowników) i zw. były np. z umieszczaniem w ww. informacji niezgodnej ze stanem faktycznym liczby pracowników narażonych;



- 3) rejestrem prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. 29% skontrolowanych pracodawców nie wypełniło w całości wymaganego obowiązku, a uchybienia zw. z tym obowiązkiem stanowiły ok. 18% - dot. one zastosowania nieaktualnego formularza informacji lub informacja zawierała błędne dane, co do osób narażonych czy rodzaju czynnika rakotwórczego;
- nieprawidłowości typu „brak” poniżej 20% stwierdzono w zagadnieniach zw. z:
    - 1) pomiarami szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Braki w wypełnieniu w całości wymaganego obowiązku stanowiły 17%, a odnotowane uchybienia zw. z tym zagadnieniem 15% (łącznie dot. 128 pracowników) i zw. były z niestosowaniem się do określonej przepisami częstotliwości dokonywania badań i pomiarów ww. czynników chemicznych;
    - 2) uwzględnieniem w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennym. Nieprawidłowości łącznie stanowiły 18% i dot. 129 pracowników, a zw. były z nieuwzględnieniem w dokumentach z oceny ryzyka zagrożeń związanych z oddziaływaniem czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym w procesie pracy, narażenia na chemiczne czynniki szkodliwe w tym rakotwórcze;
  - nieprawidłowości typu „brak” poniżej 10% stwierdzono w zagadnieniach zw. z obowiązkiem informacyjnym dot.: wyników pomiarów czynników rakotwórczych i/lub mutagennych, względem pracowników narażonych na ich oddziaływanie oraz ryzyka zawodowego, względem pracowników wykonujących prace w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym i/lub mutagennym. Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków nie przekroczyło 10% (nie odnotowano uchybień).
  - nie wystąpiły nieprawidłowości w zagadnieniach zw. z wentylacją stanowiskową (miejscowych wyciągów) oraz zw. z wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi (rakotwórczymi i/lub mutagennymi).

Podsumowując powyższą analizę należy zauważyć, że niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków nie przekroczyło w żadnym z badanych zagadnień 50%, a stwierdzone uchybienia 20%. Zatem inaczej niż w latach ubiegłych przedstawia się sytuacja zw. z charakterem nieprawidłowości, tj. obecnie stwierdzono i odnotowano więcej nieprawidłowości typu „brak” niż „uchybiecie” w badanych zagadnieniach. Oznacza to, że obowiązki z zakresu zagadnień objętych kontrolą były realizowane połowicznie. Zdarzało się też, że sposób ich realizacji był niewłaściwy i wymagał korekty.

Wskazane problemy istnieją w obszarze formalno-porządkowym, istotnym z punktu widzenia przepisów rozporządzenia Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U.2021.2235 t.j. z dnia 2021.12.03). Niestosowane są przez pracodawców przepisy związane z informowaniem Urzędu oraz prowadzeniem rejestrów. Trudno jednoznacznie ocenić, jaki charakter miało ww. niestosowanie się do wymagań prawnych. Domniema się, że stwierdzone przypadki nieprawidłowego działania czy też zaniechania określonego działania pracodawcy wynikały, podobnie, jak w latach ubiegłych z cyt.: „niedopatrzenia, zapomnienia lub przeoczenia.”.

Zadowolający jest fakt stosowania się pracodawców do obowiązku informacyjnego względem pracowników zatrudnionych w narażeniu na czynniki chemiczne w tym rakotwórcze i/lub mutagenne oraz stosowania środków ochrony zbiorowej.

Ważną informację stanowi wynik uzyskany z analizy danych z wypadków przy pracy zarejestrowanych w latach 2019 - 2021, gdyż żaden z nich nie był związany z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Na skutek stwierdzonych ww. nieprawidłowości w czasie kontroli wydano następujące środki prawne:

- decyzji ogółem: 86 (wykonano 53, co stanowiło 62 %), w tym:
  - o decyzji na piśmie: 57 (wykonano 25, co stanowiło 44%),

- decyzji ustnych: 29 (wykonano 28),
- decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania: 8 - wszystkie wykonano,
- decyzji wykonania badań i pomiarów: 6 - wszystkie wykonano;
- wniosków w wystąpieniach: 37, które dotyczyły 658 pracowników (wykonano 18, [49%], które dotyczyły 274 pracowników [42%]).

Podsumowując powyższe zestawienie należy podkreślić, iż w efekcie wykonalność ogółem wydanych decyzji wyniosła ponad 50%, a w przypadku wniosków blisko 50% zostało zrealizowanych. Co w mojej opinii i z uwzględnieniem liczby skontrolowanych zakładów jest dobrym wynikiem.

Poza tym, w przeprowadzonych kontrolach inspektorzy udzielili 67 porad technicznych i 28 porad prawnych.

związku z przeprowadzonymi kontrolami w 18 podmiotach w czterech z nich inspektorzy pracy stwierdzili 13 wykroczeń w związku z nieprzestrzeganiem/naruszeniem przepisów Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych (...) w środowisku pracy, co skutkowało wszczęciem postępowania wykroczeniowego.

Biorąc pod uwagę kryterium doboru zakładów do kontroli, tj. wg wielkości zatrudnienia, najwięcej wykroczeń odnotowano w przedsiębiorstwach o zatrudnieniu, odpowiednio: od 50 do 249 pracowników, następnie od 250 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników – nie stwierdzono korelacji między liczbą zatrudnionych, a liczbą wykroczeń,

Na 18 przeprowadzonych kontroli tylko w przypadku 1 dokonano kontroli sprawdzającej wydane środki prawne. Jednakże w odniesieniu do ogólnej liczby wydanych decyzji i wniosków odnotowano efekt w postaci wykonania decyzji na poziomie 62% i realizacji 49% skierowanych wniosków. Co w porównaniu do lat ubiegłych jest bardzo dobrym wynikiem. I wskazuje na pojawienie się korzystnej zmiany, tj. chęci pracodawców do poprawy warunków zatrudnienia pracowników w środowisku pracy, gdzie występują zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Być może mamy tu do czynienia ze wzrostem świadomości u pracodawców pod wpływem kontroli w kwestii zagrożeń czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi (wartość dodana kontroli).

Odnotowane wykroczenia dot. w całości procesu technologicznego o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, tj. prac zw. z narażeniem na pył drewna, które to zgodnie z nowelizacją z 22-02-2020 r. przepisów Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych (...) w środowisku pracy, uznano za rakotwórcze. Czego nie stwierdzono w stosunku do prac związanych z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną, które uznane zostały również ww. aktem za rakotwórcze. Być może jest to kwestia branży występowania czynnika rakotwórczego.

W treści ww. rozporządzenia mamy do czynienia z cyt. „liczbą pracowników narażonych”, co jest niekompatybilne z zapisami załącznika nr 2 do tego rozporządzenia, czyli informacją o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, w której należy podać cyt. „liczbę osób narażonych” – ww. nieścisłość wymaga korekty, ujednolicenia.

Warto nadmienić, że obecnie użycie olejów mineralnych w silnikach spalinowych jest bardzo rzadkim przypadkiem. Obserwuje się ich eliminację i zastępowanie olejami półsyntetycznymi lub syntetycznymi. Zatem wymienione w procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym prace zw. z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika są mało realne do zbadania. Także pojawia się pytanie o sens istnienia ww. zapisu w ww. rozporządzeniu.

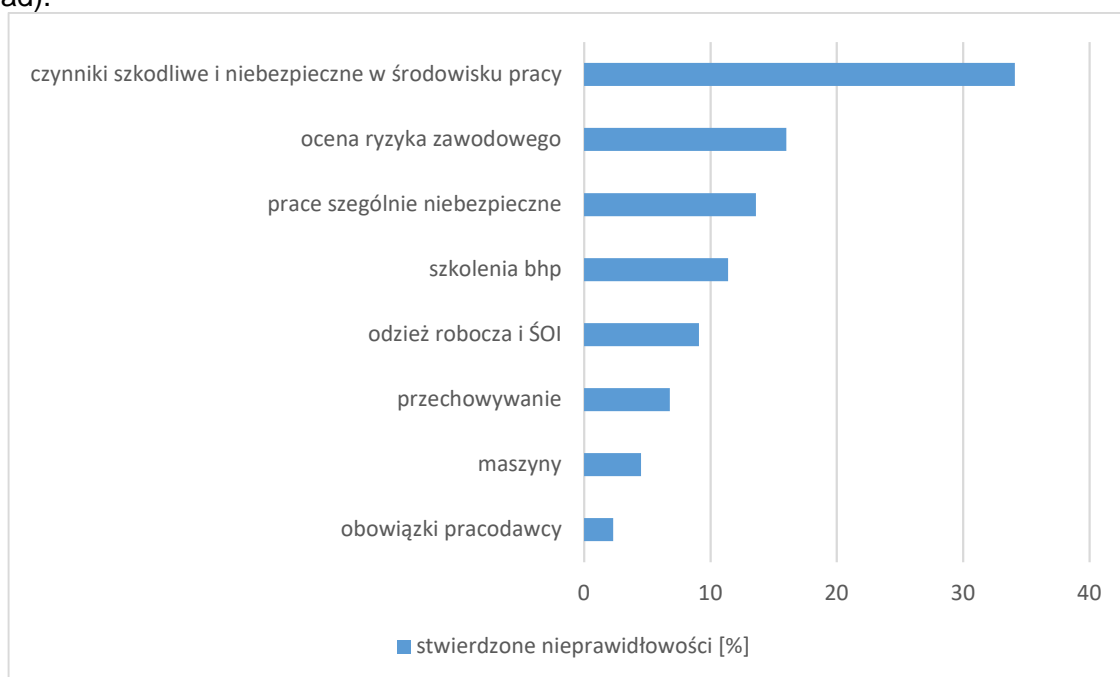
## VII. REJESTRACJA, OCENA, UDZIELANIE ZEZWOLEŃ I STOSOWANE OGRANICZENIA W ZAKRESIE CHEMIKALIÓW ORAZ KLASYFIKACJA, OZNAKOWANIE I PAKOWANIE SUBSTANCJI I MIESZANIN – ROZPORZĄDZENIA REACH I CLP

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w ramach realizacji tematu przeprowadzono 8 kontroli u 8 przedsiębiorców. W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 80 pracujących, w tym 68 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Skontrolowane zakłady w rozumieniu przepisów rozporządzenia REACH kwalifikują się ze względu na prowadzone procesy technologiczne i stosowane substancje i mieszaniny chemiczne do zaliczenia ich do kategorii dalszych użytkowników.

Wśród kontrolowanych zakładów ponad 60% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o kilkusobowym zatrudnieniu reszta to zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

W roku 2022 największą część skontrolowanych podmiotów według PKD stanowiły zakłady zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (6 zakładów), pozostałe kategorie, w których prowadzono kontrole to: budownictwo – roboty budowlane specjalistyczne (1 zakład), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – działalność usługowa związana z wyżywieniem (1 zakład).



Przepisów o czynnikach szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy nie przestrzegano w 34,1 % skontrolowanych zakładów. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim braku kart charakterystyki lub braku ich aktualizacji, wobec czego pracownicy nie zostali zapoznani z informacjami w nich zawartymi odnośnie zagrożeń i skutecznych sposobów ochrony przed nimi. Zaniebdywano również okresowe przeprowadzanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy lub – co było częstsze – w ogóle analizy procesów technologicznych pod kątem typowania czynników szkodliwych do badania co stanowiło 6,8 % nieprawidłowości. Taki stan rzeczy wynika zwykle z braku rzetelnej oceny warunków pracy. Nieznaczną liczbę wykrytych nieprawidłowości stanowił brak instrukcji określającej zasady bezpieczeństwa i higieny pracy ze stosowanymi substancjami chemicznymi. Po raz kolejny (tak jak i w latach ubiegłych) stwierdzono brak lub niewłaściwe karty charakterystyk stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych i substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie. Należy jednak podkreślić, że w części przypadków te uchybienia nie wynikały z braku wiedzy u osób odpowiedzialnych. Pracodawcy,

jako przyczynę wskazywali trudności w uzyskaniu dokumentów lub przetłumaczonych dokumentów, a także wersji uaktualnianych od dostawców. Szczególnie w przypadku, gdy dostawca danej mieszaniny/substancji nie prowadzi działalności na terenie Polski. Według inspektorów przyczyną takiego stanu jest również brak bieżącego nadzoru nad dokumentacją zakładową i systematycznej jej aktualizacji.

Pomimo wielu lat obowiązywania przepisów dotyczących dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły największej ilości wydanych podczas kontroli środków prawnych. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w 5 na 8 kontroli i stanowiły one 16 % wydanych środków prawnych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące przygotowania dokumentacji wewnętrzzakładowej związanej z bezpieczeństwem pracy (m.in. ocena ryzyka zawodowego) wskazują, że tendencja związana z traktowaniem przez pracodawców dokumentów wyłącznie, jako wymogu formalnego uległa nieznaczącej poprawie. Nadal przyjąć należy, że w znacznej mierze dokumenty te traktowane są, jako zbędny wymóg formalny i sporządzane jedynie na wypadek ewentualnej kontroli.

Podczas kontroli inspektorzy zwracali również uwagę na prace zakwalifikowane do szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w 13,6 % wydanych środków. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że przy pracach związanych z bezpośrednim używaniem środków chemicznych zatrudnionych jest 9 pracowników (w tym dwie kobiety). Pracodawcy nie kwalifikują prac związanych z bezpośrednim używaniem substancji czy mieszanin chemicznych oznakowanych jako niebezpieczne do prac szczególnie niebezpiecznych. Wynika to z niedostatecznej wiedzy. Z tego tytułu w zakładach brak jest wykazów lub zostały niewłaściwie opracowane. Nie określano również szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu tych prac. Bardzo często pracodawcy wskazują na trudności w interpretacji przepisów. Trudności sprawia szczególnie zaliczanie prac z użyciem czynników chemicznych klasyfikowanych, jako niebezpieczne (uznawanych za materiały niebezpieczne) do prac szczególnie niebezpiecznych. Pracodawcy często tłumaczą, że ilość stosowanej substancji jest niewielka, substancja jest o małej szkodliwości i tym samym nie zaliczają prac z jej użyciem do prac szczególnie niebezpiecznych.

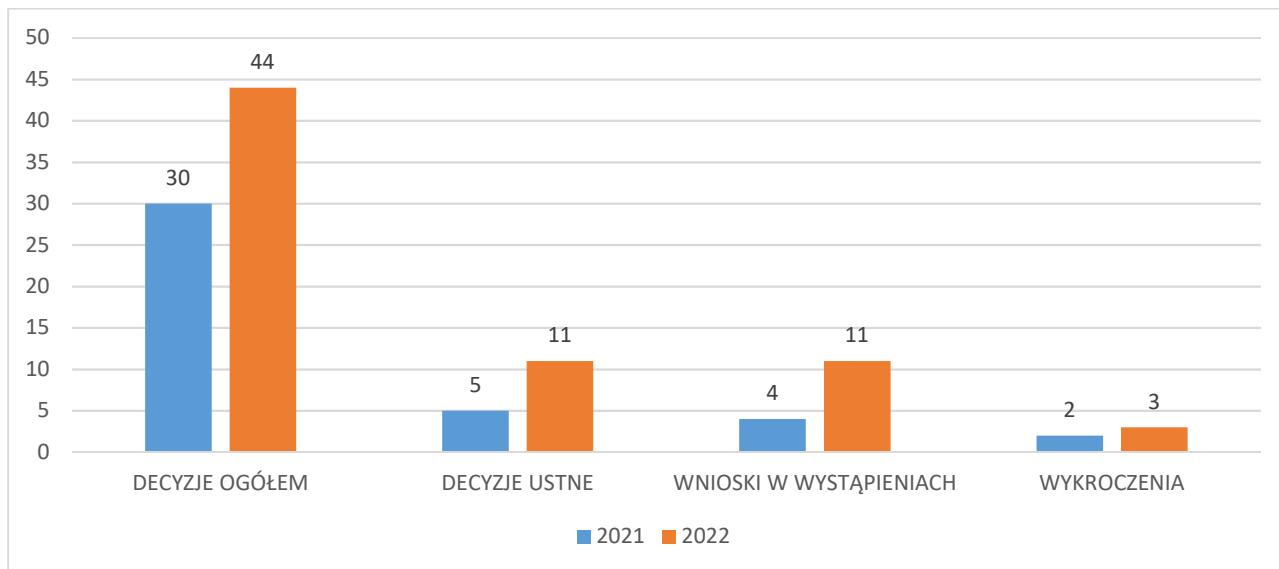
11,4 % nieprawidłowości stanowiły uchybienia w zakresie szkolenie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczyły one przede wszystkim nieustalenia częstotliwości szkoleń dla poszczególnych grup stanowisk.

Problemem ujawnionym w co trzeciej kontroli było nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej zabezpieczających pracowników przed szkodliwymi czynnikami tylko w jednym przypadku pracodawca nie wyposażył pracowników w wymagane kartę charakterystyki stosowanej mieszaniny rękawice ochronne. Kontrole wykazały, że pracownicy (poza jednym przypadkiem) wyposażeni byli odpowiednio do procesu pracy środki ochrony indywidualnej jednak wydanie nie było ewidencjonowane.

W trzech kontrolach ujawniono nieprawidłowości dotyczące przechowywanie substancji i mieszanin oznakowanych jako niebezpieczne. Dotyczyło to przede wszystkim nieprawidłowego oznakowania pojemników służących do przechowywania – oznakowanie było niezgodne z rozporządzeniem CLP lub pojemniki nie były w ogóle oznakowane.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły eksploatacji maszyn niewyposażonych w osłony i urządzenia ochronne z dostępem do strefy niebezpiecznej czy eksploatację instalacji energetycznych bez aktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej.

Na skutek nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli przeprowadzonych w zakładach w latach 2021 – 2022 inspektorzy wydali przewidziane przepisami środki prawne.



Za popełnione w 2022 r. wykroczenia inspektorzy pracy nałożyli dwa mandaty karne (w dwóch kontrolach) na łączną kwotę 2700,00 zł.

Nieznacznie większa ilość wydanych środków prawnych i ujawnionych wykroczeń może wynikać z faktu połączenia dwóch tematów dotyczących przestrzegania przepisów REACH i CLP, a nie wyłącznie z pogorszenia stanu przestrzegania przepisów prawa. Należy również podkreślić, że pracodawcy w ostatnim czasie – ze względu na pandemię i inflację bardziej skupieni byli na utrzymaniu stanowisk pracy i istnienia samego zakładu niż przykładania wagi do przestrzegania przepisów.

#### Zbiornicze zestawienie niektórych danych wymaganych przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA)

Zakres kontrolowanej tematyki w ramach REACH	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
Informacje w łańcuchu dostaw (art. 35 REACH)	7	7
Dalsi użytkownicy (art. 37 REACH)	8	0
Inni uczestnicy łańcucha dostaw (poza ww.)	1	1
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia REACH	0	0
Badane zagadnienia	Liczba przeprowadzonych kontroli / *liczba skontrolowanych substancji lub mieszanin	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu / *liczba skontrolowanych substancji lub mieszanin w przypadku których stwierdzono naruszenie przepisu
Karty charakterystyki substancji niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie (*)	4	2
Karty charakterystyki mieszanin niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie (*)	8	5
Informacje o chemikaliach innych niż niebezpieczne/stwarzając zagrożenie (*)	8	1
Dostępność informacji z kart charakterystyki (*)	8	5
Dostępność informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne/stwarzające zagrożenie (*)	8	1
Instrukcje bhp dotyczące postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi	8	5

Działania pracodawcy eliminujące/ograniczające zagrożenia	8	5		
<b>Zakres kontrolowanej tematyki w ramach CLP</b>	<b>Liczba przeprowadzonych kontroli</b>	<b>Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu</b>		
Informowanie o zagrożeniu przy pomocy oznakowania (Tytuł III CLP)	8	2		
Opakowania (Tytuł IV CLP)	8	0		
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia CLP	8	0		
<b>Badane zagadnienia</b>	<b>Liczba przeprowadzonych kontroli / *liczba skontrolowanych substancji lub mieszanin</b>	<b>Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu / *liczba skontrolowanych substancji lub mieszanin w przypadku których stwierdzono naruszenie przepisu</b>		
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji zgodnie z CLP (*)	8	1		
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin zgodnie z CLP (*)	8	3		
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych/ stwarzających zagrożenie oznakowania CLP (*)	8	1		
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych/ stwarzających zagrożenie oznakowania CLP (*)	8	2		
Uwzględnianie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcje, programy szkoleń)	8	0		
Oznakowanie magazynów, zbiorników i miejsc magazynowania/składowania chemikaliów	8	0		
Dobór miejsca składowania/przechowywania chemikaliów	8	0		
Właściwe opakowania substancji i mieszanin (*)	8	1		
<b>Kontrole spowodowane przez:</b>	<b>Liczba przeprowadzonych kontroli</b>		<b>Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu</b>	
	<b>REACH</b>	<b>CLP</b>	<b>REACH</b>	<b>CLP</b>
a) zgłoszone skargi i problemy	0	0	0	0
b) incydenty i niebezpieczne zdarzenia	0	0	0	0
c) nadzór (w ramach realizacji tematu)	0	0	0	0
d) wyniki inspekcji/działania następcze (rekontrole)	0	0	0	0
<b>Kontrole, które doprowadziły do:</b>	<b>Liczba przeprowadzonych kontroli</b>			
	<b>REACH</b>		<b>CLP</b>	
a) stwierdzenia braku naruszeń przepisów	0		0	
b) wydania porady ustnej lub pisemnej (porady i odpowiedzi pisemne)	0		0	
c) zastosowania formalnego egzekwowania przepisów (środki prawne, z wyłączeniem postępowania sądowego)	8		6	
d) wszczęcie postępowania sądowego	0		0	

Wyniki kontroli jednoznacznie wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli o tej tematyce. Kontynuacja działań ukierunkowanych na ocenę przez pracodawców przepisów związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy kontakcie z substancjami i mieszaninami chemicznymi. Rozszerzenie działań prewencyjnych dla pracodawców, pracowników, osób wykonujących zadania służby bhp w przedsiębiorstwach, w których występują zagrożenia związane z substancjami chemicznymi i mieszaninami oznakowanymi jako niebezpieczne i nie tylko. Prowadzone kontrole i realizowane w ich trakcie poradnictwo przyczyniają się do podnoszenia świadomości, przekonując jednocześnie pracodawców do zasadności spełniania przepisów bhp, co w efekcie skutkuje poprawą warunków pracy.

## **VIII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O MIKROORGANIZMACH I ORGANIZMACH GENETYCZNIE ZMODYFIKOWANYCH (KONTROLE ZAMKNIĘTEGO UŻYCIA GMM I GMO, KONTROLE W ZWIĄZKU Z WNIOSEM O WYDANIE ZEZWOLENIA NA PROWADZENIE ZAKŁADU INŻYNIERII GENETYCZNEJ)**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w roku 2022 przeprowadzono w dwóch zakładach inżynierii genetycznej kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO.

Pierwszy kontrolowany podmiot to Zakład Patofizjologii Katedry Patologii Ogólnej i Doświadczalnej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Badania zakładu mają polegać na zamkniętym użyciu organizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMO II kategoria zagrożenia) w zakresie ustalenia możliwości uczestniczenia integryny w regulacji metabolizmu kolagenu w fibroblastach przedsionków serca oraz w przekazywaniu informacji o zmianach parametrów fizycznych podłoża i modyfikowaniu w ten sposób metabolizmu kolagenu. Tkanki i organy pobierane są od zwierząt GMO – myszy.

W kontrolowanym zakładzie inżynierii genetycznej, w pomieszczeniach objętych kontrolą, przy operacjach zamkniętego użycia GMO będzie uczestniczyć 5 pracowników.

Poprzednia kontrola została przeprowadzona w roku 2020 w związku z pismem Ministra Środowiska, które dotyczyło wydania opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy, w których znajduje się ww. jednostka Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Uniwersytet Medyczny złożył wniosek o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej (zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych GMO – II kategoria zagrożenia). Wniosek w rejestrze Ministra Środowiska oznaczony został numerem 04-15/2020.

Kontrolowany podmiot posiada decyzję Ministra Środowiska Nr 93/2020 z dnia 29.07.2020 r. zezwalającą Uniwersytetowi Medycznemu w Łodzi, Al. Kościuszki 4 na prowadzenie w Zakładzie Patofizjologii Katedry Patologii Ogólnej i Doświadczalnej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczonych do II kategorii zagrożenia. Zezwolenie jest ważne bezterminowo.

W zakresie przygotowania do pracy ustalono, iż pracownicy na dzień kontroli posiadali aktualne szkolenia z dziedziny bhp oraz badania lekarskie. Zapewniono odzież, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej dostosowane do charakteru wykonywanej pracy (pracownicy zostali wyposażeni).

W trakcie kontroli została wydana 1 decyzja ustna dotycząca uzupełnienia programów stanowiących podstawę realizacji szkoleń okresowych w dziedzinie bhp pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi biorących udział w prowadzeniu prac związanych z zamkniętym użyciem GMO oraz GMM o zagadnienia z tym związane. Decyzja została zrealizowana w trakcie prowadzonej kontroli. Ponadto, w trakcie trwania kontroli, dla ww. 5 pracowników zostało zorganizowane dodatkowe szkolenie okresowe w dziedzinie bhp w oparciu o opracowany program szkolenia okresowego, w którym uwzględniono zagadnienia problematyki dotyczącej zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi, w tym zarówno GMO jak i GMM.

W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano nakaz zawierający 5 decyzji oraz wystąpienie zawierające 7 wystąpień o charakterze profilaktycznym.

Wydane decyzje dotyczyły: ustalenia częstotliwości i czasu trwania szkolenia okresowego w dziedzinie bhp pracowników zatrudnionych w zakładach inżynierii genetycznej; zapewnienia szczegółowego programu szkolenia wstępnego stanowiskowego w dziedzinie bhp dla pracowników ZIG w kontrolowanej jednostce; pisemnego ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej stosowanych przez pracowników Zakładu Patofizjologii Katedry Patologii Ogólnej i Doświadczalnej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi; ustalenia wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w Zakładzie Patofizjologii Katedry Patologii Ogólnej i



Doświadczalnej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi oraz określenia szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu ww. prac.

Drugi kontrolowany podmiot to Katedra Onkologii Zakład Patologii Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Działania zakładu będą obejmować prace badawczo-naukowe nad rolą receptora FGFR w biologii raka piersi (GMM II kategoria zagrożenia).

W kontrolowanym zakładzie inżynierii genetycznej, w pomieszczeniu objętym kontrolą, przy operacjach zamkniętego użycia GMM będzie uczestniczyć 3 pracowników.

Poprzednią kontrolę przeprowadzono w związku z pismem Ministra Środowiska z dnia 13.06.2019 r., które dotyczyło wydania opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia i stanowiska pracy przez kontrolowaną jednostkę, w związku z wnioskiem Uniwersytetu Medycznego o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych. Wniosek w rejestrze Ministra Środowiska oznaczony został numerem 04-25/2019.

Kontrolowany podmiot posiada decyzję Ministra Środowiska Nr 108/2019 z dnia 30.07.2019 r. zezwalającą Uniwersytetowi Medycznemu w Łodzi, Al. Kościuszki 4 na prowadzenie w Katedrze Onkologii, Zakładzie Patologii Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczonych do II kategorii zagrożenia. Zezwolenie jest ważne bezterminowo.

W zakresie przygotowania do pracy nie stwierdzono nieprawidłowości (pracownicy na dzień kontroli posiadali aktualne szkolenia z dziedziny bhp oraz badania lekarskie). Zapewniono odzież, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej dostosowane do charakteru wykonywanej pracy (pracownicy zostali wyposażeni).

W trakcie kontroli została wydana 1 decyzja ustna w zakresie potwierdzenia pomiarami zgodności parametrów oświetlenia elektrycznego z Polską Normą na płaszczyznach roboczych w kontrolowanym pomieszczeniu. Decyzja została zrealizowana w trakcie kontroli.

Ponadto w wyniku kontroli do pracodawcy skierowano nakaz zawierający 5 decyzji oraz wystąpienie zawierające 3 wystąpienia o charakterze profilaktycznym.

Wydane decyzje dotyczyły: dokonania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego w Zakładzie Patologii Katedry Onkologii Uniwersytetu Medycznego w Łodzi wynikającej z pracy z czynnikiem chemicznym stwarzającym zagrożenie dla pracownika; pisemnego ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej stosowanych przez pracowników Zakładu; ustalenia wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w Zakładzie Patologii Katedry Onkologii Uniwersytetu Medycznego w Łodzi oraz określenia szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu ww. prac; zapewnienia instrukcji bhp magazynowania materiałów niebezpiecznych składowanych w Zakładzie Patologii Katedry Onkologii Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi, przeprowadzono w 2022 r. 5 kontroli w ramach postępowania w sprawie wydania zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMM).

Kontrole przeprowadzone zostały na podstawie wystąpienia ministra właściwego do spraw klimatu i środowiska, który zwrócił się o opinię do Okręgowego Inspektora Pracy o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMM. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi wpłynęło łącznie 5 pism Ministra Klimatu i Środowiska o uzyskanie opinii w zakresie spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w zakładach, w których będą prowadzone działania zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych. Kontrole przeprowadzono w siedzibie pracodawcy (1 kontrola) oraz w wydzielonych jednostkach (4 kontrole).

Podczas kontroli wzięto pod uwagę informacje zawarte we wnioskach i dokonano oceny spełniania przez wskazane zakłady wymogów przepisów określonych w szczególności w Dziale II, III i IV 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 2021 r. poz. 2088).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 6 decyzji ustnych. Wszystkie zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Wydane decyzje dotyczyły:

- Zapewnienia instrukcji udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej w razie wypadku (Zakład Biologii Molekularnej Katedry Biologii Medycznej UM w Łodzi),
- Zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w laboratorium natrysków ratunkowych (prysznic bezpieczeństwa) (Międzynarodowe Centrum Badań Innowacyjnych Biomateriałów Politechniki Łódzkiej),
- Oznakowania w widocznym miejscu drzwi (z przeszkleniami na całej wysokości) prowadzących do wydzielonych pomieszczeń zakładu (Międzynarodowe Centrum Badań Innowacyjnych Biomateriałów Politechniki Łódzkiej),
- Zabezpieczenia przed możliwością przewrócenia butli z gazami technicznymi (Zakład Biologii Nowotworów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi),
- Zapewnienia w pomieszczeniu laboratorium natrysku ratunkowego (prysznic bezpieczeństwa) (Zakład Biologii Nowotworów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi),
- Zapewnienia w 2 pomieszczeniach laboratoryjnych umywalki uruchamianej bez użycia rąk (Zakład Biologii Nowotworów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi).

Ponadto inspektorzy pracy udzielili ogółem 19 porad technicznych i 2 porady prawne.

W zakresie szkoleń okresowych w dziedzinie bhp poinformowano przedstawicieli pracodawców o konieczności zapewnienia osobom biorącym udział w zamkniętym użyciu GMM, co najmniej raz na 2 lata, uczestnictwa w szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano pięć postanowień, w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w kontrolowanych zakładach.

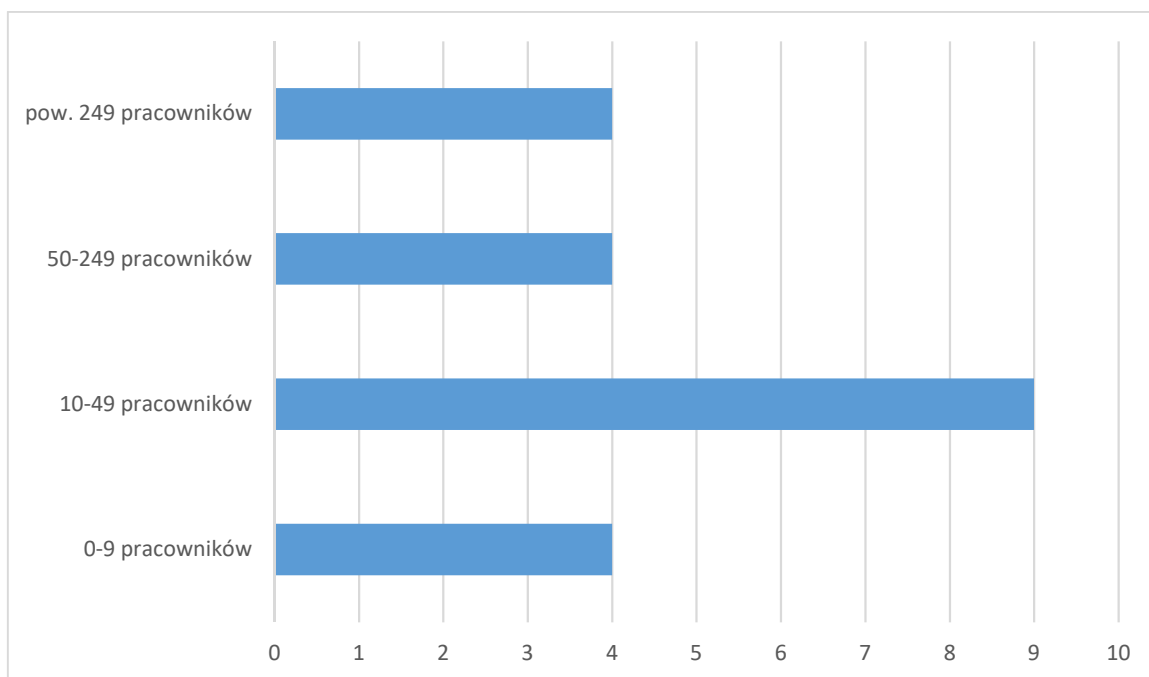
Zatem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi stan przygotowania zakładów ubiegających się o zezwolenie na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej w wymienionym zakresie jest na zadowalającym poziomie (w sumie wydano tylko 6 środków prawnych regulujących zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, środki zrealizowane w trakcie kontroli).

Zgodnie z art. 15c ust. 3 ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych organy, o których mowa w ust. 1, wydają opinię w terminie 15 dni od dnia otrzymania kopii wniosku o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMM lub GMO, po uprzednim przeprowadzeniu kontroli.

## IX. EKSPOZYCJA PRACOWNIKÓW NA NIEBEZPIECZNE I SZKODLIWE DLA ZDROWIA CZYNNIKI CHEMICZNE W ŚRODOWISKU PRACY

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w ramach realizacji tematu przeprowadzono 21 kontroli. W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało ogółem 2339 pracujących, w tym 2302 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

W skontrolowanych zakładach ocenie poddano przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji i/ lub stosowaniu w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS). We wszystkich skontrolowanych zakładach niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne wydzielały się w procesie produkcji.

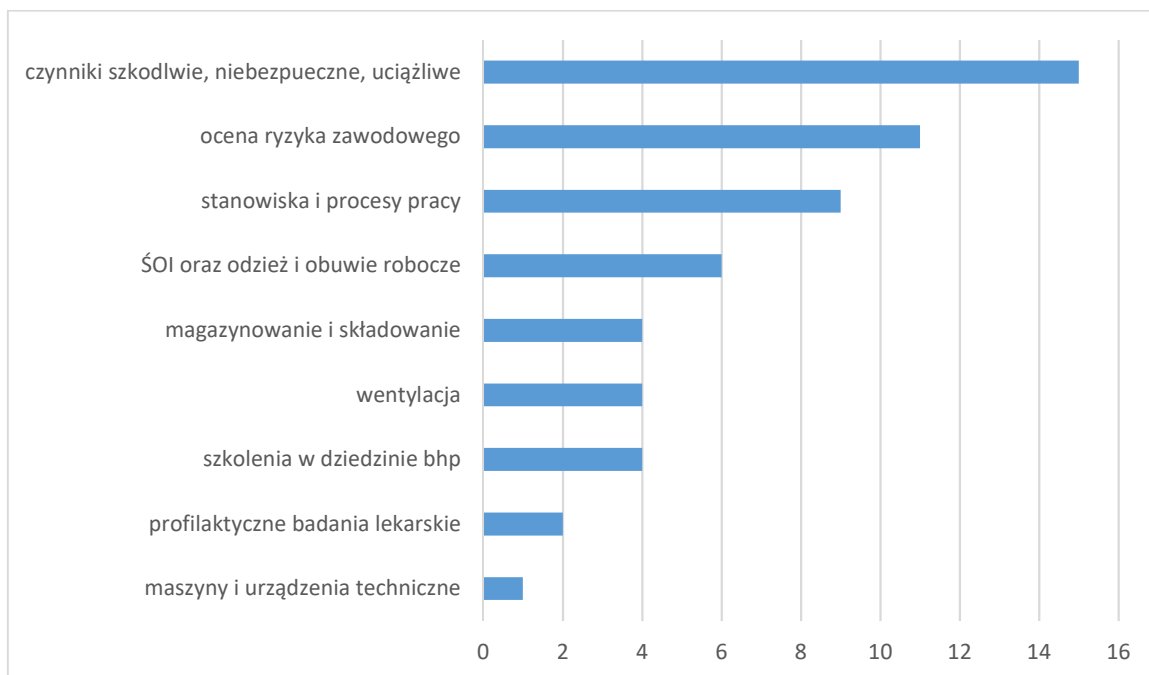


Wielkość skontrolowanych zakładów pod względem zatrudnienia pracowników

Według obszaru działalności firm skontrolowano:

- produkcja wyrobów z metalu, galwanizernie – 6 zakładów,
- produkcja i konfekcjonowanie chemii – 4 zakłady,
- produkcja opakowań z tworzyw sztucznych – 3 zakłady,
- odbiór i przetwórstwo odpadów – 3 zakłady,
- drukarnie – 2 zakłady,
- produkcja mebli – 1 zakład,
- lakiernia – 1 zakład.

Ze wstępnej analizy wynika, że we wszystkich zakładach bez względu na wielkość czy rodzaj produkcji inspektorzy pracy wydali środki prawne. Ponieważ temat został wprowadzony jako nowy w 2022 r. nie ma skali porównawczej w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości w latach ubiegłych.



Analiza wyników kontroli dotycząca czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykazała, że zagadnienia z tym związane to największy problem pracodawców (26 % wydanych decyzji). Największy problem stanowi tu właściwa identyfikacja i wytypowanie czynników do badań i pomiarów, a także przestrzeganie terminów oraz interpretacja wyników pomiarów. Widać, że problematycznym jest również regularne prowadzenie rejestrów i kart pomiarów. Zdarzały się również przypadki, że pracodawcy nie informowali pracowników o wynikach badań czy, że nie przeprowadzali badań i pomiarów środowiska pracy po zmianach w procesie technologicznym.

Do najczęściej kontrolowanych substancji chemicznych posiadających określone w przepisach najwyższe dopuszczalne stężenia była krzemionka krystaliczna oraz formaldehyd – co wynikało bezpośrednio z rodzaju kontrolowanych zakładów. Często w zakładach do kontroli typowym był pył: tworzyw sztucznych, drewna czy pył nieskalsyfikowany ze względu na toksyczność. W jednym przypadku podczas kontroli stwierdzono, że nie zapewniono stałego monitorowania stężenia cyjanowodoru, gdyż zainstalowano czujnik gazu, który sygnalizuje osiągnięcie założonych wartości stężenia gazu w powietrzu. Ponieważ dla cyjanowodoru określono przepisami NDSP inspektor pracy wydał decyzję na pomiar ciągły stężenia cyjanowodoru.

Problemem o istotny znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy jest ocena ryzyka z uwzględnieniem wszystkich zagrożeń na stanowiskach pracy – stwierdzone w tym zakresie nieprawidłowości to prawie 20 % wydanych decyzji. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że największą trudność sprawiało pracodawcom samo określenie wszystkich zagrożeń stwarzanych przez kontakt lub powstawanie w procesie prac czynników szkodliwych, uciążliwych bądź niebezpiecznych. Często brakuje także aktualizacji dokumentu po przeprowadzonych pomiarach. Nieprawidłowości te, uregulowane decyzjami stanowiły ponad  $\frac{3}{4}$  w tym temacie. Po raz kolejny można stwierdzić, że dokument oceny ryzyka pracodawcy traktują wyłącznie jako wymóg formalny sporządzany na potrzeby kontroli. Tylko w nieznacznej części kontroli pracodawcy nie spełnili obowiązku informowania pracowników o ocenie ryzyka zawodowego.

W grupie zagadnień związanych z organizacją pracy dominującą nieprawidłowością był brak wykazu czy instrukcji prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych. Instrukcja wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych często była ramowa, nie zawierała informacji z kart charakterystyki stosowanych w zakładzie chemikaliów oznakowanych jako niebezpieczne. Pracodawca zwykle tłumaczy to minimalną ilością wykorzystywanej substancji czy mieszaniny oznakowanej jako niebezpieczna. Nie uwzględniano w wykazie wszystkich wykonywanych prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych. Bardzo często pokutuje przekonanie, że prace niebezpieczne to prace na wysokości czy w zbiornikach. Należy zauważyć, że przedsiębiorcy nie

zawsze identyfikowali prace z użyciem substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie jako prace szczególnie niebezpieczne.

Problemem zasługującym również na uwagę było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed czynnikami szkodliwymi oraz wyposażania pracujących w odzież roboczą. Istotne nieprawidłowości dotyczyły doboru środków ochrony indywidualnej, przy którym nie uwzględniano poziomów występującego zagrożenia. W konsekwencji środki ochrony indywidualnej nie zapewniały właściwej ochrony ich użytkownikom. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak lub niewłaściwa ocena zagrożeń prowadzonych procesów technologicznych, czy nie zapoznanie pracowników z informacjami z kart charakterystyki.

Uchybienia z tytułu szkoleń w zakresie: bezpieczeństwa i higieny pracy – brak szkolenia, wentylacji oraz magazynowania i składowania stanowiły podobną skalą nieprawidłowości. Wydano jedynie 7 % decyzji w zakresie wentylacji. W przypadku magazynowania problemem było nie samo magazynowanie substancji i mieszanin chemicznych co instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie magazynowania ogólnie pojętej chemii.

Pomimo obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego w zakładach przestrzegane są przepisy dotyczące przeprowadzania badań lekarskich. Nieprawidłowości w tym zakresie stanowiły nieznaczny odsetek.

Przyczyny naruszeń prawa:

- jakość szkoleń, w których uczestniczą przedsiębiorcy niegwarantująca uzyskanie odpowiedniej wiedzy zwłaszcza specjalistycznej, a także dostęp do nich,
- lekceważenie zagrożeń z powodu nieznajomości procesu technologicznego,
- przeważający aspekt ekonomiczny w stosunku do bezpieczeństwa pracy i nieodpowiedzialne przekonanie, że zapewnienie pracownikom ochrony, zgodnej z wymaganiami obowiązujących przepisów, generuje tylko dodatkowe koszty, bez uzyskania wymiernych korzyści finansowych.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy nałożyli pięć mandatów karnych na łączną kwotę 6000,00 zł, skierowano również środki wychowawcze w postaci dwóch pouczeń. Na podstawie pisemnych informacji pracodawców, przekazanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, ustalono na dzień 20.01.2023 r., że 57 % wydanych decyzji zostało wykonanych, w 25 % przypadków nie przekazano informacji o wykonaniu decyzji, 18 % wydanych decyzji zostało wykonanych – sprawdzenia dokonali inspektorzy po przeprowadzonej kontroli.

Realizując decyzje wydane w trakcie kontroli pracodawcy usunęli nieprawidłowości po wydanych decyzjach w poszczególnych blokach:

- szkolenia w zakresie bhp – w jednym zakładzie – przeprowadzono szkolenie okresowe w zakresie bhp uwzględniające w swoim programie zagadnienia dotyczące czynników rakotwórczych występujących w procesach technologicznych;
- ocena ryzyka zawodowego – w jednym zakładzie – zapoznano wymienionych imiennie w protokole z kontroli pracowników z oceną ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku;
- czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe – w dwóch zakładach np. zaprowadzono karty pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w zakładzie i wpisano do w/w kart przeprowadzone w zakładzie pomiary czynników szkodliwych na poszczególnych stanowiskach pracy;
- środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze – w dwóch zakładach np. pracownikom wykonującym szlifowanie wykańczające małych elementów drewnianych za pomocą szlifierek, wydano odpowiednie półmaski ochronne z filtrami przeciwpyłowymi;
- stanowiska i procesy pracy – w jednym zakładzie;
- magazynowanie i składowanie – w dwóch zakładach.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na problem z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników narażonych na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy i potrzebę dalszych kontroli.

Kolejna uwaga, jaka się w tym miejscu nasuwa to problem z dostępem pracodawców lub służb BHP do bardzo szczegółowej i specjalistycznej wiedzy. Pracodawcy i służby BHP mają problemy

z prawidłową identyfikacją m.in. czynników rakotwórczych, zwłaszcza czynników chemicznych, które kiedyś były wymienione w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia. Obecnie rozporządzenie odsyła do klasyfikacji wynikającej z przepisów rozporządzenia REACH i CLP, które nie są powszechnie znane, a ich obszerność i złożona konstrukcja nie ułatwia korzystania z nich. Występujący w kontrolowanych zakładach czynnik rakotwórczy, formaldehyd, nie jest substancją stosowaną jako surowiec czy materiał wyjściowy w procesie produkcyjnym, jest produktem ubocznym, czynnikiem szkodliwym wydzielającym się w procesie technologicznym polegającym na przetwórstwie tworzyw sztucznych lub innych materiałów. W takiej sytuacji, pracodawca nie ma obowiązku i nie posiada karty charakterystyki formaldehydu, w której znajduje się informacja dotycząca klasyfikacji substancji do kategorii rakotwórczej Carc.1B. Stąd m.in. brak świadomości zagrożenia czynnikiem o działaniu rakotwórczym w 100% kontrolowanych zakładów.

Zasadne jest prowadzenie kampanii informacyjnych w celu popularyzacji najnowszych technologicznie rozwiązań ograniczających zagrożenie czynnikami chemicznymi oraz upowszechnianie informacji w zakresie procesów rozpoznawania zagrożeń wynikających ze stosowanych technologii.

## **X. KONTROLE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY O PRODUKTACH BIOBÓJCZYCH ORAZ PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PODCZAS ICH STOSOWANIA**

Celem przeprowadzonych kontroli była weryfikacja przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mających zastosowanie podczas stosowania i przechowywania/magazynowania produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2 oraz produktów biobójczych przeznaczonych do dezynfekcji powierzchni nie związanej z epidemią Covid-19 (zagadnienia realizowane od 01.06.2022r. wynikające ze zmieniającej się sytuacji epidemicznej w kraju).

Kontrole przeprowadzono w 11 podmiotach w różnorodnych branżach:

- spożywczej w 3 podmiotach
  - produkcja burgerów,
  - produkcja musów owocowo-warzywnych,
  - prowadzenie restauracji;
- odzieżowej w 3 podmiotach
  - produkcja odzieży wierzchniej,
  - produkcja odzieży dzianej,
  - wykańczanie wyrobów włókienniczych;
- elektronicznej w 1 podmiocie
  - produkcja elektronicznych obwodów drukowanych;
- chemicznej w 1 podmiocie
  - sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych;
- metalurgicznej w 1 podmiocie
  - obróbka metali i nakładanie powłok na metale metodą galwaniczną;
- ochroniarskiej w 1 podmiocie
  - ochrona i działalność detektywistyczna;
- kosmetycznej w 1 podmiocie
  - zabiegi fryzjerskie, kosmetyczne i fizjoterapia.

W 4 przypadkach podjęto czynności kontrolne bezpośrednio w związku z realizacją tematu, w pozostałych kontrolach realizowano również inne tematy tj. legalność zatrudnienia (7 kontroli - 64% prowadzonych kontroli) oraz skargi (2 kontrole - 18% prowadzonych kontroli). W znaczącej większości były to podmioty kontrolowane wcześniej przez Państwową Inspekcję Pracy. Tylko jeden z podmiotów, nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy, podmiot istniejący od 2015r. prowadzący działalność w zakresie kosmetyki i fizjoterapii. Pozostałe zakłady

działające na rynku przeważnie od kilku lat, ale były też 3 zakłady działające od kilkudziesięciu lat (najstarszy od 1990 r. – branża odzieżowa).

Wszystkie podmioty należą do sektora prywatnego. Były to zakłady w przeważającej większości średnie – stanowiące 72% zakładów poddanych kontroli – tj. 8 zakładów zatrudniających od kilkunastu do kilkudziesięciu pracowników (od 11 do 134), w tym 3 zatrudniające powyżej 50 pracowników. Żaden z kontrolowanych podmiotów nie zatrudniał powyżej 250 pracowników.

Łącznie w podmiotach objętych kontrolą zatrudnionych było 360 pracowników, z czego 140 to kobiety, które stanowią około 40% ogólnej liczby pracowników. Zaledwie 6% pracujących to osoby zatrudnione w oparciu o umowy zlecenie. Cudzoziemcy stanowili 3% ogółu wykonujących pracę i głównie zatrudnieni byli w oparciu o umowę o pracę – 83%.

Stosunkowo duży procent zatrudnionych pracowników to osoby niepełnosprawne, bo aż 20%, ale wynika to z doboru zakładów do kontroli; w tym przypadku to z uwagi na firmę świadczącą usługi ochroniarskie.

We wszystkich podmiotach podanych ocenie stosowano środki do dezynfekcji w związku z ogłoszonym na terenie kraju stanem epidemii związanej z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Nie stwierdzono przypadku, braku takich środków, nawet po złączeniu obostrzeń i utrzymaniu stanu zagrożenia epidemiologicznego. Co jest bardzo pozytywnym zjawiskiem.

Pierwotnie założenia kontrolne miały objąć jedynie środki biobójcze stosowane w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2. Z dniem 01 czerwca 2022r. rozszerzono rodzaje kontrolowanych procesów dezynfekcji. Tym samym podjęto ocenę preparatów biobójczych stosowanych w procesie produkcji. Przeprowadzono w tym zakresie 3 kontrole obejmujące 5 preparatów biobójczych.

W odniesieniu do ilości wydanych środków prawnych należy uznać, że znajomość przepisów z zakresu bezpieczeństwa higieny pracy, w kontrolowanych podmiotach jest dość dobra. Inspektorzy wydawali zaledwie po kilka nakazów podczas kontroli.

Łącznie w kontrolowanych podmiotach w związku z realizowanym tematem wydano 22 decyzje, z czego 8 stanowiły decyzje ustne (36%). Wszystkie decyzje ustne wykonano w trakcie kontroli. W trzech kontrolach w związku z realizowanym tematem nie wydano żadnej decyzji. Co łącznie daje statystycznie 2 decyzje na jeden kontrolowany podmiot. Podobnie wyglądała sytuacja w roku 2021r. podczas realizacji powyższego tematu.

Wydane 4 decyzje z terminem natychmiastowej realizacji z mocy art. 108 kpa (z czego 3 stanowiły decyzje ustne), dotyczyły głównie oznakowania pojemników z substancjami chemicznymi w zakresie ich zawartości, co stanowi 18% wydanych decyzji. Taka sytuacja miała miejsce dość często z uwagi na przelewanie z dużych opakowań preparatów do mniejszych pojemników z atomizerem.

Podobnie jak w latach ubiegłych główne nieprawidłowości dotyczyły nie pozyskania przez użytkowników, kart charakterystyki stosowanych mieszanin oraz nie opracowania aktualnych spisów stosowanych substancji niebezpiecznych.

Na 14 poddanych ocenie mieszanin, tylko w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości w etykiecie środka biobójczego. Na etykiecie zamieszczono piktogram GHS05, informujący o działaniu żrącym produktu, który nie został wymieniony w wystawionej przez producenta karcie charakterystyki. Co istotniejsze dotyczyło to podmiotu, który odsprzedawał środek biobójczy zakupiony u producenta w ilościach hurtowych na rzecz innych odbiorców (produkt nie podlegał odsprzedaży detalicznej). Taka sytuacja miała okres przejściowy i dotyczyła kilku partii produktu z uwagi na wzmożone zapotrzebowanie na środek biobójczy ze względu na ogłoszony stan epidemii.

W stosunku do jednego pracodawcy prowadzącego działalność w branży spożywczej wdrożono postępowanie wykroczeniowe. Nałożono mandat karny w wysokości 1500 zł - za 2 wykroczenia dotyczące nieodpowiedniego stosowania środka biobójczego oraz nie opisanie pojemników stosowanych substancji chemicznych.

Co prawda nie dotyczyło to bezpośrednio środka biobójczego, ale wdrożono postępowanie wykroczeniowe jeszcze w stosunku do innego pracodawcy prowadzącego działalność w branży kosmetycznej. Zastosowano środek wychowawczy – pouczenie; z tytułu braku kart charakterystyki stosowanych niebezpiecznych substancji chemicznych.

Łącznie stanowi to 18% podmiotów poddanych ocenie, w których wdrożono postępowanie wykroczeniowe.

W stosunku do żadnego z kontrolowanych podmiotów nie kierowano zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Niepokojącym jest fakt nie przeprowadzenia przez pracodawców pełnego rozeznania w zakresie występowania czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy. Nie pozyskiwania karty charakterystyki mieszanin, nie opracowania instrukcji stosowania preparatów biobójczych. Co przekłada się na nieprawidłowo przeprowadzoną ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a w konsekwencji braku ustalenia zasad stosowania substancji chemicznych, w tym biobójczych.

Do istotnych naruszeń przepisów należy zaliczyć stosowanie w restauracji preparatu biobójczego Schimmelspray - Spray pleśniobójczy – firmy PUFAS - zarejestrowanego jako produkt biobójczy – nr pozwolenia 2872/05, przeznaczonego do stosowania w pomieszczeniach nie mających kontaktu z żywnością. Preparat znajdowała się w pomieszczeniu magazynu żywności.

Jest to ciecz zawierająca chloran sodu, do usuwania pleśni, glonów mchu, grzybów wewnątrz pomieszczeń nie mających kontaktu z żywnością.

Pracodawca tłumaczył taką sytuację, kłopotami związanymi z występowaniem pleśni w użytkowanych pomieszczeniach z uwagi z trudnościami z zapewnieniem prawidłowej wentylacji w obiekcie.



Nie da się oceniać stosowania preparatów biobójczych w oderwaniu od oceniania użytkowania substancji chemicznych, gdyż po prostu preparaty biobójcze są substancjami chemicznymi. Jest to oczywiście truizm, ale niestety często niedostrzegany. Często preparaty biobójcze są klasyfikowane jako substancje niebezpieczne, nie ze względu na stwarzane zagrożenie dla zdrowia, ale ze względu na swoje właściwości fizyczne tj. w przypadku większości obecnie ocenianych preparatów biobójczych, których substancją czynną jest alkohol (9 mieszanin co stanowi 81% badanych preparatów biobójczych). Z tego też względu większość nieprawidłowości dotyczyła, tak samo jak innych użytkowanych substancji chemicznych, nie dokonania pełnego rozeznania w zakresie właściwości stosowanych środków.

Przekłada się to na:

- nieprawidłowe oznakowanie pojemników z przechowywanym środkiem biobójczym, po przelaniu go do mniejszych pojemników,
- stosowanie preparatu biobójczego, sklasyfikowanego jako substancja niebezpieczna bez aktualnej karty charakterystyki,
- nie opracowanie instrukcji stosowania substancji biobójczej,
- nie przeprowadzenie aktualizacji spisu stosowanych substancji niebezpiecznych,



- nie przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego, bądź braku jego aktualizacji na stanowisku pracy, bądź nie uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń stwarzanych przez czynniki chemiczne, w tym preparaty biobójcze.

Są to nieprawidłowości analogiczne, jakie wystąpiły podczas realizacji powyższego tematu w latach ubiegłych i obejmowały podobne obszary. Z uwagi na ogłoszony stan epidemii na terenie kraju i wzmożone zapotrzebowanie na środki do dezynfekcji wiele preparatów biobójczych przeszło procedurę uproszczoną i otrzymało pozwolenie czasowe na wprowadzenie do obrotu, którego termin już upłynął tak jak np. produktów Dezzi Liq by WSN i Dezzimed Liq by WSN, gdzie substancją czynną jest alkohol etylowy.

Zakłady podane kontroli, były poza jednym wyjątkiem już kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Wszystkie zatem kontrole obejmowały sprawdzenie uprzednio wydanych środków prawnych. W żadnym przypadku nie stwierdzono nie wykonania nakazu bądź wniosku inspektora pracy. Podczas obecnych kontroli potwierdzono realizację 8 wydanych w czasie kontroli decyzji ustnych oraz 6 z 14 wydanych decyzji na piśmie co stanowi 63% ogółu wydanych decyzji. Dotyczyły one:

- opisanie stosowanych pojemników z preparatami biobójczymi oraz substancjami chemicznymi,
- opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji dotyczących magazynowania, składowania i użytkowania, substancji chemicznych, w tym biobójczych,
- pozyskania kart charakterystyki stosowanych preparatów biobójczych.

Co w sposób znaczący podniosło wiedzę pracowników w zakresie właściwości stosowanych preparatów biobójczych, a tym samym na pewno podniosło bezpieczeństwo pracy.

Istotnym również elementem w zakresie podnoszenia bezpieczeństwa pracy jest ilość udzielonych porad przez inspektorów pracy w czasie prowadzonych czynności kontrolnych. Łącznie udzielono 41 porad technicznych w 8 kontrolowanych podmiotach, co daje średnio 5 porad technicznych w każdym podmiocie. Jest to wielkość analogiczna do lat ubiegłych. Tym samym nadal występuje duże zapotrzebowanie pracodawców na uzyskanie wiedzy w temacie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy przypuszczać, że tak duże zapotrzebowanie na porady wynika najprawdopodobniej z dynamiki zmian dokonujących się w przepisach prawa oraz fakt, że służba bhp w tych podmiotach najczęściej realizowana jest w formie umowy zlecenia i nie ma charakteru stałego. Często też, te zadania są realizowane przez biura księgowo i rachunkowe.

Pomimo przyjęcia do kontroli bardzo różnorodnej branży podmiotów gospodarczych, należy zauważyć stałą tendencję w utrzymaniu reżimu sanitarnego w kontrolowanych podmiotach. Powszechnym zjawiskiem jest stosowanie substancji biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni oraz wdrożenie procedur, celem zminimalizowania ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

Doraźne działania prewencyjne dla pracodawców powinny, zachęcać do takich praktyk nawet jeśli zostanie zniesiony wymóg prawny takich zachowań. Element ten powinien stać się integralnym elementem zarządzania bezpieczeństwem pracy.

## XI. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP W OCZYSZCZALNIACH ŚCIEKÓW

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych w oczyszczalniach ścieków na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi.

Ogółem przeprowadzono 6 kontroli w 6 zakładach:

- w 4 zakładach zatrudniających od 10 do 50 pracowników,
- w 2 zakładach zatrudniających od 51 do 100 pracowników.

W kontrolowanych zakładach ogółem jest zatrudnionych 428 pracowników, w tym 87 kobiet, 18 niepełnosprawnych. Ponadto na podstawie umów cywilno-prawnych pracę świadczy 5 osób.

W objętych kontrolą podmiotach, w narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracę wykonuje 85 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrole zostały przeprowadzone w zakładach zajmujących się oczyszczaniem ścieków komunalnych. We wszystkich objętych kontrolą podmiotach stosowane technologie oraz urządzenia są podobne, dostosowane do procesów mechaniczno - biologicznych.

W zakładach objętych kontrolą, oczyszczaniu poddawane są ścieki doprowadzane zarówno siecią kanalizacyjną, jak i wozami asenizacyjnymi. Do mechanicznego oczyszczania wykorzystywane są kraty, sita, piaskowniki oraz osadniki wstępne. W procesie oczyszczania biologicznego stosowane są zarówno komory beztlenowe jak i tlenowe z osadem czynnym. W reaktorach biologiczne ścieki podlegały procesom nityfikacji i denityfikacji. W osadnikach wtórnych oddzielany był osad, który był suszony i najczęściej odbierany przez firmy zewnętrzne bądź transportowany był na poletka osadowe.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których wystąpił problem.	Uwagi
Uwzględnienie w programach szkoleń zagrożeń związanych z: - szkodliwymi czynnikami biologicznymi, - czynnikami chemicznymi, - obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, - wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych	0	
Zamieszczanie w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat wszystkich zagrożeń	2	W dwóch podmiotach ustalono, w wydawanych pracownikom skierowaniach nie zamieszczano opisu uwzględniającego występowanie na stanowisku pracy szkodliwych czynników.
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi	0	
Badania i pomiary szkodliwych czynników biologicznych	3	W jednym z kontrolowanych podmiotów nie zostały powtórzone badania, w dwóch nie rozeznano środowiska pracy w celu wytypowania do badań czynników szkodliwych.

Zagadnienia kontrolą objęte	Liczba zakładów, w których wystąpił problem.	Uwagi
Wentylacja ogólna	0	
Wentylacja stanowiskowa	0	
Szczepienia ochronne	0	
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	0	
Podstawowe wymagania przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	0	
Zabezpieczenie i oznakowanie miejsc niebezpiecznych	2	W jednym z podmiotów brak było tablic ostrzegających przed niebezpieczeństwem utonięcia przy otwartych zbiornikach w drugim natomiast brak było oznaczeń skrajnych stopni w ciągu komunikacyjnym (schody).
Stosowanie środków ochrony indywidualnej	1	W jednej oczyszczalni stwierdzono, iż w pomieszczeniu magazynu sprzętu ratowniczego znajdował się uszkodzony hełm ochronny. W czasie kontroli podmiot dokonał weryfikacji znajdującego się w magazynie sprzętu pozostawiając tylko sprawny, bezpieczny sprzęt.
Odzież i obuwie robocze	0	
Wykonywanie zadań przez służbę bhp	0	

W trakcie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że w zakładach miały miejsce wypadki:

Rok	Liczba wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach przy		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2019.	Ogółem	3	3	0	0
	w tym: zbiorowych	0	0	0	0
2020	Ogółem	3	3	0	0
	w tym: zbiorowych	0	0	0	0
2021	Ogółem	5	5	0	0
	w tym: zbiorowych	0	0	0	0

Wszystkie wypadki miały charakter lekki, powodujący czasową niezdolność do pracy. Nie były urazów mechanicznych związanych z obsługą maszyn. Skutkami wypadków były: urazy kończyn, skaleczenia. W większości zdarzeń, przyczynami wypadków były upadki, poślizgnięcia, potknięcia np.:

- Potknięcie się o rurę odprowadzającą „deszczówkę” znajdującą się w poza ciągiem komunikacyjnym. Pracownik chcąc skrócić sobie drogę zszedł z ciągu komunikacyjnego.
- Jeden z wypadków dotyczył nieostrożnego obchodzenia się nożem do tapet w wyniku czego doszło do skaleczenia.

Najczęstszymi przyczynami wypadków były: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie poszkodowanego niespodziewanym zdarzeniem.

Zespoły powypadkowe w sposób prawidłowy określały przyczyny wypadków, z wyjątkiem dwóch przypadków, w których stwierdzono nieprawidłowo sformułowane przyczyny zdarzeń Zespoły powypadkowe w sposób adekwatny do przyczyn formułowały wnioski i środki profilaktyczne.

Protokoły powypadkowe były terminowo zatwierdzone przez pracodawcę.

Sporządzano statystyczne karty wypadków.

Zaprowadzono rejestry wypadków przy pracy. Nie stwierdzono przypadków ukrywania wypadków przy pracy.

W trakcie przeprowadzonych kontroli stwierdzono:

- brak osłony lub innego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed dostępem, w trakcie pracy maszyny, do elementów ruchomych prasy taśmowej.
- że do obsługi ładowarki skierowani byli pracownicy nie mający odpowiednich uprawnień, którzy ponadto nie odbyli szkolenia wstępnego z zakresu bhp - instruktażu stanowiskowego.

Przykładem prawidłowej realizacji obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy może być Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Łasku ul. Tylna 9, które to w etapie wojewódzkim konkursu „Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej” zajęło pierwsze miejsce w kategorii zakładów zatrudniających 49 – 249 osób.

Poniżej kilka przykładów dobrych praktyk:



Oznakowanie i instrukcje przy osadniku wtórnym.



Oznakowanie na reaktorze biologicznym.

W oczyszczalni jest realizowany projekt „Modernizacja oczyszczalni ścieków oraz rozbudowa i modernizacja kanalizacji na terenie Gminy Łask” o wartości 67,5 mln PLN ze znacznym dofinansowaniem środków Unii Europejskiej wynoszącym 34,7 mln PLN, który poza aspektami środowiskowymi oraz społecznymi przyczynił się do znacznej poprawy warunków pracy w sektorze ściekowym przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwie wprowadzono m.in.:

- hermetyzację niektórych procesów - hermetyzacji uległy najbardziej uciążliwe obiekty gospodarki osadowej (zbiornik osadów zmieszanych, zagęszczacz grawitacyjny),
  - technologii pozyskiwaniu biogazu z komór fermentacyjnych,
  - automatyzację pracujących urządzeń
- co przełożyło się na ograniczenie kontaktu pracowników ze ściekami oraz powstającymi odpadami (skratki, zawartość piaskownika) do niezbędnego minimum.
- obiekty wyposażono w odpowiednie systemy wentylacji wywiewnej oraz nawiewno – wywiewnej zapewniającej bezpieczne warunki pracy oraz w systemy monitoringu gazów niebezpiecznych w obiektach szczególnie na te czynniki narażonych (GAZEX),
  - pracownicy dodatkowo zostali wyposażeni w przenośne systemy detekcji gazów niebezpiecznych,
  - cały obiekt został wyposażony w nowoczesny system zarządzania i wizualizacji pracy oczyszczalni w systemie SCADA pozwalający na bieżące monitorowanie pracy poszczególnych urządzeń oraz zarządzanie ich pracą w sposób ograniczający kontakt pracowników ze szkodliwymi czynnikami występującymi na oczyszczalni ścieków,

- w oczyszczalni uruchomiony został system wideo monitoringu całego obszaru pozwalający na monitorowanie pracy przez dyspozytora poszczególnych obiektów jak i kontrolę pracy pracowników oraz odpowiednie reagowanie w przypadku zauważenia nieprawidłowości pracy bądź zagrożenia pracowników.



Pomieszczenie dyspozytorni. Pulpity sterownicze oraz monitoring obiektu.

Kolejnym przykładem prawidłowej realizacji obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest Miejski Zakład Wodociągów i Kanalizacji w Głownie, ul Andrzeja Struga 6 gdzie w pomieszczeniach technologicznych oczyszczalni – sitopiaskowniku i pomieszczeniu odwadniania osadu zainstalowano stacjonarne detektory gazu (głowice pomiarowe), do ostrzegania przed obecnością siarkowodoru (przy posadzce) oraz tlenu węgla (przy suficie). W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 36 decyzji (24 decyzji ustnych) w tym:

- 9 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania wynikającego z art. 108 KPA,
- 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 1 decyzję skierowania do innych prac (decyzja dotyczyła 9 pracowników).

Ponadto wydano 4 wnioski w wystąpieniach. Wydane decyzje dotyczyły 216 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy nałożyli dwa mandaty karne w łącznej wysokości 2200 zł. Nie kierowano do sądów wniosków o ukaranie.

Pracodawcy wykonali 24 decyzje, w tym 7 decyzji wydanych z rygorem natychmiastowego wykonania, 1 decyzję dotyczącą wstrzymania eksploatacji maszyn oraz 1 decyzję dotyczącą skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili wykonanie 5 decyzji i 22 wniosków wydanych we wcześniej przeprowadzonych kontrolach.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami uzyskano konkretne rezultaty w postaci ochrony pracowników przed wпадnięciem do zbiorników, utonięciem, urazami mechanicznymi, wypadkami przy pracy, zatruciem.

Na skutek decyzji inspektorów pracy podjęto w oczyszczalniach konkretne działania, które w sposób oczywisty wpłynęły na poprawę warunków pracy.

Niektóre nieprawidłowości, jakie występują na terenach oczyszczalni np.: sprawność środków ratunkowych (koła ratunkowe z rzutką, linki asekuracyjne, bosaki, aparaty powietrzne) zależy od ich przeglądów i konserwacji. Jedynie poprzez stałe podnoszenie świadomości pracodawców i pracowników możliwe jest uzyskanie trwałych efektów w postaci dostępności i sprawności tych środków.

Należy stwierdzić, że podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy – braku badań lekarskich. Jedynie w jednym przypadku stwierdzono, że o ile pracownicy posiadali orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach to wydane one były na podstawie skierowań, w których nie wskazano występujących na danym stanowisku czynników szkodliwych. Podając przykład Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Łasku należy stwierdzić, że możliwe jest stworzenie oczyszczalni ścieków przyjaznej pracownikom oraz

środowisku. Wymaga to jednak świadomości oraz zaangażowania właściciela podmiotu, osób reprezentujących pracodawcę i pracowników. Wymaga to również poniesienia, szczególnie w pierwszym okresie, znacznych środków finansowych, które pozwolą na modernizację, wprowadzenie nowych technologii i urządzeń.

## **XII. OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ W ZAKŁADACH ROLNYCH Z UWZGLĘDNIENIEM LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I PRAWNEJ OCHRONY PRACY**

Celem kontroli jest dokonanie oceny poziomu bezpieczeństwa pracy, w tym warunków i zasad wykonywania określonych czynności zawodowych przez osoby zatrudnione w podmiotach związanych z produkcją rolną (produkcja roślinna, produkcja zwierzęca) w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych i zawodowych, występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu jej wykonania; weryfikacja stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, przede wszystkim w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz oceny rozliczenia czasu pracy; ocena legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców w tym zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zawarcia na piśmie umowy o pracę, legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz ich równego traktowania (w stosunku do obywateli polskich).

W 2022 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzili ogółem 12 kontroli przestrzegania przepisów bhp w gospodarstwach rolnych w 12 podmiotach, w których pracowało 234 osób, 220 w ramach stosunku pracy, w tym: 79 kobiet i 7 osób na podstawie umów cywilnoprawnych w zakładach, 1 podmiot samozatrudniający się i 1 osobę niepełnosprawną. W czasie kontroli stwierdzono zatrudnianie 23 cudzoziemców w 6 zakładach.

W trakcie kontroli kontrolowano między innymi:

- prace związane z wywozem wozem i załadunkiem obornika,
- prace związane z zadawaniem mechanicznym paszy dla zwierząt,
- stan techniczny maszyn i urządzeń do produkcji zwierzęcej,
- prace związane z chowem i hodowlą zwierząt,
- prace związane z przygotowaniem i magazynowaniem pasz,
- prace związane z dezynfekcją obiektów inwentarskich.

Stanowiska i procesy pracy kontrolowano ponadto w 5 gospodarstwach prowadzących produkcję roślinną, w których pracowało ogółem 42 osoby, w tym 36 pracowników, w tym 9 kobiet. Nieprawidłowości stwierdzano we wszystkich kontrolowanych zakładach.

W trakcie kontroli kontrolowano między innymi:

- prace polowe przy użyciu agregatów uprawowych pod siew rzepaku,
- prace przy zbiorze buraków ćwikłowych na powierzchni 6 ha przy zastosowaniu kopaczki,
- GIMME zagregowanej z ciągnikiem marki NEW HOLLAND,
- prace polowe pielęgnacyjne w tunelach foliowych, w których prowadzono produkcję warzyw,
- prace pielęgnacyjne w sadach,
- stan techniczny maszyn i urządzeń użytkowanych w produkcji roślinnej.

W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych ustalono, że w analizowanym okresie w jednym kontrolowanym zakładzie miały miejsce 2 wypadki przy pracy. W kontrolowanym gospodarstwie rolnym wydarzyły się dwa wypadki przy pracy w 2019 roku. Wszystkie z zaistniałych zdarzeń zostały zakwalifikowane jako wypadki lekkie – indywidualne powodujące czasową niezdolność pracownika do pracy. Wypadki zostały odnotowane w zaprowadzonym rejestrze wypadków przy pracy. We wszystkich przypadkach po zbadaniu okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę formułował środki profilaktyczne adekwatne do dokonanych ustaleń. Ograniczały się one w dużej mierze do omówienia zaistniałego zdarzenia podczas kolejnego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków.

We wszystkich kontrolowanych zakładach przeprowadzono kontrolę szkoleń bhp pracowników, skontrolowano 79 pracowników i stwierdzono w 2 zakładach 3 nieprawidłowości. Kontrole przeprowadzone w zakresie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wykazały, że pracownicy przechodzą wymagane szkolenia bhp.



Nieprzestrzeganie przepisów w zakresie szkoleń bhp jest zjawiskiem marginalnym. Przestrzeganie przepisów w zakresie profilaktycznej opieki lekarskiej nad pracownikami skontrolowano u wszystkich pracodawców. Kontroli poddano 79 pracowników, w 2 zakładach stwierdzono nieprawidłowości. Wyniki przeprowadzonych kontroli pozwalają stwierdzić, że zjawisko podejmowania pracy przez pracowników bez wymaganych aktualnych badań lekarskich stanowi pewien problem. Dopuszczenie do pracy bez orzeczeń lekarskich stwierdzono w 2 gospodarstwach prowadzących produkcję zwierzęcą i nieprawidłowości dotyczyły łącznie 5 pracowników.

Uprawnienia kwalifikacyjne skontrolowano w 6 gospodarstwach, skontrolowano 29 pracowników. Przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych zakładach pracownicy wykonywali prace, przy których wymagane były dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne i stwierdzono jedną nieprawidłowość w ww. zakresie.

Analizy przestrzegania przepisów w zakresie oceny ryzyka zawodowego dokonano w trakcie wszystkich kontroli. W 5 z 12 kontrolowanych gospodarstw stwierdzono 6 nieprawidłowości z zakresu oceny ryzyka zawodowego. W 5 zakładach nie dokonywano oceny ryzyka zawodowego.

W 4 zakładach nie dokonano rozpoznania i nie ustalono czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników występujących w środowisku, na 8 z 23 zbadanych stanowisk pracy, dla których niezbędne jest wykonywanie badań i pomiarów w celu ustalenia stopnia ich stopnia szkodliwości dla zdrowia pracowników.

W 4 gospodarstwach nie zaprowadzono rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia oraz rejestru pracowników zatrudnionych przy takich pracach. Nie stwierdzono przypadków występowania u pracownika choroby, która może być skutkiem narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego.

W 3 gospodarstwach stwierdzono brak instrukcji przygotowania i stosowania substancji chemicznych.

W 4 gospodarstwach nie dokonano rozpoznania – nie ustalono rodzajów pyłów, na które mogą być narażeni pracownicy w gospodarstwie. W 1 gospodarstwie stwierdzono nieaktualne pomiary zapylenia, w związku z powyższym zostały wydane decyzje w sprawie wykonania ponownych pomiarów.

W 4 gospodarstwach nie dokonano rozpoznania – nie ustalono rodzajów prac, przy wykonywaniu których pracownicy mogą być narażeni na hałas i drgania mechaniczne w gospodarstwie. W 1 gospodarstwie stwierdzono nieaktualne pomiary zapylenia.

Obowiązek wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze kontrolowano we wszystkich gospodarstwach w odniesieniu do 67 pracowników i stwierdzono w 5 gospodarstwach nieprawidłowości. Nieprawidłowości dotyczyły głównie zasad gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym i braku kart indywidualnych przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej.

Kontroli poddano 23 pomieszczenia higieniczno-sanitarne. Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych stwierdzono w 1 zakładzie.

W trakcie kontroli skontrolowano stan osłon i innych urządzeń ochronnych przy 63 maszynach. Nieprawidłowości mogące powodować powodujące zagrożenia mechaniczne i urazowe stwierdzono w 8 gospodarstwach – 13 nieprawidłowości.

Przeprowadzone kontrole w zakresie transportu i magazynowania również wykazały szereg nieprawidłowości w stanie technicznym dróg transportowych i przejść. Najczęściej stwierdzano brak oznakowania barwą ostrzegawczą miejsc niebezpiecznych, obrzeży, krawężników, progów, brak instrukcji transportu wewnętrznego. Brak instrukcji transportu wewnątrzzakładowego stwierdzono w 4 gospodarstwach, ponadto stwierdzono 4 nieprawidłowości związanych z brakiem instrukcji magazynowania składowania.

Jako przykład pozytywny należy podać, że w większości kontrolowanych gospodarstw drogi transportowe zostały utwardzone.

W trakcie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości przy ręcznym i mechanicznym dźwiganiu ciężarów. Na wyposażeniu zakładów są ręczne wózki transportowe i środki transportu zmechanizowanego. W 3 gospodarstwach stwierdzono brak instrukcji bhp dotyczącej

wykonywania ręcznych prac transportowych.

W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych skontrolowano 13 obiektów i pomieszczeń pracy i stwierdzono szereg spostrzeżeń i nieprawidłowości, które mają charakter powtarzalny we wszystkich kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości dotyczyły głównie niewłaściwego stanu technicznego obiektów rolniczych i terenów z nimi związanych, posadzek, otworów technologicznych.

Nieprawidłowości w zakresie urządzeń i instalacji elektrycznej zostały stwierdzone w 8 kontrolowanych zakładach i polegały one głównie na: braku opisów rozdzielnic elektrycznych, nieutrzymywaniu we właściwym stanie technicznym punktów świetlnych, niewłaściwej eksploatacji rozdzielnic elektrycznych, gniazd i przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji (w 5 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej). Pozytywnym przykładem może być spostrzeżenie, że użytkowana stara instalacja elektryczna jest sukcesywnie wymieniana przez właścicieli gospodarstw na nową. Należy również stwierdzić, że w nowych obiektach stan instalacji elektrycznej jest zadowalający, najgorzej przedstawia się sytuacja w starych wyeksploatowanych obiektach, często odziedziczonych po państwowych gospodarstwach rolnych.

W 3 kontrolowanych zakładach nie dokonywano oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej.

W 3 zakładach stwierdzono:

- brak wykazu prac, które powinny być wykonywane, co najmniej dwuosobowo,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych.

Kontrola realizacji zadań służbę bhp wykazała nieprawidłowości w 5 z 12 kontrolowanych zakładów.

W 2 gospodarstwach utworzono służbę bhp i są zatrudnieni specjaliści ds. bhp na umowę o pracę, w pozostałych zakładach obowiązki służby bhp powierzono specjalistom spoza zakładu pracy.

W 2 zakładach pracy stwierdzono, że pracodawcy nie posiadają przeszkolenia bhp dla pracodawców.

W 7 z 12 kontrolowanych zakładów rolnych stwierdzono 15 nieprawidłowości z zakresu stosunku pracy. Najwięcej (6) nieprawidłowości dotyczyło braku lub niepełnej informacji dla pracowników o podstawowych warunkach zatrudnienia.

W 1 zakładzie wydano wystąpienie potwierdzenia na piśmie umów o pracę z 10 pracownikami, których umowy o pracę były niepodpisane.

W 4 zakładach stwierdzono nieuporządkowanie dokumentów w aktach osobowych, ich nieponumerowanie, niesporządzenie wykaz dokumentów w poszczególnych częściach.

W 4 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące treści umów o pracę, a mianowicie nie określono w umowach zawartych w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2 kontrolowanych zakładach rolnych stwierdzono zatrudnianie na umowy cywilnoprawne 7 osób. W zakresie umów cywilnoprawnych nieprawidłowości nie stwierdzono.

W 4 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ewidencji czasu pracy. W związku z nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy inspektor pracy, w jednym przypadku, ukarał pracodawcę mandatem karnym za wykroczenie z art. 281 par. 1 pkt 6 KP.

W zakresie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pracowniczych stwierdzono 2 nieprawidłowości, przy czym jedna z nieprawidłowości polegała na nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę.

W trakcie kontroli gospodarstw rolnych prowadzono kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców (kontrolę przeprowadzono w 6 podmiotach i objętą 23 cudzoziemców).

Nieprawidłowości miały charakter sporadyczny. W 1 kontrolowanym zakładzie stwierdzono 2 nieprawidłowości:

- nieterminowe zgłaszania pracowników do ZUS,
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Kontrolowane zakłady rolne w większości stanowią rodzinne gospodarstwa rolne, część powstała po przejęciu państwowych gospodarstwach rolnych, 1 zakład stanowi własność państwową. W kontrolowanych gospodarstwach zatrudnionych jest od 1 do 110 pracowników, powierzchnia gruntów gospodarstw kształtuje się od 0,5 - 1008 ha. Przedsiębiorcy rolni objęci kontrolą posiadają nowoczesny park maszynowy, modernizują i budują nowe obiekty rolne, starają się inwestować na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. W większości (10 z 12 kontrolowanych zakładów) pracownicy przechodzą wymagane szkolenia bhp, badania lekarskie (10 z 12 kontrolowanych zakładów) i posiadają wymagane uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń (w 11 z 12 kontrolowanych zakładów). W związku z powyższym nie stwierdzono wielu nieprawidłowości dotyczących przygotowania pracowników do wykonywania pracy. Najwięcej naruszeń przepisów stwierdzano w odniesieniu do stanu maszyn, a także urządzeń i instalacji energetycznych, oraz w odniesieniu do obiektów pomieszczeń pracy i urządzeń z nimi związanych. Ponadto stwierdzono nieprawidłowościami dotyczące magazynowania, składowania i transportu, które dotyczyły w szczególności braku wymaganych instrukcji bhp. W zakresie wyposażenia pracowników w odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej stwierdzono tylko 1 przypadek nie wyposażenia pracownika w odzież i obuwie robocze.

Najważniejsze przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości:

- brak czasu, pośpiech, rutyna, nieprzywiązywanie właściwej uwagi do zagadnień bhp, dla przedsiębiorców rolnych najważniejsze są wyniki produkcji rolnej i często „na skróty” bez wymaganych zabezpieczeń i procedur bhp wykonywana jest praca,
- lekkomyślność i przyzwyczajenie do istniejącego, niezgodnego z przepisami, stanu faktycznego, np.: obiektów budowlanych i wyposażenia pomieszczeń, maszyn i urządzeń technicznych, lekceważenie przepisów i zasad bhp,
- brak właściwego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp przez pracodawców i osoby nadzoru,
- nieznanomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców i pracowników,
- brak rozpoznania w zakresie możliwości występowania czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, dla których niezbędne jest wykonywanie badań i pomiarów w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników, w tym wytypowania i sklasyfikowania szkodliwych czynników biologicznych może istotny wpływ na zdrowie i życie pracowników,
- dewastacja urządzeń, parku maszynowego i obiektów budowlanych „odziedziczonych” często po byłych państwowych gospodarstwach rolnych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy we wszystkich kontrolowanych zakładach zastosowali następujące środki prawne:

- decyzje nakazowe ogółem – 116 decyzji, które dotyczyły 183 pracowników,
  - o decyzje nakazowe na piśmie – 91 w 11 nakazach, 11 kontrolach, które dotyczyły 143 pracowników,
  - o decyzje ustne – 25,
  - o decyzji z art. 108 kpa -14, w 6 kontrolach, dotyczyły 32 pracowników,
  - o decyzji wstrzymujących – 2, w 1 kontroli, dotyczyły 2 pracowników,
  - o decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn – 8, w 5 kontrolach i dotyczyły 8 pracowników,
  - o decyzji skierowujących do innych prac – 1, 1 osoba skierowana
- wnioski w 10 wystąpieniach – 36, które dotyczyły 175 pracowników
- liczba nałożonych mandatów – 4, liczba wykroczeń – 7, kwota mandatów - 4600,00 zł
- liczba środków wychowawczych – 2, liczba wykroczeń – 3

W wyniku prowadzonej 12 kontroli wydano 11 nakazów, z których wykonano 5. Łącznie wydano 116 decyzji nakazowych, które dotyczyły 183 pracowników, z których wykonano 71 decyzji, dotyczących 29 pracowników, w tym 25 decyzji ustnych. Ponadto wykonano 6 z 10 wydawanych wystąpień, łącznie 15 z 36 wniosków,

które dotyczyły 51 pracowników. W związku z powyższym do dnia 31.12.2023 r. wykonano 61,2% decyzji i 41,67% wniosków.

Przeprowadzone kontrole znacząco wpłynęły na uzyskanie poprawy warunków pracy oraz praworządności w kontrolowanych zakładach. Dowodem tego jest wykonanie 71 decyzji nakazowych, które dotyczyły 29 pracowników (w trakcie kontroli zostało zrealizowanych 25 decyzji ustnych). Ponadto w czasie kontroli udzielono pracodawcom 41 porad technicznych, 33 porad prawnych i 22 porad z legalności zatrudnienia które służyły między innymi uświadomieniu pracodawcom, jakie ciążą na nich obowiązki względem pracowników i innych osób pracujących, a w szczególności jakie działania powinni podjąć, aby zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W wyniku prowadzonych kontroli wydano 4 mandaty karne i zastosowano 2 środki wychowawcze. Najwięcej wykroczeń stwierdzono z art. 283 par. 1 KP – 7, w związku z naruszeniem przepisów z zakresu bhp, w związku z naruszeniem przepisów prawnej ochrony pracy stwierdzono 2 wykroczenia: 1 wykroczenie z art. 281 par.1 pkt 6 KP i 1 z art. 282 par. 1 pkt 2 KP.

Realizacja przez przedsiębiorców rolnych decyzji nakazowych i wniosków w wystąpienia potwierdza, że kontrolowani podeszli do poruszonych zagadnień w kontrolach w sposób bardzo odpowiedzialny. Pracodawcy w trakcie rozmów z inspektorami pracy przyznają, że część stwierdzonych nieprawidłowości jest wynikiem pewnych przyzwyczajęń do istniejącego stanu obiektów, maszyn i urządzeń i dopiero spojrzenie kogoś z zewnątrz uświadamia im stan faktyczny, który jest niezgodny z prawem i może stwarzać zagrożeni wypadkowe dla pracujących. W porównaniu do kontroli z lat ubiegłych widać wyraźnie postęp techniczny w kontrolowanych gospodarstwach rolnych. Pracodawcy rolni zakupili do swoich gospodarstw bardzo dużo nowego i nowoczesnego sprzętu rolniczego, wyraźnie też widać poprawę estetyki gospodarstw i poprawę w zakresie zapewnienia ładu i porządku na stanowiskach pracy.

### **XIII. ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY PODCZAS OBSŁUGI SERWISOWEJ E-POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH (SAMOCHODÓW ELEKTRYCZNYCH I HYBRYDOWYCH)**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi Przeprowadzono w roku 2022 pięć kontroli w pięciu zakładach pracy zajmujących się obsługą e-pojazdów.

W zakładach zatrudnionych było łącznie 209 pracowników (w tym: 43 kobiety, 5 cudzoziemców, 1 młodociany (praktyczna nauka zawodu)).

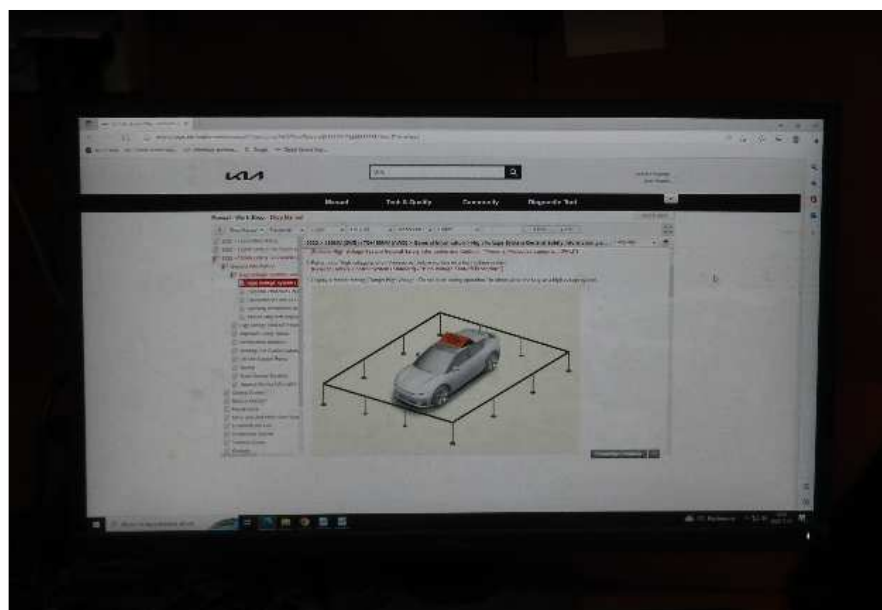
W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano:

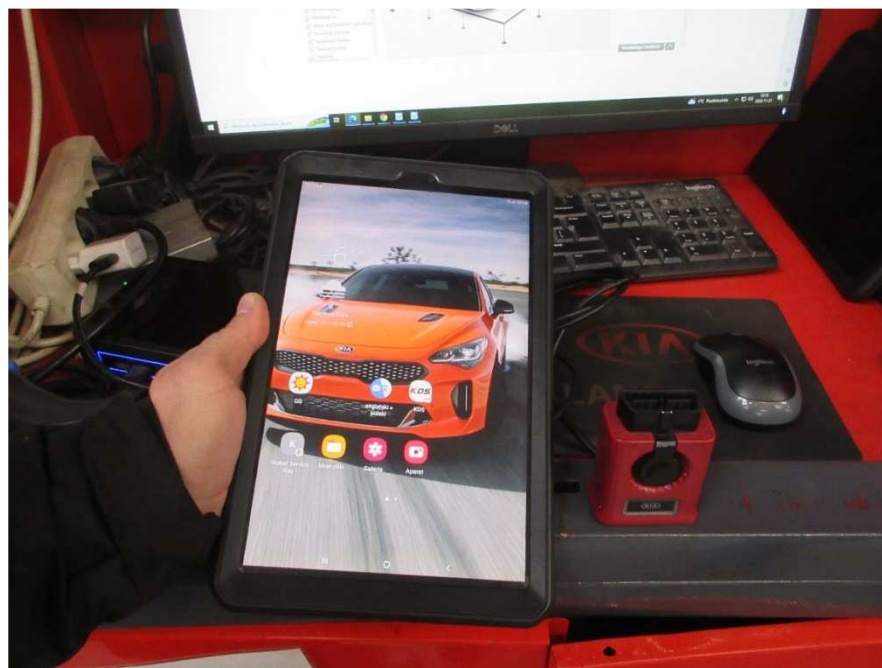
- 8 decyzji administracyjnych w nakazach (zaliczonych do realizacji tematu) – decyzje dotyczyły łącznie 13 pracowników,
- 4 wnioski w wystąpieniu (zaliczone do realizacji tematu).

Zastosowano również postępowanie wykroczeniowe – nałożono mandat karny za popełnione wykroczenia w wysokości 1000 zł.

Do kontroli wytypowano autoryzowane serwisy samochodowe marek pojazdów, które w swojej ofercie sprzedaży posiadają samochody elektryczne lub hybrydowe.

W trakcie prowadzonych czynności stwierdzono, że procedury dotyczące obsługi i napraw e-pojazdów (samochodów elektrycznych i hybrydowych) są opracowane przez producenta pojazdu i przekazane do ścisłego stosowania przez autoryzowane serwisy. Procedury poszczególnych czynności naprawczych określone są na nośnikach elektronicznych i dostosowane do poszczególnego typu pojazdu w marce (w praktyce procedura naprawy określana jest w programie komputerowym po wpięciu komputera pojazdu do wewnętrznej sieci napraw w danej marce i wpisaniu nr VIN pojazdu – przykładowe zdjęcia sposobu diagnostyki dla marki KIA na zdjęciach poniżej).



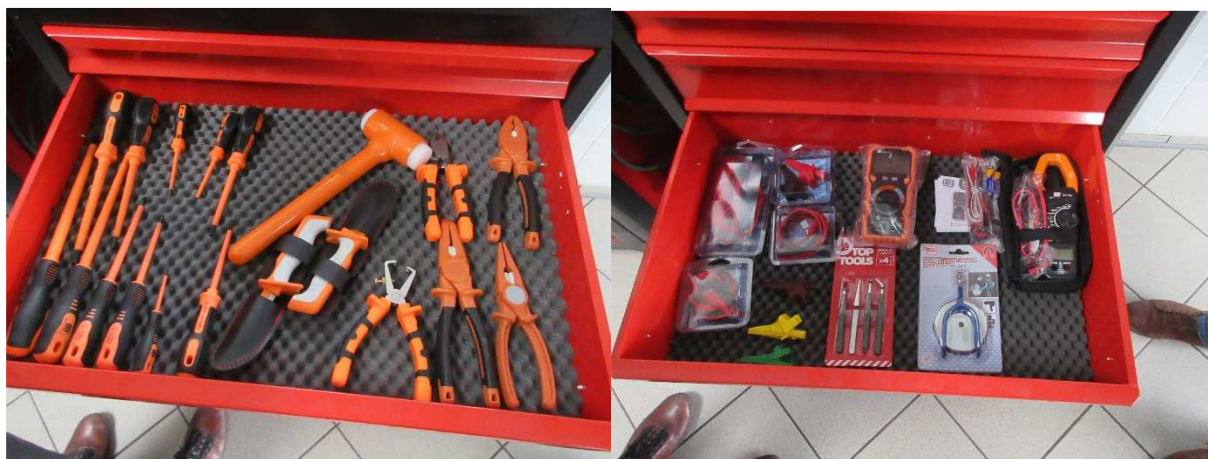


Ponieważ czynności te wymagają wysokiej wiedzy specjalistycznej do obsługi wyznaczani są pracownicy posiadający największą wiedzę w zakresie napraw pojazdów. Zgodnie z wytycznymi producentów pracownicy tacy muszą odbyć wewnętrzne szkolenia (potwierdzone odpowiednimi certyfikatami). Podkreślić należy, że opracowane przez producentów procedury napraw w dużym stopniu ograniczają faktyczną możliwość napraw pojazdu w stacjach serwisowych, w praktyce czynności pracowników wyznaczonych do obsługi sprowadzają się do zdiagnozowania awarii (poprzez odczyt informacji z komputera diagnostycznego), dalsze decyzje dotyczące sposobu jej usunięcia podejmowane są w centrali serwisowej w Polsce lub wręcz przez producenta pojazdu. Z ustaleń dokonanych w kontrolowanych podmiotach wynika, że ze względu na obowiązujące procedury producentów w praktyce nie dokonuje się żadnych napraw e-pojazdów (pod pojęciem naprawy rozumieć należy min. wymianę części pojazdu, płynów eksploatacyjnych itp.). W szczególności nie dokonuje się napraw czy ingerencji w strefy wysokonapięciowe zasilania akumulatorów trakcyjnych (w przypadkach potrzeby dokonywania napraw wzywani są specjaliści upoważnieni przez producenta lub najczęściej pojazdy przewożone są na lawetach do wyznaczonych przez producentów serwisów).

Wyposażenie przewidziane do naprawy e-pojazdów jest ściśle określone przez producentów pojazdów. Salony serwisowe mają narzucony przez dystrybutora pojazdów pakiet niezbędnych narzędzi i materiałów, a także środków ochrony indywidualnej, które muszą zostać zakupione aby były spełnione wymogi autoryzacji.

Przykładowe zestawy narzędzi i środków ochrony zobrazowano na zdjęciach poniżej:

Zestaw dla pojazdów marki KIA.



Zestaw dla pojazdów marki PORSCHE.





We wszystkich kontrolowanych podmiotach, w stacjach serwisowych zainstalowano punkty ładowania pojazdów elektrycznych, a w dwóch przypadkach zainstalowane zostały stacje ładowania ogólnodostępne.

W trakcie kontroli stwierdzono, że dostęp do stacji i punktów ładowania mają pracownicy posiadający wymagane uprawnienia kwalifikacyjne (konieczne do uruchomienia ładowania jest posiadanie karty dostępu lub ewentualnie (jak dla stacji ładowania przy serwisie VW) specjalnej aplikacji firmy na smartfona).

Stan techniczny punktów i stacji ładowania w trakcie przeprowadzanych kontroli nie budził zastrzeżeń.

Pracodawcy (poza jednym przypadkiem) dysponowali aktualnymi pomiarami elektrycznymi potwierdzającymi skuteczność ochrony przeciwporażeniowej instalacji zasilających punkty i stacje ładowania.

Pracodawcy dla zewnętrznych (ogólnodostępnych) stacji ładowania dysponowali dokumentami potwierdzającymi wykonanie czynności dozoru technicznego dla tych urządzeń.

Podczas kontroli stwierdzono, że pracodawcy (poza jednym przypadkiem, gdzie nieprawidłowość uregulowano decyzją administracyjną) posiadają opracowane dokumenty i procedury określone przepisami prawa w szczególności rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych.

We wszystkich kontrolowanych zakładach pracodawcy zorganizowali stanowiska do obsługi e-pojazdów. Stanowiska zostały wyposażone w niezbędne (zalecane przez producentów) elementy wygradzające stanowisko pracy. Pracodawcy dysponują również tablicami ostrzegawczymi które mają być stosowane w przypadku dokonywania napraw e-pojazdów.

W zakresie organizacji stanowisk pracy nie wydawano środków prawnych.

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia badań lekarskich (wszyscy kontrolowani pracownicy posiadali aktualne orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy),
- terminowości i zakresu prowadzenia szkoleń w dziedzinie bhp,
- posiadania wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych,
- przydzielania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz niezbędnych do stosowania na stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej.

W przypadku dwóch zakładów stwierdzono braki w zakresie dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka na stanowiskach pracy (pracodawcom wydano decyzje administracyjne dotyczące opracowania dokumentu oceny ryzyka zawodowego).

W pozostałych zakładach pracodawcy posiadali opracowane dokumenty oceny ryzyka dla poszczególnych stanowisk pracy.

W opracowanych dokumentach uwzględniono opis ocenianego stanowiska m.in. z uwzględnieniem:

- stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów;
- zadań i czynności, które pracownik wykonuje stale, okresowo i sporadycznie;



- występujących na stanowisku czynników niebezpiecznych i szkodliwych;
- stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej;
- uwzględniono wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz określono niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

Oceny ryzyka dla stanowisk zostały zaktualizowane w poszczególnych zakładach o zagadnienia dotyczące zagrożeń związanych z obsługą na tych stanowiskach pracy e-pojazdów.

Przeprowadzone kontrole na terenie OIP Łódź wykazały, że pracodawcy posiadają świadomość zagrożeń wynikających z obsługi serwisowej e-pojazdów. Zastosowane w zakładach procedury na stanowiskach pracy, na których mają być wykonywane naprawy i serwisy pojazdów elektrycznych i hybrydowych są dostosowane do obowiązujących przepisów prawa, a stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości (regulowane decyzjami administracyjnymi) nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy i dotyczyły głównie właściwego opracowania dokumentów, w szczególności dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego.

Właściwe opracowanie dokumentacji ryzyka w opinii pracodawców stwarza największe trudności, ze względu na fakt, iż zagrożenia związane z serwisowaniem e-pojazdów są stosunkowo słabo znane (szczególnie w Polsce, ze względu na fakt, że rynek pojazdów eklektycznych jest słabo rozwinięty, a zatem i doświadczenia związane z naprawami pojazdów są niewielkie) a dostęp do fachowej literatury jest mocno ograniczony.

W związku z powyższym celowym wydaje się rozważenie możliwości przeprowadzenia przez Państwową Inspekcję Pracy specjalistycznych szkoleń (np. w formie szkoleń online prowadzonych przez specjalistów z zakresu oceny ryzyka, ale również posiadających dogłębną wiedzę w zakresie budowy i eksploatacji e-pojazdów) dla pracodawców z zakresu opracowywania dokumentu oceny ryzyka dla stanowisk pracy, na których są lub będą dokonywane naprawy e-pojazdów.

Jak wynika z rozmów z pracodawcami prowadzonymi w trakcie kontroli, naprawy i serwisowanie pojazdów elektrycznych a także hybrydowych jest prowadzone sporadycznie, aby nie powiedzieć, że w ogóle (w pięciu kontrolowanych podmiotach pracodawcy stwierdzili, że dokonywali jakichkolwiek czynności obsługowych przy e-pojazdach w trzech przypadkach).

Pracodawcy wskazują, że ilość sprzedawanych pojazdów eklektycznych lub hybrydowych jest na tle niewielka, że dopiero za kilka lat będzie można mówić o rynku napraw tych pojazdów.

Wydaje się zatem, że do programu kontrolnego w zakresie obsługi e-pojazdów należy powrócić po okresie 2-3 lat (mimo niewątpliwie znaczących zagrożeń dla pracowników), a obecnie skoncentrować się na podejmowaniu działań prewencyjnych dotyczących tej tematyki np. poprzez szkolenia.

#### **XIV. ZASADY EKSPLOATACJI ORAZ ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY PRZY URZĄDZENIACH I INSTALACJACH ELEKTROENERGETYCZNYCH W ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH PRZYŁĄCZONYCH BEZPOŚREDNIO DO SIECI DYSTRYBUCJI ENERGII ELEKTRYCZNEJ**

Spośród 5 zakładów objętych kontrolą – jeden powierzył w całości eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych firmie zewnętrznej, natomiast pozostałe cztery posiadały własne służby energetyczne, ale pomimo tego, w praktyce, zlecały wykonanie większości prac specjalistycznych firmom zewnętrznym. W kontrolowanych podmiotach pracownicy służb własnych najczęściej zajmowali się tylko „bieżącym utrzymaniem urządzeń i instalacji”, a firmom zewnętrznym zlecano takie prace eksploatacyjne jak: pomiary, przeglądy, konserwacje czy naprawy. Ponadto własne służby energetyczne składały się z niewielkiej liczby pracowników często zatrudnionych na kilku stanowiskach jednocześnie (np. „mechanik konserwator maszyn i urządzeń, elektryk, spawacz, maszynista chłodniczy”, „maszynista chłodniczy, mechanik konserwator maszyn i urządzeń, elektryk, palacz kotów”).

Przeprowadzone kontrole ujawniły nieprawidłowości we wszystkich badanych obszarach poza kwalifikacjami, przy czym najistotniejsze stwierdzone nieprawidłowości (z podziałem na poszczególne zagadnienia objęte zakresem kontroli) to:

- w zakresie organizacji pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych:
  - brak lub nieprawidłowo opracowana instrukcja organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych */taki stan stwierdzono w czterech z pięciu kontrolowanych zakładów, przy czym w 2 zakładach w ogóle nie opracowano takich instrukcji, a w kolejnych dwóch zawartość instrukcji nie odpowiadała wymogom § 33 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1210)/,*
  - brak lub nieprawidłowe imienne wykazy osób upoważnionych do: wystawiania poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne, koordynacji ruchowej urządzeń energetycznych, dopuszczania do prac eksploatacyjnych, kierowania zespołami pracowników upoważnionych, wykonywania prac eksploatacyjnych */ww. nieprawidłowość stwierdzono w trzech z pięciu kontrolowanych zakładów/.*
- w zakresie zasad eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych:
  - brak lub nieprawidłowe opracowanie instrukcji eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych */powyższa nieprawidłowość wystąpiła w czterech z pięciu kontrolowanych zakładów, przy czym w dwóch zakładach w instrukcjach eksploatacji stwierdzono jedynie niewielkie nieprawidłowości wynikające z niedostosowania postanowień instrukcji do obowiązujących przepisów lub „nieuaktualnieniem” przepisów powołanych w instrukcjach, natomiast w kolejnych dwóch zakładach brak było aktualnych instrukcji na podstawie których możliwe byłoby prowadzenie eksploatacji urządzeń, ponieważ istniejące instrukcje były opracowane wiele wcześniej, nie zostały zaktualizowane pomimo znacznej modernizacji instalacji i zmian w obowiązujących przepisach/.*
- w zakresie narzędzi pracy i sprzętu ochronnego stosowanego przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych:
  - nieustalenie sposobu ewidencjonowania i kontroli sprzętu ochronnego */ww. nieprawidłowość stwierdzono w dwóch spośród 5 kontrolowanych zakładów/;*
  - niewycofywanie z użycia sprzętu ochronnego bez ważnej próby okresowej (kalosze dielektryczne) */stwierdzono w jednym z kontrolowanych zakładów, przy czym pracownikom jednocześnie zapewniono kalosze z ważną próbą okresową/.*
- w zakresie urządzeń i instalacji elektroenergetycznych:
  - brak aktualnych badań ochrony od porażenia w zakładowej sieci średnich i niskich napięć */powyższe stwierdzono w przypadku jednego z kontrolowanych zakładów, przy czym*

wymaganych pomiarów nie przeprowadzono dla instalacji w dwóch z kilku budynków produkcyjnych oraz dla stacji 15/0,4 kV dla strony średniego napięcia/,

- niezapewnienie wymaganej ochrony podstawowej /ww. nieprawidłowość stwierdzono w jednym z kontrolowanych zakładów, w którym w dwóch rozdzielniach głównych nn szyny wyłączników DS416WPA nie zostały umieszczone poza zasięgiem ręki, nie zastosowano odpowiednich przegród, przeszkód/,
- brak oznakowania rozdzielnic NN /stwierdzono w dwóch spośród 5 kontrolowanych zakładów/.

Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na niewłaściwe funkcjonowanie własnych służb energetycznych, nieświadomość obowiązków oraz nieznamość „nowych” regulacji prawnych, w szczególności przepisów rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych.

Ponadto wyniki kontroli potwierdzają występującą od dłuższego czasu tendencję (szczególnie w małych i średnich podmiotach) polegającą na ograniczaniu zatrudnienia we własnych służbach energetycznych z jednoczesnym zlecaniem prac specjalistycznych na zewnątrz (w razie wystąpienia takiej potrzeby) lub całkowitej rezygnacji z tworzenia własnych służb energetycznych na rzecz powierzenia (w całości), na podstawie zawartych umów, eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych firmom zewnętrznym.

Powierzenie prac eksploatacyjnych firmom zewnętrznym jest przede wszystkim sposobem na minimalizację kosztów oraz przekazanie odpowiedzialności za prowadzenie przedmiotowych prac na podmioty zewnętrzne, a ponadto – w ocenie kontrolowanych podmiotów – ma zapewnić prowadzenie eksploatacji urządzeń energetycznych w sposób zgodny z przepisami, w szczególności przy braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Powyższe rozwiązanie jednak nie gwarantuje wykonywania prac eksploatacyjnych w sposób bezpieczny oraz właściwej i zgodnej z przepisami eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych. W jego rezultacie może dochodzić do rozmycia – pomiędzy służby własne i firmy zewnętrzne – obowiązków w przedmiotowym zakresie, w związku z czym – ani własne służby energetyczne ani firmy zewnętrzne nie czują się odpowiedzialne za prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych. Ponadto firmy zewnętrzne często prowadzą prace eksploatacyjne u właścicieli urządzeń energetycznych tylko doraźnie – „w razie potrzeby”. W związku z powyższym wskazane jest kontynuowanie kontroli w zakresie organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych z ukierunkowaniem na firmy specjalistyczne prowadzące usługi związane z prowadzeniem eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych oraz udzielanie takim firmom oraz pracodawcom pomocy w zakresie interpretacji przepisów rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1210).

Najwięcej ujawnionych nieprawidłowości dotyczyło:

- zasad eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych (tego obszaru dotyczyło 27% wydanych środków prawnych, a nieprawidłowości stwierdzono w 4 z 5 kontrolowanych zakładów),
- organizacji pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych (tego obszaru dotyczyło 19% wydanych środków prawnych, a nieprawidłowości stwierdzono w 4 z 5 kontrolowanych zakładów),
- narzędzi pracy i sprzętu ochronnego stosowanego przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych (tego obszaru dotyczyło 11% wydanych środków prawnych, a nieprawidłowości stwierdzono w 3 z 5 kontrolowanych zakładów),
- obiektów i pomieszczenia pracy związane z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych (tego obszaru dotyczyło 15% wydanych środków prawnych, a nieprawidłowości stwierdzono w 3 z 5 kontrolowanych zakładów),
- urządzeń i instalacji elektroenergetycznych (tego obszaru dotyczyło 19% wydanych środków prawnych, a nieprawidłowości stwierdzono w 3 z 5 kontrolowanych zakładów).

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- w obszarze „zasady eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych” oraz „organizacja pracy” – niedostateczna znajomość przez kontrolowane podmioty przepisów

rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1210),

- w obszarze „obiekty i pomieszczenia pracy” oraz „urządzenia i instalacje elektroenergetyczne” – niewłaściwy nadzór własnych służb energetycznych nad eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych,
- w obszarze „narzędzia pracy i sprzęt ochronny stosowany przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych” – zarówno niedostateczna znajomość ww. przepisów (nieprowadzenie ewidencji), jak i niewłaściwy nadzór własnych służb energetycznych nad eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych (np. niewycofanie z użycia sprzętu ochronnego bez ważnej próby okresowej).

W związku z realizacją decyzji ustnych uzyskano (między innymi) następujące efekty:

- przeprowadzono badanie ochrony od porażeń w stacji 15/04kV po stronie średnich napięć,
- przeprowadzono badanie ochrony od porażeń dla instalacji NN w dwóch budynkach produkcyjnych,
- wycofano z użycia sprzęt ochronny bez ważnej próby okresowej (kalosze dielektryczne),
- zabezpieczono przed dostępem osób nieuprawnionych rozdzielnicę elektryczną NN,
- oznakowano rozdzielnice elektryczne niskiego napięcia (w dwóch zakładach),
- zaprowadzono ewidencję sprzętu ochronnego,
- zapewniono sprawne oświetlenie w rozdzielni 15kV.

Ujawnione nieprawidłowości we wszystkich obszarach objętych kontrolą – poza kwalifikacjami – wskazują na potrzebę kontynuowania realizacji przedmiotowego tematu w latach następnych.

W związku z zaobserwowaną we wszystkich kontrolowanych zakładach – praktyką zlecania prac eksploatacyjnych specjalistycznym firmom zewnętrznym należy rozważyć ukierunkowanie kontroli na ww. podmioty, co może zmaksymalizować ich efekty (ponieważ takie firmy obsługują z reguły wiele zakładów pracy).

Z uwagi na zmiany w regulacjach prawnych, jak również ze względu na konieczność typowania do ww. kontroli wyłącznie inspektorów pracy posiadających specjalistyczną wiedzę techniczną – zasadne jest kontynuowanie szkoleń specjalistycznych w zakresie bhp przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych dla inspektorów prowadzących kontrole tematyczne w przedmiotowym zakresie.

## **XV. STRATEGIA KONTROLI I DZIAŁAŃ PREWENCYJNYCH DLA SEKTORA BUDOWLANEGO – ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE**

W ramach realizacji strategii kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022-2024 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi wzmożonym nadzorem w 2022 roku objęto osiem budów.

Inspektorzy pracy realizując temat w 2022 roku przeprowadzili ogółem 46 kontroli w 45 podmiotach na wskazanych 8 budowach objętych wzmożonym nadzorem. W ramach kontroli kolejnych etapów inwestycji ponownie przeprowadzono kontrole w 12 podmiotach. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 417 pracujących, w tym 378 pracowników oraz 47 cudzoziemców. Na innej podstawie niż stosunek pracy świadczyły pracę 34 osoby, co stanowi 8,2 % ogółu pracujących. W przypadku rekontrolowanych podmiotów pracę wykonywało 199 pracujących, w tym 185 pracowników i 26 cudzoziemców oraz 15 osób wykonywało pracę zarobkową na podstawie umów cywilno-prawnych.

Trudności na rynku pracy związane z pozyskaniem osób do pracy, a szczególnie kompetentnego, wykwalifikowanego pracownika zmieniły tendencję i spowodowały do powierzania pracy przede wszystkim na podstawie umów o pracę. Zapewnienia bardziej stabilnej formy zatrudnienia zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Stwierdzono, że w 2022 r. na wskazanych budowach wykonywało pracę 11,3% cudzoziemców ogółu pracujących w skontrolowanych podmiotach, co wyraźnie zmieniło się w stosunku do lat poprzednich kiedy zauważalna była tendencjach ciągłego wzrostu udziału pracujących cudzoziemców w sektorze budowlanym. Może być to również konsekwencją sytuacji geopolitycznej, trwającego konfliktu zbrojnego na terenie

Ukrainy. W większości przypadków to cudzoziemcy wykonują pracę na podstawie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, zazwyczaj umów cywilno-prawnych, umów zlecenia. Podmioty kontrolowane tłumaczyły to dużą rotacją cudzoziemców, szczególnie obywateli Ukrainy, po wprowadzeniu bardziej uproszczonych zasad wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po wybuchu konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy. Wskazywano również, że zatrudnieni w sektorze budowlanym to przede wszystkim mężczyźni i część z pracowników wyjechała z Polski po 24 lutego 2022 r.

Na żadną z budów objętych wzmożonym nadzorem w 2022 r. nie wpłynęła skarga. Jedyne w ramach skargi na podmiot, który miał wykonywać prace przy budowie tunelu średnicowego przeprowadzono czynności rozpoznawcze na terenie obiektów realizowanych w ramach inwestycji.

W 2022 r. nastąpiło przyhamowanie inwestycji powodując, że w Łodzi kontynuowano duże inwestycje rozpoczęte w latach poprzednich. Kontrolowane inwestycje jakimi są budowy objęte wzmożonym nadzorem borykały się z trudnościami finansowymi generalnych wykonawców robót lub inwestorów. Doprowadziło to czasowego wstrzymania wykonywanych robót lub spowolnienia realizacji inwestycji, a także rezygnacji przez inwestorów z realizacji całego przedsięwzięcia. Na niektórych budowach wystąpiły kilkumiesięczne przestoje wynikające z wycofania się kolejnych firm z realizacji niektórych robót. Zauważalne to było również w wynikach kolejnych kontroli. Trudno również było porównać stan bezpieczeństwa ze względu na różny rodzaj wykonywanych prac, a tym samym często kontrole innych podmiotów wykonujących roboty. Podmioty wykonujące roboty specjalistyczne lub duże firmy wykonywały je bardzo często w krótkich ramach czasowych. Były to podmioty mające siedziby na terenie całego kraju. Przeprowadzenie kompleksowej kontroli podmiotu i dodatkowo jej ponowne rekontrolowanie w tych warunkach okazywało się niemożliwe do realizacji.

Idea obejmowania budów wzmożonym nadzorem dla zwiększenia poziomu bezpieczeństwa jest bardzo dobra i stosowana w OIP Łódź od 2004 r. Pozytywnym faktem jest, że na siedem z ośmiu budów nie miały miejsca wypadki przy pracy. Do nietypowego wypadku przy pracy doszło jedynie na terenie budowy przystanku tunelu średnicowego. Stwierdzone nieprawidłowości nie powtarzały się, a decyzje realizowane były bezzwłocznie.

Cały czas obserwuje się zatrudnianie cudzoziemców godzących się na wykonywanie pracy w warunkach nie zawsze spełniających wymagania obowiązujących przepisów. W dalszym ciągu głównymi przyczynami nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy jest brak środków finansowych umożliwiających utrzymanie na budowach stanu zgodnego z przepisami, szczególnie w obecnej sytuacji na rynku budowlanym. Pomimo trudnej sytuacji ekonomicznej nadal zauważalny jest proceder tzw. pośredników, którzy zabierają część zysków, a na budowach nie prowadzą żadnych prac. Część wykonawców w związku z podpisanymi wcześniej kontraktami i dużym wzrostem cen materiałów oraz usług spowodowały poważne problemy finansowe, a nawet rezygnację z wykonywanych prac.

Wspieranie się w realizacji inwestycji rozbudowanej struktury podwykonawców, powoduje rozmywanie się odpowiedzialności w coraz bardziej lakonicznych kontraktach lub ustnych zleceniach. Wśród podwykonawców, szczególnie z małych firm pokutuje przekonanie, że za wszystko odpowiada wyłącznie kierownik budowy. Małe podmioty wspierały się w szybkiej realizacji prac zapominając o zapewnieniu nadzoru swoim pracownikom przekonani, że cała odpowiedzialność za organizację stanowisk pracy spoczywa na kierowniku budowy oraz kierownikach robót.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według wykonawców prac:

- wysokie koszty bezpieczeństwa szczególnie obecnie, kiedy wykonawcy są zmuszani do cięcia kosztów,
- w związku sytuacją na rynku pracy przypadkowi, niekompetentni pracownicy z niewłaściwym przygotowaniem zawodowym, wspierani cudzoziemcami, z którymi występuje również problem komunikacyjny,
- od lat zgłaszany problem braku skutecznych przepisów, dzięki którym inwestorzy będą preferować nie tylko firmy składające najniższe oferty z najkrótszym czasem wykonania bez uwzględnienia jakichkolwiek wymogów bezpieczeństwa,
- narzucony przez inwestorów krótki czas realizacji inwestycji;

- lekceważenie przez pracowników zagrożeń związanych z wykonywanymi pracami.

Najczęstsze przyczyny naruszenia prawa według inspektorów pracy powtarzane od lat:

- niewłaściwe przepisy dotyczące odpowiedzialności inwestorów za bezpieczeństwo na budowie,
- niewłaściwe przygotowanie budowy na etapie planowania - niewłaściwe kosztorysowanie prac bez uwzględnienia wszystkich kosztów związanych z bezpieczeństwem, który dodatkowo w obecnej sytuacji rynkowej wzrostu cen powodują, że wykonawcy ryzykują, aby nie popaść w narastające problemy finansowe,
- brak umiejętności przewidywania zagrożeń przy wykonywanych pracach co może również wynikać z braku znajomości przepisów dotyczących bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach,
- lekceważenie zagrożeń związanych z wykonywanymi pracami przez pracodawców i nadzór,
- tolerowanie przez nadzór złych nawyków i praktyk,
- niejasna odpowiedzialność, a nawet brak świadomości odpowiedzialności za bezpieczeństwo na stanowiskach pracy szczególnie na budowach z mocno rozbudowanym łańcuchem podwykonawców,
- niedostateczny nadzór nad prowadzonymi pracami – zbyt mała liczba osób nadzorujących, obarczanie osób kierujących pracownikami dużą ilością obowiązków innych niż nadzór, brak średniego fachowego nadzoru na poziomie brygadzysty, czy mistrza budowy.

W ramach działań prewencyjnych na 4 budowach objętych wzmożonym nadzorem na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzono szkolenia także związanych z realizacją programu informacyjno - prewencyjnego w budownictwie „Budowa STOP wypadkom!” Na terenie centrum logistycznego – parku magazynowego „7R Park East” przeprowadzono szkolenie na temat bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, odpowiedzialności osób kierujących pracownikami oraz bezpiecznego wykonywania robót ziemnych przeprowadzono dla 22 osób pracujących u 6 pracodawców. Szkolenie na temat odpowiedzialności osób kierujących pracownikami na budowie z przykładami nieprawidłowości występujących na budowach dróg i obiektów inżynierskich przeprowadzono na budowie drogi ekspresowej S14 Odcinek Zgierz – Emilia realizowany przez Spółkę STECOL. W szkoleniu udział wzięło 15 pracowników nadzoru od 5 głównych wykonawców. Dla wykonawców robót przy budowie autostrady A-1 na odcinku Piotrków Trybunalski – Kamieńsk zrealizowano szkolenie dla 22 osób pracujących w 10 podmiotach. Na budowie obejmującej modernizację ulicy Wojska Polskiego (przebudowa linii tramwajowej, przebudowa układu drogowego) przeprowadzono szkolenie na temat odpowiedzialności osób pełniących nadzór oraz bezpieczeństwa przy realizacji robót ziemnych. W szkoleniu wzięli udział przedstawiciele 22 pracodawców. Łącznie przeprowadzono szkolenia dla 45 podmiotów, w którym przeszkolono 81 osób.

W ramach przeprowadzanych kontroli i szkoleń podmiotom kontrolowanym, a także uczestnikom szkoleń przekazywano informacje na temat kampanii i posiadane publikacje Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych. Wskazywano również możliwość pobierania opracowanych wydawnictw w postaci elektronicznej. Informacje dotyczące prowadzonej strategii zostały przekazywane w trakcie spotkań ze studentami Wydziału Budownictwa Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej, uczniów konkursu wiedzy BHP dla szkół branży budowlanej oraz w ramach udziału w V Konferencji UDT organizowanej dla pracodawców, pracowników służby bhp oraz organów nadzoru nad warunkami pracy współpracującymi z oddziałem w Łodzi UDT, w której wzięło udział 110 osób.

W czasie kontroli związanych z realizacją tematu 121A, inspektorzy pracy udzielili 40 porad prawnych, 124 porady techniczne i 16 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku kontroli budów objętych wzmożonym nadzorem z tematu podmiotów kontrolowanych po raz pierwszy w różnych etapach inwestycji w 2022 roku inspektorzy pracy wydali:

- 169 decyzji dotyczących zagadnień zawartych w liście kontrolnej,
  - 123 decyzji zostało wydanych w formie decyzji ustnych,
  - 46 decyzji na piśmie;

- 4 decyzji wstrzymania prac,
- 6 decyzji wstrzymania eksploatacji,
- 8 zakazania wykonywania prac,
- 53 decyzje z art. 108 kpa,
- 7 decyzji skierowania do innych prac 14 pracowników,
- 11 decyzji zakazu wykonywania prac.

Inspektorzy pracy skierowali 12 wystąpień zawierających 22 wnioski.

Nałożyli 8 mandatów za popełnienie 33 wykroczeń na łączną kwotę 10 600 zł.

Zastosowali 4 środki wychowawcze za popełnione 4 wykroczenia.

W wyniku kontroli pomiotów w ramach kontroli budów objętych nadzorem w temacie przeprowadzono 12 kontroli podmiotów w kolejnym etapie inwestycji w 2022 roku inspektorzy pracy wydali:

- 40 decyzji dotyczących zagadnień zawartych w liście kontrolnej,
  - 29 decyzji zostało wydanych w formie decyzji ustnych,
  - 8 decyzji na piśmie;
  - 2 decyzji wstrzymania eksploatacji,
  - 1 zakazania wykonywania prac,
  - 6 decyzje z art. 108 kpa,
  - 2 decyzji skierowania do innych prac 2 pracowników,
  - 1 decyzję zakazu wykonywania prac.

Inspektorzy pracy skierowali 12 wystąpień zawierających 22 wnioski.

Nałożyli 2 mandaty za popełnienie 7 wykroczeń na łączną kwotę 2400 zł.

Zastosowali 2 środki wychowawcze za popełnione 4 wykroczeń.

Kontrole przeprowadzone w trakcie kolejnego etapu prac trudno porównywać biorąc pod uwagę fakt, że nieprawidłowości dotyczą innych zagadnień, innego rodzaju prac. Często związane było to nie tylko rodzajem wykonywanych prac, ale również innymi osobami pracującymi, a także zmiany kierownika robót nadzorującego wykonywane prace.

Można zauważyć niewielki spadek ilości wydanych decyzji średnio na jedną kontrolę, tym samym identyfikacji nieprawidłowości.

Przedsiębiorcy wykonali 160 decyzji (co stanowi 95% wszystkich wydanych decyzji) dotyczących 417 pracujących.

Nieprawidłowości dotyczące wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych i miejsc niebezpiecznych oraz zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych usunięto w 100%.

Wykonano wszystkie decyzje dotyczące ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych, w tym zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi.

Wykonano wszystkie decyzje dotyczących wyposażenia pracujących w środki ochrony indywidualnej.

Wykonano 100% decyzji dotyczących prac na wysokości, w tym zastosowania środków ochrony zbiorowej na stanowiskach pracy, zabezpieczenia dojeżdżaczy oraz klatek schodowych oraz otworów w stropach i ścianach.

Wykonano 100% decyzji dotyczących bezpieczeństwa pracy na rusztowaniach, w tym zapewnienia właściwego posadowienia, poręczy ochronnych i podestów.

Wykonano wszystkie decyzje dotyczące bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn i urządzeń, w tym zapewnienia osłon.

Zapewniono odpowiednie miejsca do składowania materiałów, wykonano 97,7% wydanych decyzji w tym zakresie.

Zabezpieczono stanowiska pracy przed spadającymi przedmiotami i czynnikami atmosferycznymi, wykonano 100% wydanych decyzji dotyczących tej nieprawidłowości.

Wykonano 100% decyzji dotyczących bezpieczeństwa prac ziemnych.

Podjęcie działań mających na celu stałą wymianę informacji pomiędzy koordynatorami tematu na temat interpretacji przepisów oraz nietypowych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli (np. podstrona intranetowa itp.).

Wniosek dotyczący zapewnienia pełnej funkcjonalności raportowania danych z systemu rejestracji wyników kontroli szczególnie dotyczących rekontroli podmiotów. Sposób uzyskiwania danych z ankiet nie pozwala na szybką i pełną analizę z podziałem na budowy objęte wzmożonym nadzorem. Pomimo wprowadzonych dodatkowych zestawień nadal w celu uzyskania części informacji konieczne jest wykonywanie własnych obliczeń. Prowadzenie zestawień jest czasochłonne, a niejednokrotnie może być obciążone błędem obliczeniowym. Nadal również generowane raporty zawierają błędy we wskazywanych danych. Brak szczegółowej informacji o parametrach wyboru stosowanych przy poszczególnych generowanych w systemie raportach uniemożliwia wyszukanie i kontrolę ewentualnych rozbieżności.

Wzmożenie działań polegających na upowszechnianiu problematyki prewencji przy wykonywaniu robót budowlanych, zarządzania bhp wśród pracodawców, pracowników i innych uczestników procesów pracy. Zacieśnienie współpracy w tym zakresie z partnerami społecznymi, nadzorem budowlanym, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, placówkami naukowo-badawczymi itp.

## **XVI. KONTROLE MAŁYCH PLACÓW BUDÓW CZERWIEC - WRZESIEŃ 2022**

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2022 roku 110 kontrole na 75 różnych terenach budów, w tym 69 kontroli przy realizacji obiektów nowobudowanych, 29 kontroli w trakcie remontu i przebudowy oraz 12 przy pracach termoizolacyjnych; 102 kontrole przeprowadzono na obiektach kubaturowych; 5 kontroli przeprowadzono na obiektach liniowo-sieciowych.

Skontrolowano stanowiska pracy 436 osób, w tym 293 pracowników, 2 osób samozatrudnionych. 3 tereny budów skontrolowane w ramach akcji czerwcowej zostały ponownie skontrolowane w ramach akcji wrześniowej. Na pozostałych budowach prace w okresie lipca i sierpnia zostały zakończone i we wrześniu nie było możliwości przeprowadzenia powtórnej kontroli.

Większość (92%) nieprawidłowości zlikwidowano w trakcie kontroli. Wydano łącznie 603 decyzji, dwie decyzje wpisano do dziennika budowy. W trakcie kontroli wydano 555 decyzji ustnych, w tym:

- 42 decyzje wstrzymujących prace:
  - 37 decyzji wstrzymało prace na niezabezpieczonych przed możliwością upadku z wysokości stanowiskach pracy, co stanowi 88% wszystkich decyzji wstrzymujących prace;
  - 2 decyzje dotyczyły prac prowadzonych w wykopie z niezabezpieczonymi przed utratą stateczności pionowymi ścianami wykopu;
  - jedną decyzją wstrzymano wykonywane w sposób niebezpieczny prace transportowe;
  - jedną decyzją wstrzymano prace usuwania gruzu sprzętem zmechanizowanym, w sposób generujący duże zapylenie, prowadzone bez wygradzenia i oznakowania strefy gromadzenia i usuwania odpadów;
  - jedną decyzją wstrzymano wykonywane w sposób niebezpieczny prace przygotowania zbrojenia.
- 97 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn i urządzeń:
  - 68 dotyczących nieprawidłowo zmontowanych rusztowań, co stanowi 70% wszystkich decyzji wstrzymujących eksploatację;
  - 10 dotyczących elektronarzędzi z uszkodzoną izolacją przewodu zasilającego i przedłużaczy zasilających;
  - 3 decyzje wstrzymujące zawiesia w złym stanie technicznym;
  - 2 decyzje dotyczyły podestów stanowiących dostęp dla pracowników pracujących na wysokości;
  - 6 dotyczyło drabin niespełniających warunków PN;
  - wstrzymano eksploatację szlifierki, pilarki bez osłon tarczy i 4 wciągarek ręcznych ze względu na nieprawidłowe mocowanie i brak urządzenia uniemożliwiającego ruch wsteczny wału.
- 10 decyzji zakazujących wykonywania prac: 4 dotyczyły wykopów o pionowych, niezabezpieczonych przed utratą stateczności ścianach o głębokości powyżej 1 m;



3 dotyczyły niezabezpieczonych przed upadkiem z wysokości stropów; 3 dotyczyły stanowisk pracy położonych w pobliżu czynnej linii energetycznej.

- 59 pracowników skierowano do innych prac (wydano 31 decyzji) z powodu: braku uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi urządzeń poddodorowych (2 wykonujących prace); braku uprawnień kwalifikacyjnych w zakresie montażu/demontażu rusztowań (1 wykonujący prace); 56 pracowników skierowano do innych prac z powodu braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej – przeważnie hełmów ochronnych.
- 308 decyzjom nadano rygor natychmiastowego wykonania z artykułu 108 kpa.

Nałożono 52 mandaty karne za 118 wykroczeń na łączną kwotę 66400 zł. Ukarani, to najczęściej pracodawcy (34 z 52 ukaranych osób). Ponadto ukarano 7 osób kierujących pracą innych u pracodawców (kierownicy robót), 7 przedsiębiorców nie będących pracodawcami, pozostali ukarani to osoby działające w imieniu pracodawcy. Środki wychowawcze zostały zastosowane wobec 25 osób: 13 pracodawców, 5 przedsiębiorców nie będącym pracodawcą i 4 wobec osoby kierującej pracownikami (kierownik robót) i 3 osoby działające w imieniu pracodawcy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły prac prowadzonych w obszarach:

Prace na wysokości

Najwięcej nieprawidłowości, dotyczyło organizacji stanowisk pracy na wysokości. Z 51 kontroli, w trakcie których wykonywano prace na wysokości (z wyłączeniem stanowisk prac wykonywanych z rusztowań), w 45 (87%) podmiotach stanowiska pracy położone na wysokości nie były zabezpieczone przed możliwością upadku a dodatkowo w siedmiu przypadkach zabezpieczenia były wykonane nieprawidłowo.

Z 69 pracujących, wykonujących prace na wysokości wymagające zabezpieczenia indywidualnymi środkami ochrony, nieprawidłowo zorganizowano stanowiska pracy 51 osobom – tylko 16 osób pracujących na wysokości było prawidłowo zabezpieczonych środkami ochrony indywidualnej przed możliwością upadku z wysokości.

Na 24 kontrolach z 59, na których odniesiono się do problemu, stwierdzono rażące nieprawidłowości w zapewnieniu dojeżdż do stanowisk pracy: brak zabezpieczenia biegów schodów, otworów w stropach w sąsiedztwie ciągów komunikacyjnych, zbyt krótkie drabiny oraz drabiny niespełniające warunków Polskiej Normy (np. drewniane drabiny z nabitymi szczeblami na podłużyce). Na 32 kontrolowanych budowach, na których używano drabin, tylko na 10 budowach inspektorzy nie mieli zastrzeżeń do eksploatowanych urządzeń. Problem nieprawidłowo wykonanego zabezpieczenia otworów w ścianach zewnętrznych, w stropach oraz szybach dźwigów wystąpił na 29 kontrolowanych budowach z 39 kontroli na których problem miał miejsce.

Eksploatacja rusztowań

W 58 ze 110 przeprowadzonych kontroli eksploatowano rusztowania. Eksploatowano 37 rusztowań niesystemowych – najczęściej były to rusztowania z wykorzystaniem elementów rusztowań systemowych uzupełnianych elementami spoza systemu: np. deski, podpory szalunkowe. Dla 30 rusztowań nie zapewniono projektu indywidualnego. 112 na 143 rusztowań poddanych kontroli nie posiadało balustrad wokół podestów roboczych a przy 29 urządzeniach balustrady nie spełniały wymagań przepisów; połowa ze skontrolowanych urządzeń nie posiadało prawidłowych podestów roboczych; 30% rusztowań było nieprawidłowo posadowione. W 76 ze 120 skontrolowanych rusztowań, w których wymagany był pion komunikacyjny, nie zapewniono zgodnego z przepisami wejścia na rusztowanie.

Zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych

W 50 przeprowadzonych kontrolach odniesiono się do zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych i wyznaczenia stref niebezpiecznych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono aż w 30 kontrolach. Najczęściej był to brak zabezpieczenia daszkami przejść komunikacyjnych znajdujących się w strefach gdzie możliwy był upadek przedmiotów z wysokości i stref niebezpiecznych przy pracach z użyciem maszyn. W trzech kontrolach brak zabezpieczeń miejsca niebezpiecznego wiązał się z zagrożeniem publicznym.

Roboty ziemne i wykopy

Skontrolowano 13 budów, na których realizowano prace ziemne. Na 9 budowach stwierdzono brak zabezpieczenia lub nieprawidłowe zabezpieczenie pionowych ścian wykopów przed utratą stateczności; na 8 budowach nie zapewniono bezpiecznego zejścia do wykopu i stwierdzono

obciążanie terenu bezpośrednio przylegającego do wykopu urobkiem, materiałami budowlanymi bądź ruchem pojazdów.

Urządzenia i instalacje energetyczne

W zakresie zagrożeń związanych z eksploatacją urządzeń elektrycznych najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zabezpieczenia przewodów poprowadzonych w przejściach komunikacyjnych przed uszkodzeniami mechanicznymi – problem miał miejsce na 37 skontrolowanych budowach z 52 budów, na których eksploatowano elektronarzędzia zasilane przewodowo. Spowodowane jest to częstym przemieszczaniem stanowisk pracy oraz brakiem odpowiednich nawyków i niedbalstwem w tym zakresie. W siedmiu podmiotach stwierdzono brak lub nieprawidłowo przeprowadzone pomiary skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym.

Przygotowanie do pracy

Na kontrolowanych budowach brak bezpośredniego nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy stwierdzono u 5 pracodawców. Jest to znaczna poprawa w porównaniu z okresami ubiegłymi. Jedna osoba sprawująca nadzór nad pracownikami nie ukończyła szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób kierujących pracownikami.

Stwierdzono dopuszczenie do pracy bez instruktażu stanowiskowego przeprowadzonego na terenie budowy 53 pracowników z 283 skontrolowanych.

Dopuszczono wykonujących pracę bez wymaganych środków ochrony indywidualnej – głównie bez hełmów: 95 pracowników z 307 pracujących.

Dopuszczono do pracy 18 pracowników bez orzeczeń lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Dopuszczono do pracy dwie osoby bez uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych (montażysta rusztowań) i dwie osoby bez uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi UTB (podesty przejezdny).

Większość skontrolowanych podmiotów to firmy lokalne prowadzone przez osoby fizyczne, zatrudniające do 4 pracowników. Dla 43 z 103 podmiotów była to pierwsza kontrola w zakresie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dużo nieprawidłowości dotyczyło nieprawidłowej organizacji prac na wysokości, zwłaszcza przy eksploatacji rusztowań. Właściciele firm często wyrażają przekonanie, że przepisy w zakresie rusztowań dotyczą jedynie rusztowań elewacyjnych o znacznej wysokości. Na małych budowach obecność uprawnionego nadzoru/kierownika budowy ogranicza się do odbioru najważniejszych etapów robót a w przypadku prac remontowych takiej osoby nie ma na terenie budowy. Właścicielami małych firm budowlanych często są osoby, które posiadają wykształcenie zawodowe inne niż budowlane. Zdobywają wiedzę dopiero realizując zlecenia. Względy ekonomiczne, brak wiedzy, niechlujność przekładają się na stan bezpieczeństwa.

Wiedza w zakresie prawa pracy a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy powinna być realizowana w trakcie całego procesu edukacji, począwszy od edukacji wczesnoszkolnej. Pracownicy budowlani i właściciele małych firm budowlanych formalną edukację szkolną kończą bardzo wcześnie, zawodu uczą się już w okresie zatrudnienia lub prowadzenia samodzielnej działalności. Osoby pełniące zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za rzetelność prowadzonych szkoleń. Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami, kończący szkolenie okresowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach samokształcenia nie dysponują podstawową wiedzą z zakresu wymagań minimalnych dla maszyn i urządzeń, organizacji pracy na wysokości, organizacji robót ziemnych. Materiały do tzw. samokształcenia kierowanego, przekazane przez firmy wystawiające zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego, często nie obejmują specyficznej wiedzy potrzebnej przy realizacji robót budowlanych, w ramach, których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne: na terenie czynnego zakładu, na wysokości, w przestrzeniach zamkniętych (zbiorniki, kanały, studzienki). Wśród osób pełniących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy jest niewielu specjalistów specjalizujących się w organizacji bezpiecznej pracy w budownictwie.

Przeprowadzone w czerwcu i we wrześniu kontrole małych budów były skuteczne. Spowodowały szybką likwidację zagrożeń. Większość nieprawidłowości udało się usunąć poprzez wydanie decyzji ustnych. Dla podniesienia bezpieczeństwa wykonujących prace, kontrole małych budów, w trybie krótkich kontroli jest zdecydowanie potrzebne. W małych firmach znajomość przepisów jest najmniejsza a skłonność do minimalizowania kosztów wyższa niż w dużych podmiotach. Dobrze by było gdyby temat był realizowany przez okres dłuższy niż dwa miesiące np. od maja do września, wtedy gdy na budowach wykonywane jest najwięcej robót i wiele prac koliduje ze sobą. Celowym wydaje się aby inspektorzy kontrolujący budowy, w tym okresie, zajmowali się głównie likwidowaniem najpoważniejszych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a ewentualne rozszerzanie tematyki o kwestie prawne było podejmowane w podmiotach niekontrolowanych i w przypadkach gdy poprzednie kontrole ujawniły nieprawidłowości w wypłatach wynagrodzeń czy przestrzeganiu przepisów o czasie pracy.

W przypadku małych inwestycji, tam gdzie nie jest powoływany kierownik budowy, dobrze by było aby w przepisach została określona chociaż częściowa odpowiedzialność inwestora za bezpieczeństwo i higienę pracy na terenie budowy. Takie przykładowe minimum to zapewnienie zaplecza higieniczno-sanitarnego, wyznaczenie dróg, zapewnienie miejsc składowania, bezpieczne zaopatrzenie budowy w energię elektryczną, zapewnienie bezpieczeństwa publicznego oraz zapewnienie koordynatora bhp z odpowiedzialnością za stan bhp na terenie budowy. Zmusiłoby to inwestora do uwzględnienia tych wydatków w programie finansowym inwestycji.

Należy również wskazać, że konieczna jest szeroko pojęta edukacja w tematyce kultury bezpieczeństwa pracy, rozpoczynająca się co najmniej na etapie szkół ponadpodstawowych. W tym celu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi podjęto inicjatywę prowadzenia zajęć propagujących wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów szkół ponadpodstawowych. W dniu 4 grudnia 2022 r. zorganizowano konkurs wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy i prawie pracy dla uczniów szkół ponadpodstawowych branży budowlanej. Najlepsi uczniowie otrzymali nagrody rzeczowe. W trakcie kontroli inspektorzy omawiają zastane nieprawidłowości, udzielono 241 porad technicznych, 53 porady prawne i 21 dotyczących legalności zatrudnienia. Mamy nadzieję, że takie działania również spowodują poprawę stanu wiedzy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób sprawujących bezpośredni nadzór na budowach, uwrażliwią uczestników procesu budowlanego na bezpieczeństwo pracujących, uświadomią odpowiedzialność za osoby wykonujące prace. Ważne jest wyrobienie przekonania, że na właściwej organizacji pracy powinno zależeć wszystkim, zarówno pracownikom na stanowiskach robotniczych jak i sprawującym nadzór i inwestorom. Istotne jest przekonanie uczestników procesu realizacji inwestycji, że stworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spowoduje większe zaangażowanie pracowników, poczucie odpowiedzialności za współpracowników i poprawi identyfikację z zespołem a w rezultacie wzrost wydajności pracy i mniejszą rotację pracowników.

## **XVII. ORGANIZACJA PRAC BUDOWLANYCH PROWADZONYCH Z**

### **WYKORZYSTANIEM ŻURAWI WIEŻOWYCH I SZYBKOMONTUJĄCYCH**

Celem kontroli było sprawdzenie sposobu organizacji prac budowlanych prowadzonych z wykorzystaniem żurawi wieżowych i szybkomontujących oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości w tym zakresie, prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy i ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Kontrole zostały przeprowadzone na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi.

W ramach realizacji tematu w okresie od 01.01.2022 roku do 31.12.2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzili ogółem 31 kontroli w 27 podmiotach. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 126 pracujących, w tym 88 pracowników. Stwierdzono wykonywanie pracy przez 38 osób na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym: 29 osób świadczyło pracę na podstawie umowy cywilno-prawnej, 1 podmioty samozatrudniające się oraz 8 osób świadczących pracę na innej podstawie).

Charakterystyka skontrolowanych zakładów:

- 16 podmiotów zapewniających obsługę żurawi przez operatorów żurawi,

- 15 podmiotów powierzających pracę hakowym i sygnalistom,

- 11 podmiotów zapewniających żurawie bez ich obsługi.

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. przeprowadzono kontrolę 16 żurawi budowlanych.

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- braku posiadania przez operatora sygnalistę lub hakowego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy (5 przypadków),
- braku opracowania dokumentacji ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą (9 przypadków),
- braku zapoznania pracowników z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych (17 przypadków) oraz z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych (14 przypadków),
- nieprzestrzegania zakazu wykonywania jednocześnie przez jedną osobę czynności operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego (5 przypadków),
- niestosowania przez sygnalistę i hakowego elementów wyposażenia odróżniających ich od pozostałych pracowników (19 przypadków),
- braku umieszczenia napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw (7 przypadków).

W ocenie kontrolujących przyczynami większości stwierdzonych nieprawidłowości były:

- brak lub niedostateczny nadzór ze strony pracodawców oraz osób kierujących pracownikami,
- nieznamość lub bagatelizowanie przepisów prawa oraz standardów bhp przez pracowników i pracodawców,
- próba minimalizacji kosztów.

W toku kontroli związanych z realizacją tematu 121F w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. inspektorzy pracy:

- wydali 254 decyzji ogółem, w tym 11 nakazów zawierających 53 decyzje pisemne 201 decyzje ustne,
- skierowali 15 wystąpień zawierające 39 wniosków,
- nałożyli 9 mandatów karnych za popełnienie 40 wykroczeń w łącznej kwocie 11500 zł,
- zastosowali 4 środki wychowawcze za popełnienie 6 wykroczeń,
- udzielili 110 porad technicznych oraz 32 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 9 z zakresu legalności zatrudnienia.

Na ogólną liczbę 53 decyzji wydanych na piśmie stwierdzono wykonanie 14 decyzji, co stanowi realizację na poziomie 26%. Na ogólną liczbę 201 wydanych decyzji ustnych wykonano 199 decyzji, co stanowi realizację na poziomie 99%. Ogółem wykonano 84% wszystkich wydanych decyzji.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. związanych z realizacją ww. tematu należy podkreślić, że w wielu przypadkach nie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze eksploatowanych żurawi lub odnotowane nieprawidłowości nie stwarzały sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracujących i nie stanowiły rażącego naruszenia przepisów prawa. Natomiast kontrola związana z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 18.01.2022 r., który wydarzył się na terenie budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Łodzi przy ul. Kilińskiego 138, wykazała szereg nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny przy wykonywaniu prac transportowych z użyciem żurawia wieżowego, które doprowadziły do tragicznego w skutkach zdarzenia. Reasumując, w opinii inspektorów pracy realizujących temat pożądanym jest kontynuowanie zarówno działań prewencyjnych, jak i kontrolno-nadzorczych na budowach. Nie widzimy konieczności podejmowania kolejnych działań legislacyjnych dotyczących tematu bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji budowlanych żurawi wieżowych i szybkomontujących. Zasadne wydaje się opracowanie i wydanie przez Główny Inspektorat Pracy wydawnictwa dotyczącego ww. problematyki.

## **XVIII. KONTROLE INTERWENCYJNE ROBÓT BUDOWLANYCH I ZAGROŻEŃ O CHARAKTERZE PUBLICZNYM**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w 2022 roku przeprowadzono łącznie 66 kontroli prac wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych, podczas których stwierdzono występowanie zagrożeń o charakterze publicznym, w szczególności nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenia życia lub zdrowia dla wszystkich osób, które mogą przebywać w miejscach niebezpiecznych. Kontrole zostały przeprowadzone z podziałem na podtematy:

- A – zagrożenie związane z wykonywaniem robót budowlanych,
- B – w pozostałych rodzajach działalności.

Rozkład przeprowadzonych kontroli przedstawiał się następująco:

- 62 kontrole w 61 podmiotach w podtemacie A – zagrożenia związane z wykonywaniem robót budowlanych,
- 4 kontrole w 4 podmiotach w podtemacie B – zagrożenia w pozostałych rodzajach działalności.

Łącznie kontrolą objęto 65 przedsiębiorców powierzających pracę ogółem 412 osobom, w tym zatrudniających 326 pracowników, 46 osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych, 8 podmiotów samozatrudniających się, 23 cudzoziemców oraz 1 osobę niepełnosprawną. Rozkład zatrudnienia względem podtematów A i B kształtował się następująco:

- W zakładach objętych kontrolami w podtemacie „A” zatrudnionych było ogółem 330 osób, w tym 247 pracowników:
  - 44 osoby na podstawie umów cywilno-prawnych,
  - 8 podmiotów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą
  - 23 cudzoziemców,
    - w ramach stosunku pracy: 15 kobiet, 0 niepełnosprawnych;Nie stwierdzono występowania w tej grupie kontroli pracowników młodocianych.
- W zakładach objętych kontrolami w podtemacie „B” zatrudnionych było ogółem 82 osób, w tym 79 pracowników:
  - 2 osoba na podstawie umów cywilno-prawnych,
    - w ramach stosunku pracy: 50 kobiet, 1 osoba niepełnosprawna
  - brak podmiotów samozatrudniających się i cudzoziemców oraz pracowników młodocianych.

Spośród 65 łącznie skontrolowanych podmiotów w podtematach A i B można wyróżnić:

- 47 podmiotów z branży F „Budownictwo” to:
  - 23 podmioty mające przeważające pkd – 43.: „Roboty budowlane specjalistyczne”, co stanowi 48,94% podmiotów z branży i 35,38% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
  - 12 podmiotów mające przeważające pkd – 42.: „Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej”, co stanowi 25,53% podmiotów z branży i 18,46% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
  - 12 podmiotów mające przeważające pkd – 41.: „Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej”, co stanowi 25,53% podmiotów z branży i 18,46% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 5 podmiotów z branży G – „Handel hurtowy i detaliczny”
  - 3 podmioty mające przeważające pkd – 46.: „Handel hurtowy z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi”, co stanowi 60,00% podmiotów z branży i 4,61% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
  - 1 podmiot mający przeważające pkd – 45.: „Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych”, co stanowi 20,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
  - 1 podmiot mający przeważające pkd – 47.: „Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi”, co stanowi 20,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 4 podmioty z branży C – „Przetwórstwo przemysłowe”

- 2 podmioty mające przeważające pkd – 16.: „Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli”, co stanowi 50,00% podmiotów z branży i 3,08% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot mający przeważające pkd – 28.: „Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej nieskasyfikowanych”, co stanowi 25,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot mający przeważające pkd – 33.: „Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń”, co stanowi 25,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 2 podmioty z branży X – „Nieokreślonej działalności”, co stanowi 3,07% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 2 podmioty z branży S – „Pozostała działalność usługowa”
  - 1 podmiot mający przeważające pkd – 94.: „Działalność organizacji członkowskich”, co stanowi 50,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
  - 1 podmiot mający przeważające pkd – 96.: „Pozostała indywidualna działalność usługowa”, co stanowi 50,00% podmiotów z branży i 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot z branży B – „Górnictwo, wydobywanie”, mający przeważające pkd – 08.: „Pozostałe górnictwo i wydobywanie”, co stanowi 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot z branży H – „Transport i gospodarka magazynowa”, mający przeważające pkd – 49.: „Transport lądowy i rurociągowy”, co stanowi 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot z branży M – „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, mający przeważające pkd – 71.: „Działalność w zakresie architektury i inżynierii”, co stanowi 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot z branży N – „Działalność w zakresie usług administracyjnych”, mający przeważające pkd – 81.: „Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych”, co stanowi 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;
- 1 podmiot z branży P – „Edukacja” mający przeważające pkd – 85.: „Edukacja”, co stanowi 1,54% wszystkich skontrolowanych podmiotów;

#### Podział wg wielkości zatrudnienia dla podtematu A

Spośród 61 łącznie skontrolowanych podmiotów:

- 57 podmioty zatrudniały do 9 pracowników, co stanowi 93,44% w tej podgrupie,
- 4 podmioty zatrudniały od 10 do 49 pracowników, co stanowi 6,56% w tej podgrupie.

#### Podział wg wielkości zatrudnienia dla podtematu B

Spośród 4 łącznie skontrolowanych podmiotów:

- 1 podmiot zatrudniał do 9 pracowników, co stanowi 25,00% w tej podgrupie,
- 2 podmioty zatrudniały od 10 do 49 pracowników, co stanowi 50,00% w tej podgrupie,
- 1 podmiot zatrudniał od 50 do 249 pracowników co stanowi 25,00% w tej podgrupie.

W ramach wszystkich kontroli objętych tematem (podtematem A i B):

- wydano ogółem 230 decyzji, w tym 194 decyzje ustne – 109 decyzjom nadano rygor natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa
- wydano 30 decyzji wstrzymujących z czego:
  - 2 decyzje wstrzymania prac;
  - 27 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn;
  - 1 decyzję zakazującą wykonania prac;
- wydano 12 decyzji skierowania do innych prac łącznie 24 pracowników;
- skierowano 17 wniosków w 8 wystąpieniach.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami:

- nałożono 32 mandaty na łączną kwotę 38300 zł, za 57 wykroczeń,
- zastosowano 16 środków wychowawczych za 24 wykroczenia.

Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono porad prawnych z czego:

- 55 były to porady prawne,
- 160 porad technicznych,
- 24 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Wiele z kontroli zostało podjętych z inicjatywy inspektorów pracy, zdarzały się również kontrole poprzedzone dokonaniem zawiadomieniem, czy też złożoną skargą przez osoby postronne – co istotne, występowanie wskazanych zagrożeń było następnie potwierdzane podczas prowadzonych kontroli.

W trakcie analizy przeprowadzonych czynności kontrolnych można zauważyć powtarzalność występujących nieprawidłowości, charakterystycznych niejako dla rodzaju wykonywanych prac. Miały one związek głównie z niewłaściwą organizacją pracy i najczęściej występującą nieprawidłowością był brak lub niewłaściwe oznakowanie miejsca wykonywania robót. W przypadku prowadzenia prac na wysokości odnosi się to głównie do wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, czy też zabezpieczenia miejsca prowadzenia robót na wysokości przed dostępem osób korzystających z ciągów komunikacyjnych (§ 21 ust. 1, 2, 3, § 22 – Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych). Podczas wykonywania robót ziemnych w odniesieniu do zabezpieczenia miejsca prowadzenia tych prac charakterystyczne było, wielokrotnie, niewłaściwe zabezpieczenie zarówno wykonanych wykopów, jak i wyznaczenia przejść dla osób postronnych, czy też stref prowadzonych robót przez maszyny do robót ziemnych (§ 145, § 158 ust. 2 – Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych).

W przypadku prac na wysokości kolejną często występującą nieprawidłowością było wykorzystywanie do prac rusztowań metalowych, które były niekompletne – brakowało elementów balustrad ochronnych. W trakcie prac przedkładano inspektorom pracy wymagane protokoły technicznego odbioru rusztowań potwierdzające wykonanie montażu przez osoby posiadające wymagane do tego typu prac dodatkowe kwalifikacje, jednak nie gwarantowało to poprawności ich montażu. Często ujawnianą nieprawidłowością było niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy w postaci hełmów ochronnych, czy też środków ochrony indywidualnej oczu i dróg oddechowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie (w temacie A i B) pracodawcy, czy też osoby nadzorujące wykonywane roboty, po wydaniu stosownych środków prawnych wielokrotnie w obecności inspektora pracy, prowadzącego czynności kontrolne, usuwali wskazane nieprawidłowości.

Należy również zauważyć, że każdorazowo w przypadku stwierdzenia podczas czynności kontrolnych nieprawidłowości mających charakter bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia wykonujących prace, bądź osób postronnych mogących mieć dostęp do miejsca wykonywania prac, inspektorzy podejmowali właściwe działania skutkujące wydaniem decyzji dotyczącej wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji, czy też skierowania pracowników do innych prac. Stwierdzone nieprawidłowości były eliminowane przez osoby nadzorujące wykonywane prace co z kolei przekładało się na poprawę bezpieczeństwa pracy i eliminowało zagrożenie dla osób postronnych.

W zakresie ujawnionych nieprawidłowości jakie ujawniane są podczas podejmowania czynności kontrolnych w temacie dostrzegalna jest powtarzalność – szczególnie w odniesieniu do robót krótkotrwałych. Jest to szczególnie zauważalne przy różnego rodzaju pracach montażowych. Wielu wykonawców kieruje się tutaj koniecznością szybkiego wykonania prac, co przekłada się z kolei na niewłaściwą ich organizację.

Zauważalnym problemem jest również to że roboty budowlane prowadzone przy remontach elewacji i dociepleniach budynków najczęściej są prowadzone w ścisłej zabudowie miejskiej w bezpośredniej bliskości chodników, po których poruszają się mieszkańcy, w tym np. dzieci idące do szkoły. Nie można tutaj niestety wykluczyć sytuacji, w której to przy niewłaściwej organizacji prac – niewłaściwe zachowanie pieszych, wielokrotnie nieświadomych zagrożeń powoduje niejako pojawianie się dodatkowych zagrożeń. Oczywiście za właściwą organizację pracy odpowiedzialne są podmioty wykonujące te prace a zatem bardzo istotne zatem jest aby miejsca te zostały przez wykonawców właściwie zabezpieczone – wyznaczone i oznakowane.

Przeprowadzone kontrole i stwierdzone nieprawidłowości w zakresie zagrożeń o charakterze publicznym w przeważającej liczbie były generowane przez podmioty wykonujące roboty budowlane. Budownictwo było dominującym rodzajem działalności, które podlegało kontroli. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim w małych podmiotach zatrudniających do 9 pracowników. Rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości to nadal brak wyznaczenia, oznaczenia i wygradzenia stref niebezpiecznych, zabezpieczenia terenu prowadzonych prac, robót budowlanych przed dostępem osób nieupoważnionych. Widoczne jest tutaj także nagminne wykonywanie prac bez właściwego zabezpieczenia pracowników – nie są oni wyposażani lub nie stosują przydzielonych środków ochrony indywidualnej. Stwierdzono przypadki niestosowania środków ochrony głowy, ochrony oczu, dróg oddechowych, czy też środków ochrony indywidualnej chroniących przed możliwością upadku z wysokości.

Podmioty organizujące pracę w miejscach publicznych skupiają się na przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy tylko w odniesieniu do pracowników, czy tylko w odniesieniu do wykonywanych przez siebie prac, nie biorąc pod uwagę innych osób mogących przebywać w miejscu wykonywania prac, osób przypadkowych, biorących udział w ruchu np. ulicznym, drogowym, często nieświadomych zagrożeń. Istotnym jest tutaj również kontynuowanie działań kontrolnych w aspekcie zagrożeń publicznych i ciągłe podnoszenie wiedzy i świadomości zarówno osób nadzorujących jak i samych pracowników. Wskazane jest podjęcie w szerszym zakresie działań prewencyjno-informacyjne, mających na celu uświadomienie małym przedsiębiorcom, także reprezentujących inne branże niż budowlane, że podejmowane przez nich prace często powodują również zagrożenia dla osób postronnych – zagrożenia o charakterze publicznym.



## **XIX. BUDOWNICTWO INFRASTRUKTURY KOLEJOWEJ**

Celem kontroli było eliminowanie bądź znacznie ograniczenie zagrożeń wypadkowych w wyniku podejmowanych przez inspektora pracy środków prawnych oraz dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w trakcie wykonywania robót budowlanych w infrastrukturze kolejowej. Zakres kontroli obejmował sprawdzenie przestrzegania przez wykonawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych i torowych na obszarach kolejowych związanych z przebudową i modernizacją torów, rozjazdów, nawierzchni kolejowej oraz obiektów infrastruktury kolejowej.

W okresie od stycznia do listopada 2022 r. kontrolą objęto 10 wykonawców robót budowlanych infrastruktury kolejowej.

Z uwagi na specyfikę kontrolowanych robót, wykonywanych w sąsiedztwie prowadzonego ruchu kolejowego po czynnej infrastrukturze, przyjęta metodyka kontroli obejmowała trzy podstawowe aspekty:

- organizację i przygotowanie miejsc pracy, obejmującą przede wszystkim odpowiednie zabezpieczenie oraz oznakowanie i osygnalizowanie, wprowadzenie tymczasowej organizacji ruchu kolejowego po czynnych torach w warunkach niestwarzających zagrożeń dla wykonawców robót,
- przygotowanie zatrudnianych osób do wykonywania robót torowych, w szczególności zapewnienie im odpowiedniej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa prac, wymaganych przepisami kwalifikacji i uprawnień operatorom maszyn torowych, pojazdów kolejowych i innych urządzeń technicznych, zapewnienie wszystkim zatrudnionym osobom odzieży i obuwia roboczego, wymaganych środków ochrony przed zagrożeniami oraz odpowiednich warunków socjalnych i higieniczno-sanitarnych,
- bezpieczeństwo wykonywania robót przez wykonawców, w szeroko rozumianym zakresie, za które odpowiedzialność ponosili generalni wykonawcy, jak i wszystkie podmioty wykonujące prace.

W zakresie ogólnej organizacji robót kontrolowano zagadnienia dotyczące uprawnień budowlanych osób nadzorujących procesy związane z budową lub rewitalizacją torów, przestrzegania zasad w Regulaminach Tymczasowych Prowadzenia Ruchu i Regulaminach Wyłączenia Sieci Trakcyjnej, zabezpieczania i osygnalizowania miejsc prowadzonych robót oraz koordynacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania pracy.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie opracowania i uzgadniania regulaminów tymczasowych prowadzenia ruchu i regulaminów wyłączenia sieci trakcyjnej. Aneksy do regulaminów były uzgadniane przez służby kolejowe i wykonawców.

Miejsca wykonywanych prac zostały oznakowane i osygnalizowane zgodnie z regulaminem (nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących oznakowania miejsca robót torowych tarczami zatrzymania D1 i wskaźnikami W-7 wskaźników zobowiązujących maszynistów pojazdów trakcyjnych do podania sygnału „bacność” – ostrzegawczy dźwięk syreny lokomotywy).

Charakter wykonywanych prac podczas robót torowych sprawia, że zapewnienie pomieszczeń higienicznosanitarnych przy wykonywaniu robót torowych stwarza znaczne problemy. Miejsca wykonywanych robót zlokalizowane są często na szlakach, gdzie brak niekiedy nawet dróg dojazdowych. Podmioty organizujące pracę w takich przypadkach zmuszone są do zapewnienia przestawnych urządzeń (kabiny ustępowe, kontenery sanitarne) lub zapewnienia dostępu do pomieszczeń będących własnością innych podmiotów.

Podczas przeprowadzanych kontroli ustalono, że w 2 kontrolowanych zakładach dla 9 pracowników nie zapewniono ustępu a w 4 zakładach - 31 pracownikom nie zapewniono możliwości umycia się na budowie.

Na podstawie analizy przeprowadzonych kontroli można wskazać, że w zakresie znajomości przepisów i instrukcji obowiązujących w PKP PLK S.A. oraz ich odpowiedniego stosowania podczas prac stwierdzane były podobne do lat ubiegłych nieprawidłowości. Podmioty będące generalnymi wykonawcami kontraktów inwestycyjnych cechowało duże doświadczenie w realizacji tego typu prac, dysponowanie doświadczoną kadrą kierowniczą i pracowniczą oraz kwalifikowanymi pracownikami służb bhp kontrolujących procesy pracy. Przekładało się to

znacząco na umiejętności eliminacji lub ograniczania występujących zagrożeń, a więc na utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy. Od wielu lat utrzymuje się również trend zatrudniania przez duże podmioty stałych podwykonawców, którzy realizują prace pod ich nadzorem. Fakt ten sprzyja nabywaniu przez małe podmioty w coraz większym zakresie wymaganych umiejętności do wykonywania prac w infrastrukturze kolejowej o coraz większym skomplikowaniu.

W przypadku mniejszych podmiotów wykonujących krótkoterminowe prace, szeroko rozumiane aspekty bezpieczeństwa pozostawały na niższym poziomie. Pomimo wykonywanego nadzoru generalnych wykonawców nad ich pracą, to właśnie w trakcie kontroli takich podmiotów stwierdzanych było najwięcej nieprawidłowości.

W wyniku sprawdzenia obowiązku poddawania pracujących szkoleniom w zakresie bhp ustalono, że spośród 113 osób pracujących, objętych kontrolą, tylko w jednym przypadku stwierdzono uchybienie polegające na niepotwierdzeniu faktu poddania 6 pracowników, w 2 zakładach, szkoleniu w formie instruktazu stanowiskowego.

Wszystkich pracowników objętych kontrolą poddano wymaganym profilaktycznym badaniom lekarskim, dla których przedstawiono aktualne orzeczenia lekarskie stwierdzające zdolność do pracy na zajmowanych stanowiskach. Stwierdzono nieprawidłowości w 3 wydanych orzeczeniach lekarskich, gdyż nie określono w nich rodzaju przeprowadzonych badań. Do dwóch Wojewódzkich Ośrodków Medycyny Pracy przesłano pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach.

W trakcie kontroli stwierdzono niżej wymienione nieprawidłowości w zakresie wyposażania i użytkowania środków ochrony indywidualnej:

- 2 pracowników, w jednym zakładzie, nie wyposażono w ubrania o barwie ostrzegawczej, pomimo pracy przy spawaniu szyn w obrębie czynnego toru,
- 3 pracowników, w 2 zakładach, podczas pracy na wysokości stosowało hełmy ochronne bez pasków podbródkowych,
- 6 pracowników, w 2 zakładach, używało uszkodzone hełmy ochronne,
- 1 pracownik nie stosował przydzielonych rękawic antywibracyjnych.

Wszystkich pracujących wyposażono w odzież i obuwie robocze. Stwierdzono jeden przypadek nie stosowania przez pracownika przydzielonej odzieży roboczej – pracował w odzieży własnej.

W wyniku kontroli uprawnień pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac, dla których wymagane jest posiadanie dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, nie stwierdzono żadnego przypadku zatrudniania pracowników bez wymaganych uprawnień.

W trakcie przeprowadzanych kontroli nie zatrudniano pracowników przy pracach związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

Ustalono, że w jednym zakładzie, 5 pracownikom zatrudnionym przy wykonywaniu robót torowych, nie potwierdzono faktu udzielenia informacji o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywanych prac związanych z pracami torowymi zgodnie z wytycznymi IBH 105.

Podczas realizacji tematu sprawdzano, czy osoby dopuszczone do pracy zostały poinformowane o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą.

Nie stwierdzono nieprawidłowości z zakresu oceny ryzyka zawodowego i informowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto zagadnienia dotyczące:

- zapewnienia pracownikom instrukcji stanowiskowych i zapoznanie z nimi pracowników,
- wyznaczenie sygnalistów i ich kwalifikacje do pracy,

Stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych (w jednym zakładzie nie uwzględniono sposobu zabezpieczenia prac prowadzonych w wykopie),
- braku wyznaczenia sygnalisty do obserwowania i sygnalizowania zbliżających się pojazdów kolejowych (w jednym zakładzie),
- niewłaściwego wyposażenie sygnalistów w przybory sygnałowe (w 2 kontrolowanych zakładach – dotyczyło 2 sygnalistów).

W jednym zakładzie stwierdzono przypadek braku poręczy ochronnej na czole pomostu roboczego wagonu pociągu sieciowego oraz jeden przypadek niezabezpieczenia fragmentu krawędzi budowanej kładki dla podróżnych.

Podczas kontroli pracujący wykonywali prace ziemne, w czasie których głębokość wykopów nie przekraczała 1 m. Nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z wykonywanymi robotami ziemnymi.

W trakcie kontroli eksploatowane były głównie maszyny do robót ziemnych oraz drobny sprzęt mechaniczny, przeważnie spalinowy – zakrętkarki do śrub stopowych oraz narzędzia ręczne - kleszcze do podkładów, drążki stalowe.

W zdecydowanej większości stan techniczny urządzeń nie budził zastrzeżeń. Nie stwierdzono braku osłon lub innych elementów zabezpieczających maszyny. Stwierdzono niewłaściwy stan techniczny eksploatowanych 3 koparek, m.in. niesprawny sygnał dźwiękowy cofania.

Podczas kontroli prac związanych ze spawaniem termitowym szyn w obrębie sąsiedniego, czynnego toru (po którym w trakcie kontroli przejeżdżał pociąg) nie wyznaczono sygnalisty do ostrzegania pracujących podczas prac spawalniczych o zbliżających się pojazdów kolejowych po czynnych torach.

Ponadto dwóch pracowników zatrudnionych przy spawaniu szyn w sąsiedztwie czynnego toru nie zostało wyposażonych w ubrania o barwie ostrzegawczej.

Według wyjaśnień pracodawców najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- wykonywanie prac pod presją czasu w związku z realizacją inwestycji przy jednocześnie odbywającym się ruchu kolejowym po sąsiednich torach, co stwarza znaczne trudności m.in. w otrzymywaniu zgód na zamknięcia torowe,
- ignorowaniem zagrożeń przez samych pracowników.

Według inspektorów pracy przyczynami naruszeń były:

- lekceważenie zagrożeń zarówno ze strony nadzoru jak i samych pracowników,
- chęć ograniczania przez wykonawców kosztów związanych z zapewnieniem odpowiedniego zaplecza higienicznosanitarnego,
- tolerowanie przez osoby z nadzoru nieprawidłowych metod pracy lub zachowań pracowników.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że podobnie jak w latach ubiegłych znacznie zmniejszyła się liczba naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywanych prac.

Większość firm była kontrolowana w latach poprzednich, w związku z czym wypracowała procedury zapewniające wymogi wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stąd też stosunkowo nieliczne przypadki stwierdzonych nieprawidłowości. W przypadku kontroli zakładów, które nie były wcześniej kontrolowane lub niedawno rozpoczęły działalność częściej stwierdzano naruszenia przepisów prawa pracy.

W związku z powyższym kontrole w bieżącym roku powinny się skupiać głównie na małych podmiotach – drobnych podwykonawcach robót torowych wykonujących krótkoterminowe zlecenia.

Zasadne wydaje się również objęcie kontrolami robót doraźnych, krótkoterminowych typu wymiana rozjazdu czy też naprawa przejazdu kolejowego. Doświadczenia zdobyte w latach poprzednich wskazują, że w przypadku ich wykonywania najczęściej dochodzi do naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole w roku bieżącym jak i w latach poprzednich wykazały nieprawidłowości głównie na etapie wykonawstwa prac. Należy zatem monitorować te zagadnienia a systematyczne kontrole z pewnością spowodują wzmożoną czujność przedsiębiorców i wpłyną na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac w infrastrukturze kolejowej.

## **XX. CZAS PRACY ORAZ WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY**

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi przeprowadzono 102 kontrole w 102 podmiotach, które zatrudniały ogółem 11 911 pracowników, w tym 4 791 kobiet, 1 711 pracowników z niepełnosprawnością, 32 młodocianych. W podmiotach tych wykonywało pracę 1 057 cudzoziemców oraz 679 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrolami objęto zróżnicowanych pracodawców jeśli chodzi o wielkość zatrudnienia oraz formę własności. Podmioty te należały ponadto do różnych branż (m.in. handel, usługi, przetwórstwo przemysłowe, transport, budownictwo, edukacja, opieka zdrowotna). Jeśli chodzi o liczbę zatrudnionych to najczęściej (58 kontroli) przeprowadzono u pracodawców zatrudniających od 1 do 9 pracowników, najmniej (7 kontroli) przeprowadzono u pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników. Ponadto skontrolowano 23 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników i 14 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Biorąc natomiast pod uwagę formę własności przeważały kontrole sektora prywatnego, które stanowiły 95 % przeprowadzonych kontroli.

Na 102 objętych kontrolami pracodawców tylko w przypadku 20 nie stwierdzono naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Zatem ponad 80% objętych kontrolami pracodawców w mniejszym lub większym stopniu naruszyło w/w przepisy prawa.

Najwięcej naruszeń ujawnionych podczas kontroli przeprowadzonych w 2022r. w ramach tematu dotyczyło dokumentacji z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń. Nieprawidłowości ujawniono we wszystkich badanych w tym zakresie obszarach. I tak:

- u prawie 54 % skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ewidencji czasu pracy; polegały one na braku tej ewidencji lub niewłaściwym jej prowadzeniu, np. bez określenia godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, bez oznaczenia tytułu udzielenia dnia wolnego, bez informacji o rodzaju innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy;
- u ponad 42 % objętych kontrolami pracodawców stwierdzono brak lub uchybienia w zakresie określenia systemów, rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu;
- prawie 19 % skontrolowanych pracodawców naruszyło przepisy dotyczące ustalenia rozkładu czasu pracy danego pracownika i poinformowania pracownika o tym rozkładzie;
- prawie 12 % pracodawców naruszyło przepisy dotyczące trybu wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Przeprowadzone w 2022r. kontrole wykazały także naruszenia przestrzegania pozostałych przepisów o czasie pracy oraz przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Nieprawidłowości nie ujawniono tylko jeśli chodzi o:

- stosowanie systemu przerywanego czasu pracy,
- zapewnianie odpoczynku tygodniowego,
- wypłatę wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu,
- odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika należną w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W zakresie czasu pracy najczęściej pracodawcy naruszali przepis dotyczący zapewniania pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (nieprawidłowość tę ujawniono w przypadku prawie 17% skontrolowanych podmiotów), natomiast w obszarze wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy naruszenie przepisów dotyczących terminowej wypłaty wynagrodzenia (różnych składników) stwierdzono u ponad 33 % skontrolowanych podmiotów, a nieprawidłowości w zakresie rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych (wynikających z przekroczenia zarówno z dobowej, jak i przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy) u ponad 31% podmiotów. Stosunkowo często stwierdzano też nieprawidłowości dotyczące wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – stan niezgodny z prawem ujawniono w tym zakresie u prawie

19% skontrolowanych podmiotów.

Pozostałe nieprawidłowości w objętych kontrolami obszarach (niezapewnienie odpoczynku dobowego, zatrudnienie w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym, niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, naruszenia przepisów dotyczących sposobu wypłaty wynagrodzenia, potrąceń z wynagrodzeń, wypłaty dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za urlop wypoczynkowy, należności z tytułu podróży służbowych oraz wypłaty ekwiwalentów za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz za pranie odzieży roboczej, rekompensaty pracy w niedziele i święto) stwierdzono u mniej niż 10% skontrolowanych podmiotów.

Skalę nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli przeprowadzonych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Łodzi w 2022 r. w ramach realizacji tematu trudno wprost porównać do tych ujawnionych w latach 2020-2021. W odróżnieniu od 2022 r. często kontrole prowadzone były wtedy zdalnie lub hybrydowo, co mogło wpłynąć na ich zakres, jak również stopień ujawnionych naruszeń. Mniejsza była też liczba kontroli w tym zakresie: w 2020 r. przeprowadzono 59, a w 2021 r. 46 kontroli. Dodatkowo kontrole te były prowadzone w odmiennych realiach społeczno - gospodarczych wynikających z wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego i epidemii, jak również w wyjątkowym stanie prawnym związanym z wdrożeniem szczególnych rozwiązań prawnych na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że wiele z tych szczególnych rozwiązań dotyczyło właśnie zagadnień czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, z których podmioty często wtedy korzystały (np. przestój ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy, ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań i innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty w związku z rozwiązaniem umów o pracę). Co prawda część z tych rozwiązań obowiązywało także w 2022 r., jednak zdecydowanie rzadziej były stosowane przez pracodawców, a tym samym kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Pomimo tych odmiennych uwarunkowań na przestrzeni ostatnich trzech lat można jednak stwierdzić, że na podobnym, wysokim poziomie w 2021 r. i 2022 r. kształtowały się nieprawidłowości dotyczące dokumentacji z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń – w 2021 r. prawie 37 %, a w 2022 r. ponad 42 % skontrolowanych podmiotów naruszyło przepisy dotyczące ustalenia systemów

i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy. Podobnie kształtuje się też skala nieprawidłowości dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy w tych latach (u ponad 50 % pracodawców w obydwu latach ujawniono nieprawidłowości). Mając na uwadze to, że ustalenia dotyczące systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy stanowią podstawę planowania i rozliczania czasu pracy oraz to, że ewidencja czasu pracy służy prawidłowemu naliczeniu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, utrzymujący się wysoki poziom nieprawidłowości w tych obszarach budzi uzasadniony niepokój. Należy w tym miejscu podkreślić, że stwierdzane w tym zakresie nieprawidłowości niewątpliwie wpływają na mniejszą wykrywalność podczas kontroli innych naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Nie bez znaczenia pozostaje to, że ustalenia kontrolne w obszarze zagadnień objętych tematem T039 oparte są przede wszystkim na analizie dokumentów, w mniejszym stopniu wykorzystywane są w tych przypadkach inne techniki kontroli. W większości zatem przypadków ujawnione nieprawidłowości, np. brak odpoczynku dobowego, niezapewnienie pracownikowi przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, naruszenia limitów godzin nadliczbowych, czy też brak rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych dotyczyły tych podmiotów, które prowadziły wymaganą dokumentację i robiły to rzetelnie. Na brak możliwości wykrycia wszystkich nieprawidłowości i dokonania pełnych ustaleń w zakresie stanu przestrzegania przez podmiot kontrolowany przepisów z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń wpływało też nieustalenie przez pracodawców rozkładów czasu pracy. Niekiedy pomimo niestwierdzenia nieprawidłowości w zakresie ustalania i przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy, to brak ustawowego obowiązku ich przechowywania uniemożliwił objęcie ich kontrolą i w konsekwencji wykorzystanie

w ocenie przestrzegania pozostałych przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń. Dodatkowo brak regulacji prawnych dotyczących możliwości zmian rozkładu czasu pracy komplikuje proces jego kontroli. Nie uwzględnienie tego dokumentu podczas kontroli zagadnień z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń powoduje, że nie zawsze ujawniany jest podczas kontroli pełen obraz przestrzegania przepisów przez podmiot kontrolowany. To przecież rozkład czasu pracy warunkuje prawidłowe ustalenie doby pracowniczej, a w efekcie jest dokumentem koniecznym do oceny prawidłowości kwalifikacji pracy w dobie. Jest też niezbędny do oceny, czy praca była wykonywana zgodnie z rozkładem czasu pracy, czy wystąpiły odstępstwa od tego rozkładu, czy były to odstępstwa dopuszczalne przepisami prawa, a w efekcie czy zostały one zrekompensowane w sposób przewidziany w przepisach prawa.

Niewielki zatem procent stwierdzanych nieprawidłowości w pozostałych, poza związanymi z dokumentami, obszarach dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy nie może w pełni świadczyć o tym, że co do zasady przepisy te są przestrzegane.

Trzeba i należy to bowiem łączyć i rozpatrywać z nieprawidłowościami w zakresie dokumentacji pracowniczej dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń, której albo nie było w podmiotach kontrolowanych albo często nie odzwierciedlała faktycznego stanu rzeczy. Dodatkowo na niski procent wykrywalności niektórych nieprawidłowości mógł mieć wpływ brak jednolitych metod działania, a tym samym niepewność samych inspektorów pracy co do oceny działań podmiotu w danym aspekcie. Klasycznym tego przykładem jest uzasadnione unikanie przez inspektorów pracy kontroli przestrzegania przepisu stanowiącego, że czas pracy pracownika łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć 48 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym, z uwagi na brak wynikającej z przepisów prawa metody wyliczenia. Stosowane przy tym w praktyce metody nie są jednolite i nie zawsze prowadzą do tych samych ustaleń. W efekcie nieprawidłowość w tym zakresie wykryto tylko podczas 4 na 102 kontrole przeprowadzone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi w 2022 r. w ramach tematu.

Nadal, podobnie jak w 2021 r., znaczny część pracodawców naruszyło przepisy dotyczące zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w tym rekompensaty pracy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Utrzymuje się w tym zakresie tendencja wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w tym dniu, zamiast zgodnej z przepisem rekompensaty tej pracy poprzez udzielenie pracownikowi w zamian innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Takie działanie, choć niezgodne z aktualnym stanem prawnym, jest w większości preferowane przez obydwie strony stosunku pracy i stąd utrzymujący się stosunkowo wysoki procent nieprawidłowości ujawnianych w toku kontroli. Także i w tym przypadku trzeba dodać, że ujawnienie nieprawidłowości było możliwe tylko w tych podmiotach, które prowadziły wymaganą dokumentację i pokazały faktyczny obraz działania.

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli, informacji uzyskanych od inspektorów pracy kontrolujących opisywane zagadnienia oraz wypowiedzi kontrolowanych pracodawców, nasuwają się następujące przyczyny naruszeń prawa w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy:

1. Duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła prowadzonej dokumentacji, a większość z nich związana była z wprowadzeniem od 1 stycznia 2019 r. zmian przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej. Pomimo ponad 3 lat obowiązywania znowelizowanych przepisów, część pracodawców nadal nie dostosowała do nich swoich działań. Poza wymogami związanymi z uszczegółowieniem tej dokumentacji, co wiązało się często z koniecznością zmian organizacyjnych w podmiocie (np. zmiana oprogramowania) i kosztami, niewątpliwie wpłynęła na to szczególna sytuacja związana z COVID - 19, która odwróciła uwagę i zaangażowanie wielu podmiotów w innym kierunku. Sami pracodawcy podkreślali, że w tym szczególnym okresie za priorytetowe uznawali te działania, które miały na celu przetrwanie na rynku gospodarczym i utrzymanie miejsc pracy także w kolejnym roku kalendarzowym. Prawidłowe prowadzenie dokumentacji stało się w tej sytuacji dla nich zadaniem drugoplanowym. Znaczna część pracowników wykonywała ponadto pracę zdalną, co także mogło mieć wpływ na rzetelność ewidencjonowania ich czasu pracy.

2. Wieloletnie obserwacje inspektorów pracy w zakresie podejścia pracodawców do dokumentacji pracowniczej wskazują też na to, że niezależnie od szczególnej sytuacji związanej najpierw ze zmianą przepisów, a następnie epidemią, część z nich świadomie i celowo nie prowadzi dokumentacji. Uważa przy tym, że w ten sposób uniknie szczegółowych kontroli czasu pracy, a w konsekwencji kontroli naliczania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Jednocześnie ta grupa pracodawców godzi się na ewentualną grzywnę w przypadku kontroli za brak dokumentacji, co i tak jest dla nich bardziej opłacalne niż wypłacanie pracownikom dodatkowo ewentualnych świadczeń w przypadku wykrycia podczas kontroli braku ich wypłaty czy też zaniżenia. Podejmują ryzyko ewentualnej przegranej w przypadku sporu sądowego z pracownikiem, kiedy brak dokumentów może postawić ich w niekorzystnej sytuacji procesowej. Mają przy tym świadomość przedawniania roszczeń pracowników z upływem 3 lat oraz to, że nie wszyscy pracownicy na taką drogę wystąpią. Nieprowadzenie dokumentacji pozwala także pracodawcom na ukrycie występujących w rzeczywistości godzin nadliczbowych, pracy w dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, niedziele czy święta, co niejednokrotnie rozliczane jest nieformalnie lub rekompensowane w inny sposób, np. premią uznaniową czy nagrodą. Brak dokumentacji utrudnia, a często uniemożliwia wykrycie naruszeń w tych obszarach, szczególnie gdy sami pracownicy nie są tym zainteresowani. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy w rzeczywistości świadczenia pieniężne są wypłacane „poza listami płac”, jak wynika z kierowanych do Inspekcji Pracy skarg. W sytuacji braku pracowników na rynku pracy, przy jednoczesnym ich zainteresowaniu jak najwyższymi zarobkami, na taką sytuację godzą się obie strony stosunku pracy.

W odróżnieniu od ewidencji czasu pracy sporadycznie stwierdzano natomiast podczas kontroli nieprowadzenie list (kart) wypłacanego wynagrodzenia. Dokumentację w tym zakresie, jeśli chodzi o wynagrodzenie minimalne i to ustalone w umowie o pracę, pracodawcy uznają za podstawową i stanowiącą dowód w przypadku ewentualnego sporu z pracownikiem o brak wypłaty wynagrodzenia. Jest to ponadto dokument związany z naliczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne.

3. Często dokumentacja z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy jest prowadzona przez podmioty zewnętrzne, prowadzące obsługę kadrowo - płacową pracodawców, co także może przyczyniać do powstawania nieprawidłowości. Podmioty te niejednokrotnie robią to schematycznie i szablonowo, często bez znajomości faktycznego stanu rzeczy u konkretnego pracodawcy. Stąd też przedstawiana do kontroli ewidencja czasu pracy w wielu przypadkach zawiera tylko informację o 8 godzinach pracy w dobie. Zdarza się też, że tworzone przez zewnętrzne podmioty regulaminy pracy czy obwieszczenia o systemie, rozkładzie i okresie rozliczeniowym czasu pracy nie uwzględniają faktycznych potrzeb i możliwości konkretnego pracodawcy w zakresie organizacji czasu pracy. Dla wielu pracodawców, szczególnie mniejszych, ważne jest samo posiadanie wymaganego dokumentu, ale tylko na potrzeby ewentualnej kontroli. Bez większego znaczenia pozostaje przy tym ich zawartość, zwłaszcza jeśli chodzi o rozliczenie czasu pracy oraz naliczenie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

4. Powtarzającą się od kilku lat przyczyną większości naruszeń przepisów z zakresu czasu pracy (brak odpoczynków, praca w dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy bez zgodnej z przepisami prawa rekompensaty tej pracy, przekroczenia limitów godzin nadliczbowych), jest niewystarczająca liczba zatrudnionych pracowników w danym podmiocie lub rzadziej nieprawidłowa organizacja procesu pracy. Na brak pracowników zwracają też uwagę sami pracodawcy w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych. Łamaniu przepisów w tym zakresie sprzyja też tolerowanie tych naruszeń przez samych pracowników, którzy są często zainteresowani większą ilością godzin pracy nawet z naruszeniem należnych im odpoczynków, z przekroczeniem dopuszczalnych limitów tej pracy, szczególnie gdy ta jest opłacana dodatkowym wynagrodzeniem. Pracodawcy wręcz podnoszą w toku kontroli, że pracownicy warunkują przyjdzie do pracy w tzw. „wolną sobotę” otrzymaniem w zamian wynagrodzenia z dodatkiem, a nie dnia wolnego od pracy.

5. Zmienność zapotrzebowania na pracę i często brak przewidywalności w tym zakresie, szczególnie jeśli chodzi o przemysł, był wskazywany jako przyczyna braku realizacji obowiązków związanych z ustalaniem i terminowym przekazywaniem pracownikom rozkładów czasu pracy. Jeden z objętych w 2022 r. pracodawców z branży przetwórstwa mięsnego zatrudniający ponad 1200 pracowników złożył w toku kontroli oświadczenie w którym podał: „(...)W związku ze zmieniającymi się warunkami dostępności żywca oraz zmiennością zapotrzebowania na surowiec związanych z pojawieniem się w Polsce Afrykańskiego Pomoru Świń ( ASF), godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników uboju i rozbioru są zmienne. Ilość zmian w harmonogramach ostatecznie doprowadziła do tego, że formalnie przestaliśmy je przygotowywać”.

6. Skomplikowane przepisy regulujące część zagadnień i instytucji z zakresu czasu pracy (np.: dotyczące doby pracowniczej, prawidłowego stosowania tzw. „ruchomego rozkładu czasu pracy”), a przy tym często ich nieznamość lub brak umiejętności właściwego stosowania przez podmioty kontrolowane były niejednokrotnie przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości. Dotyczy to także niektórych przepisów z zakresu naliczenia wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (np. wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowej). Dobrym przykładem jest stwierdzanie w toku kontroli braku wypłaty dodatków za godziny nadliczbowe w sytuacji ich powstania w związku z ponownym zatrudnieniem w tej samej dobie pracowniczej przy niewprowadzeniu tzw. ruchomego czasu pracy. Najczęściej pracodawcy nie zdawali sobie sprawy, że w tych sytuacjach zobowiązani będą do wypłaty stosownych dodatków. Niektórzy z nich deklarowali, że zaraz po kontroli podejmą działania w celu wprowadzenia rozkładów czasu pracy wynikających z art. 140<sup>1</sup> kodeksu pracy celem uniknięcia powstawania godzin nadliczbowych w przyszłości. Podkreślali, że nie wiedzieli o takiej nieprawidłowości. Niespójna wykładnia niektórych przepisów, np. w kwestii obliczania maksymalnego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym sprawiała, że błędy w ich stosowaniu popełniały też osoby doświadczone i wykwalifikowane w zakresie stosowania prawa pracy. Zdarza się, że kontrolowani pracodawcy wręcz żądają od inspektora pracy w czasie kontroli szczegółowych i wiążących interpretacji przepisów, wskazując na wątpliwości w tym zakresie. Pytają ponadto o możliwość udziału w szkoleniach prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy wskazując na chęć działania w sposób uznawany za poprawny przez instytucję kontrolującą.

7. Od wielu lat pracodawcy najczęściej uzasadniają ujawnione naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń (nie wypłacenie świadczeń pieniężnych związanych ze stosunkiem pracy lub nieterminowa wypłata) brakiem środków finansowych na zaspokojenie należnych świadczeń pracowniczych. Złą kondycję finansową tłumaczą nadmiernymi obciążeniami finansowymi związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej, a obecnie także złą kondycją finansową związaną z COVID -19.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- nakaz – 4,
- decyzje – 6, na łączną kwotę świadczeń 16 124,50zł ,
- wystąpienia – 81,
- wnioski w wystąpieniach – 403,
- polecenia – 10,
- wnioski do sądu – 0,
- mandaty – 32, liczba wykroczeń w mandatach 52, kwota grzywien w mandatach 37.000 zł,
- środki wychowawcze – 11, liczba wykroczeń w środkach wychowawczych – 19.

Analiza wyników kontroli za rok 2022 wskazuje, że pracodawcy w dalszym ciągu nie respektują przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy. Skłania to do wniosku, że nadal należy prowadzić kontrole w tym zakresie. W związku z tym, że do naruszeń przepisów prawa dochodzi zarówno u pracodawców mniejszych, jak i w zakładach zatrudniających kilkuset pracowników,



w różnych branżach i sektorach, kontrole powinny być prowadzone we wszystkich grupach pracodawców.

Należy też rozszerzyć i prowadzić działania w zakresie poradnictwa i popularyzacji przepisów w tym zakresie, bo obowiązujące regulacje stwarzają wiele trudności interpretacyjnych i rodzą szereg wątpliwości, jeżeli chodzi o ich praktyczne stosowanie. Wskazane jest przy tym prowadzenie szkoleń na temat w/w przepisów, co w przyszłości może znacząco przełożyć się na poprawę ich przestrzegania przez samych pracodawców. Tym bardziej, iż w czasie kontroli pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na szkolenia prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Dobrze dobrane i właściwie przeprowadzone szkolenia budują i podnoszą prestiż instytucji.

Podobnie jak w latach w ubiegłych należy wskazać na potrzebę nowelizacji przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez wprowadzenie do kodeksu pracy regulacji dotyczących możliwości zmiany przez pracodawcę już istniejącego rozkładu czasu pracy, a także uwzględnienie rozkładu czasu pracy jako części dokumentacji pracowniczej. Obowiązek przechowywania rozkładów czasu pracy wpłynie na efektywność kontroli i precyzyjność ustaleń. Wprowadzenie do obowiązujących przepisów definicji tzw. „normalnego wynagrodzenia” w kontekście wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wpłynęłoby z kolei na ujednoczenie sytuacji wielu pracowników, a dodatkowo na ograniczenie sporów w tym zakresie. Zmianie uleg powinien ponadto przepis dotyczący rekompensaty pracy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, gdyż obowiązujące w tym zakresie rozwiązania ustalone w art. 151<sup>3</sup> kodeksu pracy nie odpowiadają powszechnym oczekiwaniom, a w konsekwencji nie są respektowane. Pozytywnie należy ocenić dążenia ustawodawcy do określenia w przepisach Kodeksu pracy kwestii zaliczania do czasu pracy czasu szkoleń innych niż z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, choć nadal pozostaje nieuregulowana w tym zakresie kwestia zaliczania do czasu pracy czasu podróży służbowych.

Ciągle aktualnym jest postulat zróżnicowania kar za stwierdzone w trakcie kontroli wykroczenia, w zależności od skali prowadzonej działalności gospodarczej, ewentualnie liczby zatrudnionych pracowników. Dobrym rozwiązaniem byłoby podniesienie górnej stawki grzywny w drodze mandatu nakładanej przez inspektora pracy, np. z dwóch tysięcy do kilku tysięcy złotych.

Na podstawie informacji wynikających z treści skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, obserwacji czynionych przez inspektorów pracy, niekiedy ustaleń kontroli można postawić tezę, że istotnym problemem dzisiejszego rynku pracy jest wypłacanie świadczeń pracowniczych, za obopólną zgodą stron stosunku pracy, poza oficjalną listą płac. Niewątpliwie rzutuje to również na zagadnienia ubezpieczeniowe i podatkowe. Stwarza fikcję, którą trudno udowodnić podczas kontroli. Mając na uwadze skalę nadużyć w tym zakresie, ustawodawca powinien szukać rozwiązań prawnych, aby skutecznie eliminować nieprawidłowości występujące w tym zakresie na rynku pracy. Być może uregulowanie także odpowiedzialności pracownika w takim przypadku wpłynęło by na poprawę sytuacji w tym obszarze.

## XXI. ZATRUDNIANIE NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

W porównaniu do lat ubiegłych nie zmieniła się skala zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenia. Wyeliminowane zostało nieprawidłowe zatrudnianie na podstawie umów o dzieło. Zmniejszyła się również liczba osób niezadowolonych z cywilnoprawnej formy zatrudnienia. Przekłada się to na mniejszą ilość skarg i zdecydowanie mniejszą ilość powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Przyczyną zaistniałej sytuacji było przyjęcie rozwiązań systemowych - wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia za pracę i obowiązkowe oskładkowanie wynagrodzeń.

Zauważalny jest nadal brak wyedukowania wśród ludzi młodych, podejmujących dopiero zatrudnienie bądź uczących się równoległe z pracą, w zakresie odróżnienia zatrudnienia pracowniczego od zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Z tego względu osoby te nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Pozostałym osobom młodym zatrudnienie cywilnoprawne odpowiada ze względu na możliwość pogodzenia nauki i pracy. Zainteresowanie umowami o pracę wśród ludzi młodych pojawia się w momencie założenia rodziny czy posiadania dziecka, ze względu na rozszerzenie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Branżami zdominowanymi przez zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest: branża ochroniarska, sprzątająca, budowlana i gastronomiczna.

W branży ochrony osób i mienia zauważoną nową praktyką, jest umawianie się pomiędzy tzw. spółkami matkami (wiodącymi na rynku) w zakresie wzajemnego kierowania do pracy osób, zatrudnionych w jednej tzw. spółce matce (bądź spółek od niej zależnych) na podstawie umowy o pracę, do innej spółki matki (bądź spółek od niej zależnych) na podstawie umowy zlecenia. Dotychczas spółki powiązane ze sobą osobowo i kapitałowo (tzw. matki i córki) zatrudniały w jednym z własnych podmiotów na podstawie umowy o pracę, zaś w innych na podstawie umów zlecenia. Praktyka zmieniła się w związku z występowaniem zatrudnionych na drogę sądową z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku zatrudnienia w kilku podmiotach niezwiązanych ze sobą osobowo i kapitałowo, na podstawie różnych umów, takie roszczenie nie jest uzasadnione.

Zauważalną praktyką w branży budowlanej jest tzw. usamodzielnianie się pracowników, którzy odbyli praktykę i zdobyli doświadczenie. Osoby te zakładają działalność gospodarczą i działają na zasadzie współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi z własnej woli, ze względu na korzyści podatkowe i brak podporządkowania.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi w 2022 r. wydali ogółem:

- 1) 60 wniosków w wystąpieniach, z podstawą prawną art. 22 § 1 Kp, art. 22 § 1<sup>1</sup> Kp i art. 22 § 1<sup>2</sup> Kp., które dotyczyły 58 osób, z czego wykonanych zostało 26 wniosków, które dotyczyły 30 osób,
- 2) 22 polecenia z podstawą prawną art. 22 § 1 Kp, art. 22 § 1<sup>1</sup> Kp i art. 22 § 1<sup>2</sup> Kp., które dotyczyły 30 osób, z czego wykonane zostały 22 polecenia, które dotyczyły 30 osób.

Przykłady stwierdzonych naruszeń przepisów:

- 1) wykazywanie mniejszej ilości godzin w ewidencji godzin przepracowanych, tak aby pozornie zachowana została stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia za pracę; w niektórych przypadkach wypłacanie pozostałej kwoty wynagrodzenia „pod stołem” bez odprowadzenia danin publicznych (składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy),
- 2) nieprowadzenie ewidencji godzin przepracowanych przez zleceniobiorcę i w sytuacji kontroli składanie wyjaśnień, że wynagrodzenie nie zostało wypłacone ze względu na brak informacji o liczbie godzin pracy,
- 3) zawieranie w umowach cywilnoprawnych zapisów o karach umownych i finalnie niewypłacanie wynagrodzenia zleceniobiorcom bądź dokonywanie potrąceń z prawidłowo naliczonego wynagrodzenia,

- 4) niewypłacanie co najmniej raz w miesiącu wynagrodzenia przysługującego za wykonanie pracy na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres dłuższy niż jeden miesiąc,
- 5) zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie faktu zawarcia jakiejkolwiek umowy z osobą świadczącą pracę, argumentując to chęcią współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi, w sytuacji gdy zatrudniony nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej bądź prowadzi ją w zupełnie innej dziedzinie/branży,
- 6) wykorzystanie przymusu ekonomicznego uchodźców z Ukrainy i zatrudnianie ich bez zawarcia jakiejkolwiek umowy,
- 7) poprzedzanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy zawarciem umowy cywilnoprawnej zlecenia zawartej w celu wypróbowania pracownika, z reguły w okresie do 3 miesięcy.
- 8) umawianie się pomiędzy stronami – zatrudniającym i zatrudnionym – na pracę bez potwierdzenia zatrudnienia, w związku z zajęciami komorniczymi występującymi po stronie zatrudnianej osoby (problem szczególnie dotyczy zawodów, w których brakuje wykwalifikowanych pracowników tj., np.: spawacz, ślusarz, mechanik samochodowy, kucharz i pracodawca godzi się na takie rozwiązanie po bezskutecznym wielomiesięcznym poszukiwaniu pracowników).

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości według inspektorów pracy i podmiotów kontrolowanych:

- 1) nieprecyzyjne regulacje prawne,
- 2) niedostateczna wykładnia przepisów prawa (w zakresie regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia),
- 3) uznawanie przez pracodawcę woli osób zatrudnionych, zainteresowanych wyłącznie zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej bądź pracą bez żadnej umowy (dotyczy to szczególnie osób mających zobowiązania wynikające z tytułów egzekucyjnych),
- 4) chęć obniżenia kosztów zatrudnienia ze względu na brak świadczeń i obowiązków występujących przy zatrudnieniu pracowniczym,
- 5) wyeliminowanie bądź znaczne ograniczenie ryzyka po stronie podmiotu zatrudniającego.

W celu przeciwdziałania powstawaniu nieprawidłowości Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi podjął w 2022 r. następujące działania prewencyjne:

1. W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi był organizatorem cyklu szkoleń w ramach realizacji tematu 401 „Kultura bezpieczeństwa” skierowanego do uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów. W programie szkoleń przewidziany był temat dotyczący podstaw zatrudnienia, ze wskazaniem różnic pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym, a zatrudnieniem opartym na umowach cywilnoprawnych. Przeprowadzono 54 takie szkolenia, w których wzięło udział 2281 uczniów i 21 studentów.
2. Inspektor pracy, w dniu 11.05.2022 r. przeprowadziła również szkolenie na temat „Przestrzeganie przepisów o niezawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych”. Szkolenie skierowane było do przedsiębiorców i w ramach współpracy z Regionalną Izbą Gospodarczą w Kutnie.
3. W dniach 1-2.12.2022 r. OIP w Łodzi wraz z Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia na Uniwersytecie Łódzkim współorganizował V Ogólnopolską Konferencję z cyklu „Nietypowe Stosunki Zatrudnienia”.

## XXII. EGZEKOWANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI) ORAZ CZASU PRACY KIEROWCÓW

Krajowa Strategia Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021-2022 dla OIP w Łodzi, przewidywała dwuletni limit kontrolny w łącznej ilości 59 754 dni pracy kierowców. Równy podział wskazanej liczby na poszczególne lata: 2021, 2022, obligował do skontrolowania po 29 877 dni w każdym roku. Ze względu na fakt skontrolowania w 2021 r. 40 268 dni pracy kierowców, obowiązujący limit w 2022 r. wynosił 19 486 dni.

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi przeprowadzono 28 kontroli u 28 przedsiębiorców w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców. W roku sprawozdawczym kontrolą objęto łącznie 23 834 dni pracy kierowców. Wydano 28 decyzji na łączną kwotę 106 600,00 zł. Do końca 2022 r. wpłacono 105 150,00 zł, pozostało do spłaty 1 450,00 zł, z dwóch decyzji.

Kontrole przeprowadzone w temacie w głównej mierze podjęte zostały w związku ze skierowanymi do OIP w Łodzi skargami – ponad 57% kontroli. Większość skarg dotyczyła tematyki nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowcy oraz niewłaściwie naliczonych wynagrodzeń. Występowały również skargi leżące poza kompetencją organu Państwowej Inspekcji Pracy związane np. z „jazdą na magnesie”, nieodpowiednim stanem technicznym pojazdów, brakiem przeglądu technicznego, nierównomiernym rozmieszczeniem towaru w naczepie czy przekroczeniem dopuszczalnej masy całkowitej pojazdu. Powyższe wiązało się z koniecznością informowania o właściwości rzeczowej PIP oraz wskazaniu organów właściwych do kontroli w danym zakresie.

Około 20% przeprowadzonych w 2022 r. kontroli miało na celu sprawdzenie realizacji zaleceń wydanych przez inspektorów pracy po uprzednich kontrolach przeprowadzonych w ramach Krajowej Strategii Kontroli.

Skontrolowano 28 podmiotów gospodarczych, które zatrudniają na podstawie umów o pracę pracowników na stanowiskach kierowców pojazdów o DMC powyżej 3.5 t.

W przeważającej większości kontrolowane były firmy prowadzące międzynarodowy zarobkowy przewóz drogowy rzeczy – 21 kontroli oraz krajowy zarobkowy przewóz drogowy rzeczy – 7 kontroli. W 2022 r. nie kontrolowano podmiotów zajmujących się przewozem osób oraz przewozem na potrzeby własne.

### Szczegółowa ilościowa analiza wszystkich zagadnień badanych w II części karty.

Lp.	Badane zagadnienie K – kierowcy	Liczba zbadanych	Stwierdzono			
			Brak Niewypełnia nie w całości wymaganego o obowiązku w odniesieni u do badanych przypadków	Uchy- bienia	Liczba dn - liczb a dni, w - liczb a wykresów ek, n -liczba naruszeń	
1.	Okazanie wykresówek do kontroli (obowiązek przechowywania wykresówek przez jeden rok)	K 3	1	0	1139 dn	
2.	Okazanie do kontroli prawidłowych wykresówek zawierających wszystkie dane o aktywnościach kierowcy	K 2	0	0	0 w	
3.	Udostępnienie danych cyfrowych do kontroli (obowiązek przechowywania danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy przez jeden rok)	K 135	0	0	1583 dn	

Lp.	Badane zagadnienie K – kierowcy	Liczba zbadanych	Stwierdzono			
			Brak Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków	Uchy- bienia	Liczba dn - liczb a dni, w - liczb a wykresów ek, n -liczba naruszeń	
4.	Udostępnienie do kontroli pełnych danych o okresach aktywności kierowcy wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy	K	135	0	0	0 dn
5.	Przestrzeganie limitu czasu jazdy:					
5.1.	- dziennego (art. 6 ust. 1 rozporządzenia WE 561/2006)	K	123	28	0	55 n
5.2.	- tygodniowego (art. 6 ust. 2 rozporządzenia WE 561/2006)	K	105	0	0	0 n
5.3.	- dwutygodniowego (art. 6 ust. 3 rozporządzenia WE 561/2006)	K	117	7	0	8 n
6.	Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (art. 7 rozporządzenia WE 561/2006)	K	127	42	0	110 n
7.	Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku:					
7.1.	- dziennego (art. 8 ust. 2, 3, 4 i 5 rozporządzenia WE 561/2006)	K	121	39	0	119 n
7.2.	- tygodniowego (art. 8 ust. 6 i 7 rozporządzenia WE 561/2006)	K	108	8	0	10 n

W czasie kontroli nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów. Inspektorzy pracy nie skierowali wniosku o wszczęcie postępowania w zakresie utraty dobrej reputacji przewoźnika w transporcie drogowym. Stwierdzono natomiast istotne naruszenia, spośród których można wskazać na te dotyczące nieudostępnienia podczas kontroli danych z karty jednego kierowcy ani z tachografu pojazdu, jak również tarczy analogowej tachografu – łącznie za 15 dni, podczas gdy kierowca ten wykonywał przewozy pojazdem o DMC ponad 3,5 t wyposażonym w tachograf.

Najczęściej podawaną przez pracodawców przyczyną powstawania naruszeń jest brak rozważliwych kierowców, a czasami wręcz złośliwość kierowcy, planującego rozstanie z firmą. Pracownicy – kierowcy wskazywali natomiast na brak zrozumienia przepisów w zakresie właściwego rozliczania czasu pracy, np. problemy ze zrozumieniem doby pracowniczej, powodujące np. nieodpowiednie odbieranie dziennego odpoczynku.

Kolejną przyczyną wskazywaną przez pracodawców jest brak możliwości szczegółowego kontrolowania pracowników będących w trasie. O ile duże przedsiębiorstwa powiększają tabor w samochody wyposażone w system monitoringu położenia (lokalizacji) pojazdu, tak pracodawcy mali w większości użytkują pojazdy, które nie są w taki system wyposażone. Dodatkowo, małe przedsiębiorstwa zatrudniające średnio do 5 pracowników i posiadające tabor nieprzekraczający 5 pojazdów wyposażonych w tachograf cyfrowy mają nierzadko kłopot związany z odczytaniem i interpretacją zapisów dotyczących czasu jazdy i czasu przerw oraz odpoczynków, co z kolei skutkuje brakiem wiedzy o naruszeniach popełnianych przez kierowców i tym samym prowadzi do nieedukowania kierowców w zakresie popełnianych przez nich naruszeń. Należy również zwrócić uwagę na trudną sytuację wielu przewoźników, którzy zmagając się z kłopotami finansowymi, w celu zapewnienia egzystencji firmy, podejmują ryzykowną współpracę, nawet za cenę narażenia się na kary finansowe.

Podkreślenia wymaga, że w przeważającej większości, kierowcami generującymi najwięcej naruszeń przepisów objętych kontrolą w ramach krajowej strategii, są pracownicy z wschodniej granicy Polski, którzy nie dochowują należytej staranności w zakresie

przestrzegania przepisów oraz starsi wiekiem kierowcy, pamiętający zasady obowiązujące w latach ubiegłych, mający problem z dostosowaniem się do aktualnie obowiązujących przepisów oraz z techniczną obsługą tachografu cyfrowego.

W kontrolach przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2022 r. w województwie łódzkim dominowały dwa naruszenia: prowadzenie pojazdu bez wymaganej przerwy przez okres dłuższy niż 4,5 godziny oraz niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego. Suma procentowa wymienionych powyżej naruszeń to ponad 75% wszystkich naruszeń wynikających z rozporządzenie WE 561 popełnionych przez kierowców w 2022 r.

Zmniejszyła się natomiast procentowo liczba kierowców dopuszczających się naruszeń przepisów, w stosunku do liczby kontrolowanych kierowców:

- z 34,28 % w 2021 r. do 5,98% w 2022 r. w zakresie naruszenia prowadzenia pojazdu powyżej 4,5 godziny,
- z 38,57% kierowców z ocenianej grupy w 2021 r., do 32,23% w 2022 r. w przypadku dziennego odpoczynku.

Wprowadzone w lutym 2022 r. regulacje prawne z zakresu pakietu mobilności, w szczególności dotyczące wynagrodzeń, spowodowały znaczące zmiany w funkcjonowaniu polskich przedsiębiorców trudniących się transportem. Przede wszystkim spowodowały duży wzrost kosztów prowadzonej przez nich działalności. Wprowadzenie wynagrodzenia sektorowego dla pracowników – kierowców delegowanych, spowodowało niemałe zamieszanie, gdyż skomplikowało sposób naliczania wynagrodzeń kierowców wykonujących przewóz kabotażowy i cross-trade. Kontrolowani przedsiębiorcy zgodnie wskazywali, że zlikwidowanie należności z tytułu podróży służbowych dla kierowców realizujących przewóz poza granicami kraju spowodowało dla przedsiębiorstwa wzrost kosztów wynagrodzenia kierowców o co najmniej 20%. Ponadto trudności w obliczaniu wynagrodzeń kierowców „wg nowych skomplikowanych zasad” oraz obsługa samych kierowców spowodowała potrzebę zaangażowania dodatkowej liczby osób bądź też poszukania pomocy specjalistów, co również pociągnęło za sobą dodatkowe koszty. Kolejnym problemem, z którym zmagali się w 2022 r. przewoźnicy kontrolowani na terenie województwa łódzkiego, był odpływ kierowców obywatelstwa ukraińskiego, którzy wraz z rozpoczęciem konfliktu zbrojnego na terenie Ukrainy rezygnowali masowo z pracy.

Kontrolowani przedsiębiorcy zwracali także uwagę na trudności ze znalezieniem wykwalifikowanego pracownika a także, problemy z jego utrzymaniem.

Reasumując, Pakiet Mobilności zdecydowanie utrudnił życie kontrolowanych pracodawców, szczególnie w zakresie rozliczania płac. Złożone zasady rozliczania wynagrodzeń kierowców realizujących przewozy poza granicami RP powodują, że przedsiębiorcy często zadają sobie pytanie o opłacalność kursu. Niezbędne są zatem dodatkowe rozwiązania prawne, które uproszczą sposób obliczania wynagrodzeń kierowców, który w tej chwili jest za bardzo skomplikowany.

### **XXIII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi przeprowadził 19 kontroli, w tym 1 w trybie hybrydowym, w zakresie spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Kontrole zostały przeprowadzone w 16 podmiotach prywatnych i w 3 podmiotach publicznych.

Wniesiono 4 skargi, z których 2 dotyczyły braku opłacenia składek na konto bankowe Funduszu Inwestycyjnego z uwagi na brak ich wyliczenia w odniesieniu do pracownika już zwolnionego oraz nie opłacenia składek w przypadku 1 pracownika, który nie złożył deklaracji o rezygnacji. W 1 ze skarg podniesiony został temat zwrotu dokonanych już wpłat na konto bankowe funduszu. Inspektor pracy w udzielonej odpowiedzi wskazał stosowny tryb i podstawy prawne działania oraz właściwy w tym zakresie podmiot. Poruszony został również temat dotyczący zasadności poboru składki na PPK w przypadku braku zgody pracownika, świadczący o niewiedzy pracownika na temat zasad działania programu charakteryzującego się dokonaniem automatycznego zapisu i wymagającego złożenia deklaracji o rezygnacji z udziału w programie.

W wyniku kontroli ujawniono 5 nieprawidłowości, dotyczących 2 kategorii wykroczeń, a mianowicie nie zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz nie opłacania w ogóle bądź nieterminowego opłacania składek na PPK.

W 1 przypadku stwierdzono naruszenie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym prawem terminie w odniesieniu do 7 pracowników. W wyniku kontroli zastosowano postępowanie wykroczeniowe i nałożono na pracodawcę grzywnę w drodze mandatu karnego w wysokości 1.000 zł.

Również w 1 przypadku nie dokonano w ogóle wpłat na PPK wobec 1 pracownika i w związku z tym, na kontrolowanego inspektor pracy nałożył mandat w wysokości 1.000 zł.

W pozostałych 3 przypadkach dokonano wpłat na PPK, jednakże z uchybieniem terminu wpłaty. Inspektorzy zastosowali 1 środek wychowawczy w postaci pouczenia (nieprawidłowość dotyczyła 7 pracowników) oraz nałożyli 2 mandaty karne w wysokości 1.100 zł. i 2.000 zł.

W pozostałych przypadkach podmioty kontrolowane terminowo wywiązały się z nałożonych obowiązków.

Ujawnione problemy związane były z brakiem środków finansowych bądź zwykłymi przypadkami pomyłek, jak również brakiem wymaganej wiedzy w tym zakresie.

W 1 przypadku pracodawca nie dokonał opłacenia składek w terminie, w łącznej wysokości 5.307,75 zł, dla 2 pracowników, co uczynił w trakcie trwania kontroli.

Przypadek pomyłki zdarzył się wówczas, gdy pracodawca omyłkowo dokonał wpłaty składki na PPK na konto kontrahenta zamiast instytucji finansowej. Po ujawnieniu błędu, składka została niezwłocznie przekazana na prawidłowe konto instytucji finansowej, a wobec pracodawcy zastosowano jedynie środek wychowawczy w postaci pouczenia.

Kolejne przypadki należałoby zakwalifikować do kategorii odnoszącej się do braku stosownej wiedzy w tym zakresie. W 1 przypadku powstały różnice pomiędzy zbiorczymi zapłatami a samymi deklaracjami, a nieprawidłowość polegała na przesłaniu błędnego pliku składkowego, pomimo dokonania prawidłowych wpłat składek.

Następne nieprawidłowości dotyczące zarówno nie zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie opłacenia składek w ogóle, bądź opłacenia ich nie w wymaganym terminie wynikały najprawdopodobniej z braku wiedzy po stronie kontrolowanego.

Oznacza to, że przepisy ustawy nadal powodują problemy, pomimo kilku już lat stosowania jej przepisów.

#### Negatywne i pozytywne tendencje

Negatywne:

Kolejny rok przeprowadzone kontrole ujawniły niski odsetek osób uczestniczących w PPK. W przypadku 6 kontroli, w tym 1 w podmiocie publicznym, pracodawca zawarł umowę o zarządzanie PPK, ale z uwagi na złożenie deklaracji o rezygnacji z uczestniczenia

w programie wszystkich pracowników, nie doszło do zawarcia umowy o prowadzenie i dokonywania wpłat. Stwierdzono, że łącznie w tych zakładach deklarację o rezygnacji złożyło 257 osób.

Ponadto w podmiotach, w których doszło już do zawarcia umowy o prowadzenie PPK, dokonywano masowego składania deklaracji o rezygnacji, w tym w 2 podmiotach publicznych. Przykładowo, w podmiocie zatrudniającym 271 osób rezygnację złożyło 197 osób, w podmiocie zatrudniającym 419 osób rezygnację złożyły 162 osoby, w podmiocie zatrudniającym 62 osoby rezygnację złożyło 61 osób.

Następnym negatywnym zjawiskiem jest fakt, iż zarówno pracodawcy, jak i pracownicy rezygnowali z dokonywania wpłat dodatkowych. Na 19 przeprowadzonych kontroli w ani jednym przypadku nie zdecydowano się na dokonywanie wpłat dodatkowych.

Pozytywne:

Zaobserwowano jedno pozytywne zjawisko polegające na tym, że osoby powyżej 55 roku życia złożyły deklarację o przystąpieniu do programu. Cieszy również fakt, iż miało to miejsce w podmiotach, w których jednocześnie dochodziło do składania masowych deklaracji o rezygnacji. Jednakże zjawisko to występowało zaledwie w 4 kontrolach i dotyczyło jedynie 9 osób.

#### Ocena przestrzegania nowych regulacji prawnych

Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021 r. - 2027 r. dokonała zmian w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych [art. 125] oraz o Państwowej Inspekcji Pracy [art. 109] obowiązujących od 04.06.2022 r.

Zmiany dotyczyły m.in. tego, że:

1. Pracodawca będzie mógł zapisać pracownika do PPK już po 14 dniach od zatrudnienia, ale nadal będzie miał na to czas do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły trzy miesiące zatrudnienia [art. 16 ust 1 ustawy o PPK]. W poprzednim brzmieniu przepisu pracodawca mógł to zrobić po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym. Jest to zmiana pozytywna, ponieważ w przypadku chęci uczestniczenia w programie pracownik wcześniej będzie miał możliwość włączenia się do niego.
2. Pracodawca szybciej będzie mógł dokonać pierwszych wpłat do programu, to jest w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone [art. 28 ust 1 ustawy o PPK]. Poprzednio, wpłaty dokonywane były począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Również i ta zmiana ma charakter pozytywny i przyspiesza dokonywanie wpłat składek na PPK.
3. Umożliwiono wycofanie nienależnych wpłat do PPK, wpłaty powitalnej lub dopłat rocznych po stwierdzeniu, że zostały dokonane bezpodstawnie. Wówczas powinny one zostać zwrócone na rzecz podmiotu, który je sfinansował bez konieczności złożenia żądania ich odkupienia/umorzenia przez tę osobę. Poprzednio brak było przepisów określających zasady postępowania w przypadku dokonania nienależnych wpłat do PPK, wpłaty powitalnej lub dopłat rocznych. Nowe przepisy weszły w życie dopiero 21.11.2022 r. [art. 28a ustawy o PPK]. Jest to zmiana idąca w dobrym kierunku szczególnie z uwagi na fakt, iż w większości przypadków pracownicy dowiadawali się o zapisaniu do programu dopiero po dokonaniu pierwszych wpłat, czyli wypłacie zmniejszonego z tego tytułu wynagrodzenia za pracę. Wówczas pojawiał się problem zwrotu pobranych kwot, a z uwagi na fakt, iż były to zazwyczaj drobne kwoty wynikające z pobrania zaledwie 1 składki, pracownicy często rezygnowali z dochodzenia ich zwrotu. W ramach obowiązujących do tej pory przepisów pracownik mógł jedynie skorzystać z art. 105 ustawy o PPK przewidującego skomplikowany tryb dochodzenia zwrotu. Wycofanie środków zgromadzonych w PPK przed osiągnięciem przez uczestnika PPK 60. roku życia dokonane mogło zostać na wniosek uczestnika PPK i następowało w formie pieniężnej, w terminach określonych w statucie funduszu inwestycyjnego. Dokonanie zwrotu pociągało jednak za sobą pewne konsekwencje. Po pierwsze środki pieniężne dzielone były na dwie części, z czego jedna



w wysokości 30% przekazywana była na rachunek wskazany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast druga część tych środków, stanowiąca 70%, przekazywana była na rachunek bankowy wskazany przez uczestnika PPK. Po drugie, środki stanowiące 70 % wypłacanej kwoty ulegały pomniejszeniu o podatek od zysków kapitałowych. Natomiast środki pochodzące z wpłaty powitalnej i dopłaty rocznej przekazywane były w pełni na rachunek wskazany przez Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej i stanowią przychód Funduszu Pracy. Jednakże nadal sprawy w tym zakresie nie należą do właściwości rzeczowej Państwowej Inspekcji Pracy, a pracownicy w takich sytuacjach powinni kontaktować się z instytucją finansową prowadzącą ich konto.

4. Nadano nowe uprawnienia organom Państwowej Inspekcji Pracy i umożliwiono ściganie wykroczeń polegających na nakłanianiu osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK. W dotychczas obowiązującym stanie prawnym ściganie tych wykroczeń należało do organów ścigania, co często zniechęcało pracowników do korzystania z tego trybu. Obecną zmianę należy uznać za pozytywną niewątpliwie z punktu widzenia pracowników, którzy poprzez złożenie skargi na działanie pracodawcy mogą podnieść w niej kilka zarzutów, w tym również dotyczących nakłaniania do rezygnacji z uczestniczenia w programie. Zmiana ta jednak może powodować trudności po stronie inspektorów pracy przede wszystkim w sferze dowodowej. Z uwagi na przyjęty przez ustawodawcę model automatycznego zapisu do programu chęć rezygnacji z uczestniczenia wymaga od pracownika aktywności poprzez złożenie deklaracji o rezygnacji. Ze złożonej deklaracji nie wynika jednak, w jakich okolicznościach została złożona, oraz czy pracodawca miał wpływ na pracownika przy podejmowaniu takiej decyzji. Sfera decyzyjna w tym zakresie odbywa się bowiem na poziomie rozmów i pracodawcy nie będzie zależało na tworzeniu czy przechowywaniu dokumentacji potwierdzającej naruszenie. Inspektor pracy w tym wypadku będzie musiał opierać się wyłącznie na dowodach pośrednich w postaci przesłuchań świadków, co nie do końca będzie stanowiło wystarczające dowody na poparcie popełnienia wykroczenia. Dodatkowo, z uwagi na zagrożenie popełnienia wykroczenia wysoką grzywną w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego, problematycznym może się stać wyliczenie wysokości funduszu nagród, do czego nie zostali przygotowani inspektorzy pracy. Jednakże należy uznać, iż dedykowana dla inspektorów pracy wysokość mandatów od 1.000 zł do 2.000 zł, a także nawet maksymalna wysokość grzywny nakładanej przez sądy do 30.000 zł zazwyczaj będzie mieścić się z wielkości funduszu nagród.

Podobnie jak w latach ubiegłych przeprowadzone kontrole nie wykazały większych nieprawidłowości w zakresie wdrożenia i stosowania przepisów o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

W odróżnieniu do poprzedniego roku, stan pandemii Covid-19 nie stanowił już problemu w odniesieniu do dokonywania regularnych płatności i nie wymagał konieczności zawieszenia wpłat. Stwierdzone uchybienia wynikały, tak jak przy większości wykroczeń, z braku stosownej wiedzy bądź środków finansowych.

Analiza kontroli wykazała, że zarówno pracodawcy jak i pracownicy nadal podchodzą nieufnie do zaproponowanej przez Państwo możliwości oszczędzania na przyszłość, stąd masowe składania deklaracji o rezygnacji czy brak chęci dokonywania wpłat dodatkowych. Z uwagi na 4-letni już okres obowiązywania przepisów zauważono coraz większą ich znajomość, w tym umiejętność praktycznego ich zastosowania. Cieszy również fakt, że ustawodawca być może dostrzegając szereg wątpliwości interpretacyjnych, uprościł część procedur, co niewątpliwie powinno zachęcić do uczestniczenia w programie.

Nadal jednak podnoszona jest kwestia braku rzetelnej informacji na temat zalet i ewentualnych wad wprowadzonego programu, powodująca niski procent udziału w programie.

Dla porządku należy wskazać, że zgodnie z art. 23 ust. 5 ustawy o PPK, co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, podmiot zatrudniający informuje uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji, o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika

od dnia 1 kwietnia. Oznacza to, że podmiot zatrudniający ma obowiązek poinformować do końca lutego 2023 r. wszystkie osoby, które złożyły deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK, o ponownym autozapisie. Przepisy jednak nie wskazują wprost terminu na poinformowanie pracowników. Z uwagi jednak na fakt, że złożona przez pracownika deklaracja o rezygnacji obowiązuje do końca lutego 2023 r. pracodawca powinien na tyle wcześnie rozpocząć proces informacyjny, aby w przypadku złożenia rezygnacji nie dokonywać wpłat już od 1 kwietnia 2023 r. Z uwagi na fakt, iż jest to pierwszy od wprowadzenia ustawy obowiązkowy autozapis, praktyka dopiero pokaże, na ile sprawnie podejść do tego pracodawcy i jak wiele problemów będzie się z tym wiązało.

Odnosnie omawianego tematu wskazanym byłoby wprowadzenie zmian z ustawie o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Należałoby wskazać kilka kwestii podnoszonych już w latach poprzednich.

Po pierwsze, nadal problematyczny jest brak możliwości kontroli terminowości zawierania umów o zarządzanie i umów o prowadzenie. Przewidziana przez ustawę forma elektroniczna nie zawierająca możliwości potwierdzenia w formie papierowej, uniemożliwia łatwą weryfikację. Zmiany powinny dotyczyć konieczności potwierdzenia faktu zawarcia umów w postaci papierowego wydruku.

Po drugie, dopuszczenie kierowania przez inspektorów pracy wniosków profilaktycznych w sprawach poddanych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, to jest: terminowości zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz terminowego dokonywania wpłat na PPK oraz nakłaniania osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK. W ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy należałoby dodać podstawę prawną umożliwiającą kierowanie wniosków, w tym zakresie.

Po trzecie, współpraca z organami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie posiadanych informacji na temat ilości osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, wymienionych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Informacje pozyskane od organów administracji skarbowej mogłyby ułatwić ustalenie bądź potwierdzenie faktu, czy dana osoba została uprawniona do złożenia deklaracji o obniżeniu wysokości wpłaty do 0,5% wynagrodzenia otrzymywanego z różnych źródeł podlegających opodatkowaniu. Nadal jednak zalecane byłoby, aby sprawami w tym zakresie zajmował się Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Po czwarte, zamieszczenie w przepisie dotyczącym nakładania do rezygnacji z oszczędzania definicji ustawowej nakłaniania z oszczędzania bądź katalogu zachowań mogących podlegać karze. Pracodawca powinien zachować ostrożność przy przekazywaniu informacji na temat działania programu, aby nie narazić się na zarzut nakłaniania do rezygnacji z oszczędzania. Należałoby zatem odróżnić przekazywanie standardowych informacji wymaganych przepisami prawa od zachowań mogących podlegać ściganiu. Ułatwi to inspektorom pracy prawidłową kwalifikację czynu zabronionego.

## **XXIV. SPORY ZBIOROWE**

W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi zgłoszono 69 sporów zbiorowych. Informacja o rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawców, u których został wszczęty spór zbiorowy wg PKD z 2007 r z podziałem na sekcje:

### **SEKCJA B GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE**

Podklasa 05.20.Z Wydobywanie węgla brunatnego – liczba sporów 4

### **SEKCJA C – PRZETWORSTWO PRZEMYSŁOWE**

Podklasa 22.19.Z Produkcja pozostałych wyrobów z gumy – liczba sporów 2

Podklasa 27.12.Z Produkcja aparatury rozdzielczej i sterowniczej energii elektrycznej – liczba sporów 1

Podklasa 25.11.Z Produkcja konstrukcji metalowych i ich części – liczba sporów 2

Podklasa 33.12.Z Naprawa i konserwacja maszyn – liczba sporów 1

Podklasa 23.44.Z Produkcja pozostałych technicznych wyrobów ceramicznych – liczba sporów 1

Podklasa 26.20.Z Produkcja komputerów i urządzeń peryferyjnych – liczba sporów 1

### **SEKCJA D – WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH**

Podklasa 35.11.Z Wytwarzanie energii elektrycznej – liczba sporów 10

Podklasa 35.13.Z Dystrybucja energii elektrycznej – liczba sporów 6

Podklasa 35.14.Z Handel energią elektryczną – liczba sporów 6

### **SEKCJA E – DOSTAWA WODY, GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁANOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ**

Podklasa 36.00.Z Pobór, Uzdatnianie i dostarczanie wody – liczba sporów 1

### **SEKCJA F BUDOWNICTWO**

Podklasa 42.21.Z Roboty związane z budową rurociągów przesyłowych i sieci rozdzielczych – liczba sporów 3

### **SEKCJA G HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE**

Podklasa 47.73.Z Sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach – liczba sporów 3

Podklasa 46.77.Z Sprzedaż hurtowa odpadów i złomu – liczba sporów 1

### **SEKCJA H – TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA**

Podklasa 49.41.Z Transport drogowy towarów – liczba sporów 8

Podklasa 49.31.Z Transport lądowy pasażerski, miejski i podmiejski – liczba sporów 2

Podklasa 49.10.Z Transport kolejowy pasażerski międzymiastowy – liczba sporów 1

### **SEKCJA N DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁANOŚĆ WSPIERAJĄCA**

Podklasa 80.10.Z Działalność ochroniarska, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa – liczba sporów 11

### **SEKCJA O – ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA, OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE**

Podklasa 84.13.Z Kierowanie w zakresie efektywności gospodarowania – liczba sporów 1

Podklasa 84.11.Z Kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej – liczba sporów 1

### **SEKCJA R – DZIAŁANOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ ROZRYWKĄ I REKREACJĄ**

Podklasa 90.01.Z Działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych - liczba sporów 1

### **SEKCJA Q – OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA**

Podklasa 88.99.Z Pozostała pomoc społeczna bez zakwaterowania gdzie indziej niesklasyfikowana – liczba sporów 2

Liczba żądań zgłoszonych pracodawcom przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących:

a) warunków pracy - 17

b) warunków płacy - 94

c) świadczeń socjalnych - 3

d) praw i wolności związkowych - 11

e) innych nie objętych definicją sporu zbiorowego – 2

Ad a) Warunków pracy - przykłady:

- zaprzestania zatrudniania osób na podstawie innych umów niż umowa o pracę
- zastąpienia umów zlecenia, na podstawie których świadczą pracę osoby zatrudnione, umowami o pracę
- zamontowania klimatyzatorów we wszystkich pomieszczeniach pracy
- wprowadzenia stałego mechanizmu indeksacji wartości należności dotyczącej posiłku regeneracyjnego określonego w wew. zarządzeniu
- poprawienia jakości i ilości przydzielanych środków ochrony indywidualnej pracowników oraz odzieży roboczej

Ad b) Warunki płacy – przykłady:

- dokonania podwyżek wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników o 800 zł,
- wprowadzenia mechanizmów zapewniających godny i sprawiedliwy poziom wynagradzania pracowników w następnych latach
- wprowadzenia dodatku stażowego
- wprowadzenia miesięcznej premii absencyjnej w wysokości 300 zł
- podwyższenia budżetu wynagrodzeń przynajmniej o 10% funduszu plac przeznaczonego na 2022 rok
- zwiększenia ogólnego budżetu wynagrodzeń na 2022 r. z wyrównaniem od 01.01.2022 r. w takim stopniu, aby zapewnić łączną podwyżkę miesięcznych wynagrodzeń dla każdego pracownika zatrudnionego w grupie zawodowej farmaceutów o kwotę nie mniejszą niż 1200 zł miesięcznie i dla każdego pracownika zatrudnionego w spółkach hurtowych nie mniej niż 800 zł miesięcznie
- wypłacenia jednorazowego świadczenia pieniężnego w wysokości uzgodnionej ze stroną społeczną i wypłaconej na dzień 1 czerwca 2022 r.
- zawarcia porozumienia płacowego na rok 2022 zwiększającego wynagrodzenie pracowników od dnia 1 maja 2022 roku o 15% średniego miesięcznego wynagrodzenia
- przyznania wszystkim pracownikom spółki podwyżek wynagrodzenia, polegających na zwiększeniu stawek godzinowych o 5 zł brutto dla pracowników wynagradzanych w oparciu o stawkę godzinową i odpowiednio po przeliczeniu dla pracowników wynagradzanych według stawek miesięcznych
- podwyższenia wynagrodzenia w sposób: od 01.04.2022 r. przeszerogować wszystkich pracowników o jedną kategorię na stawce zasadniczej; w miesiącu lipcu wypłacić wszystkim pracownikom 1000zł premii za I półrocze; od 01.09.2022 r. przeszerogować 50% załogi w ramach podwyżek indywidualnych.

Ad c) Świadczeń socjalnych - przykłady:

- wprowadzenia w zakładzie pracy zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- wypłacenia świadczeń okolicznościowych na Święta Bożego Narodzenia i Święta Wielkanocne w łącznej wysokości 1000 zł brutto na pracownika, oraz nagród na dzień energetyka w terminie do 10 sierpnia 2022 r., poprzez coroczne zasilanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odpisem dodatkowym w kwocie minimum 2000 zł na pracownika oraz umieszczenie w preliminarzu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pozycji do wypłaty tych świadczeń po podpisaniu stosowanych porozumień.

Ad d) Praw i wolności związkowych – przykłady:

- rozdysonowania podwyżek wynagrodzeń w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zawartym w porozumieniu płacowym
- zaprzestania łamania praw i wolności związkowych wynikających z ustawy o związkach zawodowych uwzględniając w szczególności art. 25 ustawy stanowiący o prawie organizacji reprezentatywnej i obowiązku pracodawcy do równego traktowania w obszarze kluczowych decyzji w obrębie zakładu pracy
- zaprzestania dyskryminacji w sprawie zawierania porozumień dotyczących przekształcania spółki i jednoczesnego zobowiązania się do każdorazowego informowania o harmonogramie czynionych prac, spotkaniach ze stroną społeczną z umożliwieniem wyznaczenia reprezentanta, uwzględnienia możliwości złożenia zdania odrębnego wszystkim reprezentatywnym organizacjom związkowym

- uprzedniego uzgadniania projektów spółki na forum Komisji ds. Dialogu Społecznego
- Ad. e) Innych nie objętych definicją sporu zbiorowego - przykłady:
- zagwarantowania pracownikom pakietu medycznego o zakresie świadczeń i usług medycznych nie niższym niż obowiązujący we wskazanej Spółce

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2022 r. 4 kontrole związane z prowadzonym w zakładzie pracy sporem zbiorowym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do Pracodawców 4 wystąpienia zawierające łącznie 5 wniosków dotyczących przedmiotu sporu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi został powiadomiony o zakończeniu 16 sporów zbiorowych dotyczących 2022r. (wszystkie zakończone zostały porozumieniem).

W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi wpłynęło o 26 informacji więcej o wszczętych sporach zbiorowych w porównaniu z rokiem 2021. Analiza zakresu przedmiotowego sporów zbiorowych powstałych w roku 2022 wykazała, że związki zawodowe w zdecydowanej większości występują z żądaniami o charakterze płacowym. Zachodzi tutaj wyjątkowo duża dysproporcja na tle innych żądań zgłaszanych przez stronę związkową. Wynika to z mocno pogarszającej się sytuacji materialnej pracowników w związku z wysoką inflacją i rosnącymi cenami oraz ogólnymi z problemami gospodarczymi w kraju.

W porównaniu z latami ubiegłymi wyjątkowo dużo sporów zbiorowych zakończono podpisaniem porozumień. Widać zatem, że pracodawcy rozumieją trudną sytuację pracowników i starają się w miarę możliwości zaspakajać ich potrzeby.

Reasumując, w roku 2022 r. na ilość zgłoszonych sporów zbiorowych oraz ich treść mocno wpływały warunki gospodarcze w kraju związane przede wszystkim z bardzo wysoką inflacją oraz wojną na Ukrainie. Pracownicy obawiając się utraty pracy i stabilizacji ekonomicznej występują z żądaniami, chcąc w ten sposób poprawić swoją sytuację finansową i bytową. W tej sytuacji prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy dalszych działań prewencyjnych, tj. poradnictwo czy szkolenia dla pracodawców i związków zawodowych z zakresu prawa pracy, z pewnością wpłynie pozytywnie na wyeliminowanie w ramach współpracy wielu trudnych sytuacji kończących się sporem zbiorowym oraz na pewno spowoduje systematyczną poprawę stanu praworządności.

## **XXV. KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH**

W 2022 roku inspektorzy pracy OIP w Łodzi przeprowadzili 1215 kontroli u 1170 pracodawców i przedsiębiorców w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W podmiotach tych kontrolą legalności zatrudnienia objęto 6328 osób, na ogólną liczbę pracujących 39.613 osób.

Kontrole do tematu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie wytycznych przeprowadzono w nw. podmiotach w zakresie:

- budownictwa 196 kontroli – 16,1% ogółu kontroli
- handlu i naprawie 337 kontroli – 27,7% ogółu kontroli
- przetwórstwa przemysłowego 293 kontroli – 24,1% ogółu kontroli
- transportu i gospodarki magazynowej 58 kontroli - 4,8% ogółu kontroli
- zakwaterowania 26 kontroli – 2,9 % ogółu kontroli

Wśród skontrolowanych zakładów dominowały podmioty o zatrudnieniu do 9 osób – 798 kontroli 65,7% ogółu kontroli oraz o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 320 kontroli 26,3 % ogółu kontroli.

Działania pracodawców i przedsiębiorców skierowane są na obniżenie skuteczności kontroli inspektora pracy. Najczęstszym jest tłumaczenie o braku dostępu do dokumentów w dniu rozpoczęcia czynności kontrolnych. Dokumenty pracownicze pojawiają się następnego dnia albo kilka dni później. Nagminnym staje się wskazywanie jako winnych naruszenia przepisów doradców podatkowych czy osób z obsługujących ich biur rachunkowych.

Zastosowanie nowych rozwiązań prawnych mogłoby być skuteczniejsze, gdyby zostało ono skorelowane ze zmianami w systemie ubezpieczeń społecznych, które polegałyby na wprowadzeniu obowiązku dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy (również w przypadku zastosowania przez strony umowy cywilnoprawnej).

W 2022 r., jak w latach ubiegłych, powtarzał się problem z zawieraniem umów, tj.:

- w pierwszym dniu kontroli pracodawca jak i pracownik składają oświadczenia, że umowa została „zawarta na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy”; oczywiście w sytuacji gdy jest to pierwszy czy drugi dzień pracy „wszystkie umowy są już w biurze rachunkowym” lub – rzadziej - „w domu pracodawcy” i zostają okazane i opatrzone właściwą datą przed dopuszczeniem do pracy.

Należy wziąć pod uwagę fakt, że nawet jeśli inspektor pracy – na podstawie wstępnie przeprowadzonego rozpoznania – ma wiedzę, że dana osoba pozostaje w zatrudnieniu u danego pracodawcy w okresie poprzedzającym prowadzenie kontroli i ma na to dowody np. w postaci dokumentacji fotograficznej – nie może ich wykorzystać w trakcie kontroli.

Z tych względów, zjawisko to będzie trwało tak długo jak podpisanie umowy nie będzie powiązane z jednoczesnym (również przed dopuszczeniem do pracy) zgłoszeniem pracownika do ubezpieczenia społecznego.

Cały czas mamy do czynienia ze spadkiem tendencji zawierania umów o dzieło. Zostały one w większości zastąpione umowami zlecenia i to przeważnie zawierany już na piśmie. Sytuacja na rynku pracy ma wpływ na fakt, że coraz częściej w umowach zlecenia stosuje się zapisy bardzo dokładnie omijające postanowienia świadczące o zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy. Problemem natomiast pozostaje terminowe zgłaszanie zleceniobiorców do ZUS.

Bariery w skutecznym realizowaniu zadań związanych z legalnością zatrudnienia od lat pozostają takie same i dotyczą głównie:

- nie zgłoszenia się pracodawcy lub przedsiębiorcy w terminie wskazanym w żądaniu i nie okazaniu dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia kontroli,
- celowego wydłużania czasu do poddania się kontroli, a w wielu przypadkach aż do momentu nie zatrudniania nikogo na umowę o pracę lub nie powierzania nikomu prac na podstawie umów cywilnoprawnych. Po zgłoszeniu się do siedziby OIP przedsiębiorcy składają na piśmie oświadczenie, że na dany dzień nie podlegają już

kontroli z mocy art.13 pkt.1 ustawy o PIP. Dotyczy to głównie małych firm budowlanych będących podwykonawcami.

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najistotniejszymi nieprawidłowościami było:

- zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie faktu zawarcia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej,
- nie zgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową,
- nie opłacanie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
- nie zawiadomienie przez bezrobotnego właściwego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Proces poszukiwania pracy wielu osobom kojarzy się negatywnie. Przeglądanie setek ogłoszeń, bezskuteczne oczekiwanie na informację o chęci spotkania na rozmowie rekrutacyjnej, a potem wywiad, który ma sprawdzić umiejętności i wiedzę kandydata, nie zawsze jednak wystarczającą na konkretne stanowisko. Wszystko to wpływa na chęć pominięcia tego długiego procesu. Praca na czarno wydaje się wtedy bardzo dobrą opcją.

Wyjazd za granicę, „pewna” praca w opiece nad osobą starszą, brak rekrutacji i weryfikacji umiejętności, a także możliwość rozpoczęcia praktycznie od zaraz. Z takich ogłoszeń wciąż korzysta wielu opiekunów, pomimo że istnieje długa lista smutnych historii, przestrzegających przed takimi ofertami. Łatwiejsze znalezienie pracy nie jest jeszcze gwarancją, że praca ta będzie wykonywana na uzgodnionych i korzystnych dla opiekuna zasadach. Może się okazać, że zakres obowiązków będzie większy, a zarobki zdecydowanie niższe. Zdarzają się też sytuacje, kiedy pensja nie jest wypłacana, a wyegzekwowanie jej jest trudne, ponieważ między stronami nie została spisana żadna umowa.

Przyczynami podejmowania pracy w szarej strefie w Polsce są m.in.: brak możliwości znalezienia formalnego zatrudnienia oraz trudna sytuacja finansowa. Innymi powodami decydującymi o podejmowaniu pracy bez umowy są: proponowanie przez pracodawcę wyższych wynagrodzeń bez rejestrowania umowy o pracę, wysoka składka ubezpieczeniowa, a także zbyt wysokie podatki, które zniechęcają do rejestrowania dochodów. Dla wielu osób pracujących w szarej strefie to decydującym czynnikiem jest przede wszystkim zdecydowanie wyższe wynagrodzenie. W związku z zaspokojeniem podstawowych bieżących potrzeb i utrzymania rodziny dla osób pracujących nie ma znaczenia „jakakolwiek umowa”. Przykładem tego jest powszechność zjawiska, jakim jest powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jak również bez żadnej umowy. Wiele osób podejmujących zatrudnienie na czarno znajduje się w sytuacji życiowej, w której ujawnienie rzeczywistego dochodu oznacza albo pozbawienie przyznanej im pomocy socjalnej (matki samotnie wychowujące dzieci, osoby niepełnosprawne), albo ryzyko utraty zarobku w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym (osoby obciążone zajęciami komorniczymi). Dla wielu osób pracujących nielegalnie czasowe pozostawanie w zatrudnieniu w tzw. szarej strefie jest skutkiem nie wywiązania się przez pracodawcę z wcześniej dokonanych ustaleń ustnych. Obietnice legalnego zatrudnienia i zawarcia umowy nie są dotrzymywane, co uzasadnia niejednokrotnie decyzję o pozostaniu w rejestrze bezrobotnych (także pomimo nie pobierania zasiłku). Negatywną rolę odgrywa tu również postawa samych pracobiorców, którzy godząc się na naruszanie przepisów przez pracodawcę w obawie przed utratą źródła dodatkowego dochodu, dają przyzwolenie na pracę na czarno. Ryzyko, które wiąże się z jej wykonywaniem (np. ograniczony dostęp do świadczeń w razie wypadku przy pracy) i konsekwencje na przyszłość (np. brak możliwości udokumentowania okresu zatrudnienia dla potrzeb emerytalnych), nie stanowią dla nich dostatecznej bariery.

Pomimo ofert pracy Powiatowych Urzędów Pracy województwa łódzkiego, osoby bezrobotne wolą korzystać z tzw. „pracy na czarno” gdyż mają one opłacaną składkę zdrowotną i są potencjalnie bardziej „atrakcyjni” dla przedsiębiorców łamiących prawo pracy i w ten sposób oszczędzających tysiące złotych na Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędzie Skarbowym.

Według inspektorów pracy, główne przyczyny naruszeń przepisów dotyczących legalności zatrudnienia to:

- w przypadku małych przedsiębiorstw - zbyt duże wydatki związane z zatrudnianiem na podstawie umowy o pracę w warunkach bardzo silnej konkurencji; legalne zatrudnienie pracownika wiąże się zawsze z koniecznością spełnienia szeregu wymogów określonych przepisami prawa pracy, tj. poddaniu osób zatrudnionych szkoleniom z zakresu bhp, skierowaniu na płatne badania lekarskie, wyposażeniu w odzież i obuwie robocze czy prowadzeniu dokumentacji pracowniczej,
- zatrudnianie na czarno to sposób na szybkie wykonanie przez przedsiębiorcę pozyskanego na krótki czas zlecenia, a następnie „bezproblemowe rozstanie się” z osobami realizującymi prace, bez większych konsekwencji,
- niska wysokość kar nakładanych przez inspektorów pracy, czy sądy, w stosunku do kosztów zatrudnienia pracowników, poprzez oszczędności w opłacanych za nich składkach na ubezpieczenie społeczne oraz należnych podatków; kara grzywny nakładana jest zazwyczaj za nielegalne zatrudnienie jednej osoby przez okres jednego miesiąca;
- świadome naruszanie prawa przez przedsiębiorców i pracodawców w tych przypadkach, kiedy za ich naruszenie nie grozi żadna sankcja finansowa np. w przypadku nieterminowego zgłaszania pracowników, czy głównie zleceńbiorców do ubezpieczenia społecznego,
- coraz mniejsze ale jednak zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w przypadku kiedy przepisy prawa materialnego oraz sądy pracy dopuszczają swobodę zawierania umów.

W 2022 roku z zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich poruszane były przy okazji działań sekcji prewencji (szkolenia, stoiska informacyjne).

Przekazywano wówczas uczestnikom materiały informacyjne (wydawnictwa PIP) dotyczące legalności zatrudnienia.

Materiały informacyjne otrzymywali bardzo często również pracodawcy po podpisaniu protokołu kontroli, jak i bezrobotni w szczególności Ci, którzy byli zarejestrowani w PUP i w stosunku, do których wszczęto postępowanie wykroczeniowe.



## **XXVI. KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW**

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 638 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w 597 podmiotach (w 2021 r. 382 kontrole w 370 podmiotach, w 2020 r. 336 kontroli w 322 podmiotach).

W skontrolowanych podmiotach wykonywało pracę 20189 cudzoziemców z 58 państw. Zakresem kontroli objęto 2769 cudzoziemców wykonujących pracę (dla porównania w 2021r. skontrolowano 1583 cudzoziemców, w 2020r. skontrolowano 1414 cudzoziemców). Na podstawie liczby cudzoziemców pracujących w kontrolowanych podmiotach zaobserwowano wzrost zatrudnienia cudzoziemców na terenie naszego kraju. Sytuacja epidemiologiczna związana z Covid-19 była czynnikiem nieco ograniczającym napływ większej liczby cudzoziemców na terytorium RP, choć w 2022r. zniesiono już większość ograniczeń, a wprowadzone rozwiązania prawne przedłużające zarówno ważność wiz i innych dokumentów pobytowych na terenie RP oraz dokumentów uprawniających do pracy, ułatwiły sytuację zarówno cudzoziemcom, którzy pracowali na terenie RP, jak i podmiotom korzystającym z ich pracy. Należy podkreślić, iż pomimo, że do 15.05.2022 r. obowiązywał stan epidemii, a obecnie obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego, nadal można korzystać w zakresie zatrudniania cudzoziemców, z przepisów przyjętych na czas pandemii.

Rok 2022 przyniósł wybuch konfliktu zbrojnego w Ukrainie, a tym samym napływ cudzoziemców do Polski, co znalazło przełożenie również na polskim rynku pracy. Rozwiązania, w tym również zasady podejmowania pracy, dla przybywających z Ukrainy obywateli Ukrainy i członków ich rodzin zostały przyjęte w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Należy jednak zaznaczyć, że kontrole w temacie były podejmowane głównie w związku ze skargami cudzoziemców, jak i obywateli polskich, informacjami pochodzącymi z innych organów, w tym głównie od wojewody, powiatowych urzędów pracy, urzędów skarbowych, a także podczas rutynowych kontroli, wskazujących na nieprawidłowości w zakresie nielegalnej pracy lub niewypłaconego wynagrodzenia.

Porównując dane dotyczące liczby kontroli przeprowadzonych w latach poprzednich, należy stwierdzić, że liczba kontroli w roku 2021r. była porównywalna z liczbą kontroli przeprowadzonych w 2020 roku, czyli sytuacja związana z występowaniem wirusa SARS-CoV-2 miała swoje przełożenie również na liczbę kontroli. Wówczas część kontroli była przeprowadzana w formule zdalnej czy hybrydowej. Obecnie sytuacja wróciła do normy sprzed pandemii, stąd większa liczba przeprowadzonych kontroli w temacie T014, jak i większa liczba stwierdzonych nieprawidłowości.

Spośród cudzoziemców objętych kontrolą najwięcej cudzoziemców wykonywało pracę w nw. branżach (ze względu na PKD):

- przetwórstwo przemysłowe – 27,55 % (w 2021r. – 25,33%, w 2020r. – 26,37%),
- budownictwo – 21,50 % (w 2021r. – 22,60%, w 2020r. – 16,54%),
- usługi administrowania – 17,50 % (w 2021r. – 17,80%, w 2020r. -12%),
- handel i naprawy – 8 % (w 2021r. – 6,31%, w 2020r. 9,47%),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 6,13 % (w 2021r. – 4,35%, w 2020r. – 4,38%),
- transport i gospodarka magazynowa – 5,40% (w 2021r. – 12%, w 2020r. – 12%).

Na podstawie dokonanej analizy stwierdzono, że na terenie województwa łódzkiego w 2022 r., w porównaniu do roku 2021 r., nastąpił największy wzrost zatrudnienia cudzoziemców w przetwórstwie przemysłowym, usługach gastronomicznych oraz w handlu i naprawach.

W budownictwie oraz w usługach administrowania, czyli w tej głównie w zakresie działalności agencji zatrudnienia, utrzymano poziom z roku poprzedniego. Natomiast w transporcie i gospodarce magazynowej zaobserwowano znaczny spadek w porównaniu do 2021 r.

Kontrole realizowane w ramach tego tematu, podobnie jak w latach poprzednich, miały na celu przede wszystkim sprawdzenie legalności wykonywania pracy

przez cudzoziemców w oparciu o przesłanki z definicji zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczącej powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca. Niemniej jednak, w trakcie kontroli podejmowano również zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów prawa pracy (głównie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym poddawanie cudzoziemców szkoleniom w dziedzinie bhp i badaniom lekarskim, zgłaszaniem cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego, zgłaszaniem wymaganych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy i opłacaniem tych składek oraz zgodność stosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy). Sprawdzano również, czy podmioty powierzające pracę realizują obowiązki informacyjne względem urzędu pracy czy wojewody, których niedopełnienie stanowi wykroczenie określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wybuch konfliktu zbrojnego w Ukrainie spowodował, że powstała szybka ścieżka legalizacji wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy, tj. rejestracja powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przez stronę [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Pojawił się zatem nowy dokument będący podstawą wykonywania pracy dla obywateli Ukrainy. Na podstawie danych z terenu województwa łódzkiego stwierdzono, iż kontrolą objęto 691 osób wykonujących pracę na podstawie powiadomienia. Liczba osób, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w tej grupie stanowiła 8,60% wszystkich objętych kontrolą cudzoziemców, pracujących na podstawie powiadomienia.

Analizując stan zatrudnienia cudzoziemców w skontrolowanych podmiotach na terenie województwa łódzkiego należy podkreślić, że nadal największą grupę pod względem narodowości stanowią obywatele Ukrainy 2299 osób, tj. 83 % ogółu cudzoziemców objętych kontrolą. Drugą grupę pod względem liczbowym stanowią obywatele Białorusi – 123 osoby, co stanowi 4,40% ogółu cudzoziemców skontrolowanych w 2022 roku. Narodowości, które dominują na łódzkim rynku pracy wśród objętych kontrolą cudzoziemców pozostają te same w porównaniu z rokiem 2021. Zaobserwowano niewielki wzrost procentowy, zarówno jeśli chodzi o zatrudnienie obywateli Ukrainy jak i obywateli Białorusi.

Od początku pandemii, po tym jak rząd wprowadził przepisy wydłużające pobyt cudzoziemców na terytorium RP oraz ważność dokumentów uprawniających do pracy w danym podmiocie, część cudzoziemców została i pracowała dłużej, jeśli tylko była taka możliwość po stronie pracodawcy. Sytuacje w podmiotach różnie się kształtowały, niektóre firmy były zmuszone redukować zatrudnienie, a nawet zaprzestać prowadzenia działalności, inne natomiast korzystały z przedłużonej możliwości zatrudniania cudzoziemców bez wnioskowania o kolejne dokumenty uprawniające do pracy.

Nadal, podobnie jak w poprzednich latach, pojawiał się problem powierzania pracy na warunkach niezgodnych z oświadczeniem, zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę, głównie w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Zdarzały się przypadki zmiany warunków w zawartych umowach o pracę poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy, z powołaniem się na stan epidemii i trudne okoliczności związane z prowadzeniem firmy w tym okresie, ale również ze względu na brak rąk do pracy, powierzanie pracy w liczbie godzin wyższej niż określona w dokumentach uprawniających do pracy. Dotyczyło to głównie umów cywilnoprawnych, które nadal stanowią główną podstawę legalizacji pracy na terenie RP.

W 2022r. ujawniono 336 przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców co stanowi 12,13% cudzoziemców objętych kontrolą (w 2021r. – 218 cudzoziemców, co stanowi 13,77% cudzoziemców objętych kontrolą, w 2020r. – 221 cudzoziemców, co stanowiło 15,62% objętych kontrolą).

Największą grupę pracujących nielegalnie nadal stanowili obywatele Ukrainy. Stwierdzono 277 przypadków w tej grupie cudzoziemców, co stanowi 75,68% wszystkich stwierdzonych przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi. W tym przypadku zaobserwowano wzrost nielegalnej pracy wśród tej narodowości (w poprzednim roku, tj. 2021r. odsetek nielegalnie pracujących obywateli Ukrainy stanowił 70,64% wszystkich stwierdzonych przypadków nielegalnego wykonywania pracy).

Biorąc pod uwagę wielkość podmiotów, najwięcej przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w podmiotach w grupie zatrudnienia w przedziale 10-49 osób – 126 cudzoziemców, co stanowi 13,63% cudzoziemców objętych kontrolą w tej grupie podmiotów oraz w podmiotach zatrudniających do 9 osób – 123 cudzoziemców, co stanowi 19,74% cudzoziemców objętych kontrolą w tej grupie podmiotów.

W grupie:

- od 50 do 249 osób – stwierdzono 29 przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy
- co stanowi 3,86 % cudzoziemców objętych kontrolą w tej grupie podmiotów,
- 250 osób i powyżej – stwierdzono 58 przypadków, co stanowi 11,74%, cudzoziemców objętych kontrolą w tej grupie podmiotów.

Odsetek skontrolowanych cudzoziemców w poszczególnych branżach, w których stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy przedstawiał się następująco:

- usługi administrowania i działalność wspierająca - powierzono nielegalne wykonywanie pracy 118 cudzoziemcom – co stanowi 24,33 % skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,
- budownictwo - powierzono nielegalne wykonywanie pracy 78 cudzoziemcom – co stanowi 67,24% skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,
- przetwórstwo przemysłowe – powierzono nielegalne wykonywanie pracy 41 cudzoziemcom – co stanowi 5,28 % skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - powierzono nielegalne wykonywanie pracy 24 cudzoziemcom – co stanowi 14,28% skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna - powierzono nielegalne wykonywanie pracy 9 cudzoziemcom – co stanowi 10,84% skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,
- transport i gospodarka magazynowa - powierzono nielegalne wykonywanie pracy 17 cudzoziemcom – co stanowi 11,88 % skontrolowanych cudzoziemców w danym sektorze,

W poprzednim roku najwięcej nieprawidłowości w stosunku do osób objętych kontrolą w ramach danej branży PKD stwierdzono w PKD zakwaterowanie i usługi gastronomiczne i usługi administrowania.

Najczęściej występującą nieprawidłowością jest nadal przesłanka dotycząca pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę. Z taką sytuacją mieliśmy do czynienia zarówno w przypadku, gdy cudzoziemiec takiego zezwolenia nie posiadał, nie będąc zwolnionym z obowiązku jego posiadania na podstawie odrębnych przepisów jak i w sytuacji, gdy cudzoziemiec wykonywał pracę przed wpisaniem oświadczenia do ewidencji oświadczeń lub na warunkach niezgodnych z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji. Pomimo, iż przepisy ustawy specjalnej w związku z Covid-19 wydłużyły możliwość pracy na oświadczeniu, to jednak nie zawsze cudzoziemcy chcieli dalej wykonywać pracę w tym samym miejscu albo nie zawsze była taka możliwość. Chcąc zabezpieczyć swoją sytuację materialną podejmowali inne zajęcia, często przed legalizacją pracy w kolejnym miejscu. Obecnie obowiązujące przepisy znacznie wydłużyły możliwość pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – do 24 miesięcy, ma to głównie zmniejszyć ilość wniosków o wydanie zezwoleń na pracę, a więc przede wszystkim odciążać urzędników wojewody. W przypadku zmiany pracodawcy nadal trzeba występować o nowe oświadczenie. Dotychczas największa grupa pracujących na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi to obywatele Ukrainy. Obecnie duża część podmiotów powierzających pracę obywatelom Ukrainy korzysta z rozwiązań ustawy tzw. „wojennej”, które umożliwiają jeszcze szybszy dostęp do rynku pracy.

Wśród 137 cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy, pracujących na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi stwierdzono 79 przypadków, w których mieliśmy do czynienia z pracą bez zezwolenia, co stanowi 58% cudzoziemców poddanych kontroli w tzw. grupie „oświadczeniowej”.

Sytuacja w roku sprawozdawczym w tej kwestii przedstawiała się następująco: cudzoziemcy wykonujący pracę bez zezwolenia na pracę wydanego przez wojewodę, w przypadku kiedy było

ono wymagane - stanowili 7,46 % ogółu cudzoziemców objętych kontrolą - nieprawidłowość ta dotyczyła 200 przypadków (w 2021r. cudzoziemcy pracujący bez zezwolenia na pracę stanowili 7,27% ogółu cudzoziemców objętych kontrolą, w 2020 r. - stanowili 11,73% ogółu cudzoziemców objętych kontrolą).

Jak widać z danych statystycznych, w 2022r. wskaźnik powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom bez zezwolenia na pracę utrzymał się na poziomie podobnym jak w roku 2021 r.

Mając na uwadze również inne elementy wyczerpujące definicję powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono również przypadki, wskazujące na następujące nieprawidłowości:

- praca na innym stanowisku lub innych warunkach niż wskazana w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, bez umowy zawartej w formie pisemnej  
- 1 przypadek nielegalnej pracy ze względu na nielegalny pobyt,

- cudzoziemcy wykonujący pracę na innym stanowisku i innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę – stanowią 3,32% cudzoziemców objętych kontrolą - nieprawidłowość ta dotyczyła 92 przypadków (w 2021r. cudzoziemcy pracujący na innym stanowisku i na innych warunkach niż w zezwoleniu na pracę stanowili 5,70% cudzoziemców objętych kontrolą – nieprawidłowość ta dotyczyła 90 przypadków, w 2020r. cudzoziemcy pracujący na innym stanowisku i na innych warunkach niż w zezwoleniu na pracę stanowili 3,43% cudzoziemców objętych kontrolą – nieprawidłowość ta dotyczyła 35 przypadków), tym samym, w tym zakresie stwierdzono mniejszą liczbę nieprawidłowości w porównaniu z rokiem 2021, w stosunku do większej liczby cudzoziemców poddanych kontroli,

- cudzoziemcy wykonujący pracę bez zawarcia wymaganych umów stanowili 1,80% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą - nieprawidłowość ta dotyczyła 49 cudzoziemców (w 2021r. cudzoziemcy wykonujący pracę bez zawarcia wymaganych umów stanowili 2,69% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą - nieprawidłowość ta dotyczyła 43 cudzoziemców, w 2020r. cudzoziemcy wykonujący pracę bez zawarcia wymaganych umów stanowili 2,80% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą - nieprawidłowość ta dotyczyła 40 cudzoziemców, tym samym w tym zakresie stwierdzono większą liczbę nieprawidłowości w porównaniu z poprzednimi latami).

Oprócz nieprawidłowości związanych z legalnością wykonywania pracy przez cudzoziemców, podobnie jak w latach poprzednich, podczas kontroli stwierdzano nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów prawa pracy, tj. nieewidencjonowanie czasu pracy, niewypłacanie wynagrodzeń czy innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, dopuszczanie cudzoziemców do pracy bez wstępnych badań lekarskich i szkolenia w dziedzinie bhp, niezapoznanie z instrukcjami bhp, ryzykiem zawodowym oraz z niezgłaszaniem do ubezpieczenia społecznego - w przypadku wykonywania pracy bez umów i bez zezwolenia na pracę.

Oprócz obywateli Ukrainy, którzy od lat stanowią największą grupę cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce, obserwujemy zjawisko napływu na polski rynek pracy obywateli z krajów azjatyckich, afrykańskich czy Ameryki Południowej.

W 2022r. na terenie województwa łódzkiego wśród cudzoziemców objętych kontrolą można wykazać nw. narodowości:

- obywatele Indii - 25 osób,
- obywatele Nepalu - 13 osób,
- obywatele Tajlandii - 14 osób,
- obywatele Zimbabwe – 8 osób,
- obywatele Wietnamu – 8 osób,
- obywatele Pakistanu – 4 osoby,
- obywatele Ruandy – 4 osoby,
- obywatele Meksyku - 3 osoby.

Pojedyncze osoby objęte kontrolą pochodziły z Tajwanu, Meksyku, Brazylii, Bangladeszu, Filipin, Kolumbii, Etiopii, Tunezji. Obserwujemy dużą różnorodność wśród cudzoziemców migrujących do naszego kraju, patrząc na obywatelstwa widać, iż migrują z odległych miejsc, głównie w celach zarobkowych oraz zapewnienia sobie jak i rodzinie szeroko pojętego bezpieczeństwa, w tym

finansowego. W roku 2021 obywatele Indonezji i Filipin stanowili największą grupę spośród cudzoziemców objętych kontrolą, natomiast w 2022 roku największy odsetek skontrolowanych cudzoziemców stanowią obywatele Indii i Nepalu.

Podczas kontroli stwierdzono 15 przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom pochodzącym z ww. krajów, tj. bez zezwolenia na pracę.

Najwięcej nieprawidłowości w stosunku do obywateli Indii (wszystkie 3 przypadki) stwierdzono podczas jednej z kontroli przeprowadzonej w punkcie gastronomicznym. Cudzoziemcy w liczbie 5, w tym obywatele Ukrainy, wykonywali prace związane z przygotowaniem posiłków.

W trakcie kontroli w stosunku do 3 obywateli Indii stwierdzono ww. nieprawidłowości:

- nie zawarto umów zleceń z cudzoziemcami w formie pisemnej – wydano w tym zakresie polecenie,
- nie przedstawiono przed podpisaniem umowy, tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- nie zgłoszono 1 cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego, w jednym przypadku zgłoszenia dokonano w trakcie kontroli, po upływie ustawowego terminu,
- stwierdzono wykonywanie pracy przez 1 cudzoziemca bez zezwolenia na pracę.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości: wydano środki prawne – wnioski w wystąpieniu, powiadomiono o nieprawidłowościach wojewodę i Straż Graniczną oraz w stosunku do pracodawcy zastosowano postępowanie mandatowe – mandat karny – 2000 zł.

Należy pamiętać, iż obywatele pochodzący z krajów azjatyckich, afrykańskich, czy z krajów Ameryki Łacińskiej mogą znacznie łatwiej być wykorzystywani, ze względu na słabą znajomość języka polskiego, jak i przepisów obowiązującego prawa.

Przyczyny nieprawidłowości w powierzaniu pracy cudzoziemcom w zasadzie pozostają niezmiennie od lat, pomimo zmian w przepisach, które miały zapewnić większą elastyczność w powierzaniu pracy cudzoziemcom. Można doszukiwać się ich w następujących sytuacjach:

1. nadal obserwuje się nieprzestrzeganie warunków pracy wskazanych w oświadczeniach czy zezwoleniach na pracę, wykorzystywanie pracowników – cudzoziemców do prac, które w danej chwili są konieczne do wykonania, a nie wynikają z dokumentów uprawniających do pracy; w obecnej sytuacji często zmiany warunków wynikających z tych dokumentów, w szczególności powierzanie pracy w niższym wymiarze lub mniejszej liczbie godzin pracy usprawiedliwiano trudną sytuacją finansową, w której znalazła się firma, m.in. z powodu Covid-19; żadna z tych sytuacji nie miała związku ze wskazanymi w przepisach ustawy specjalnymi sytuacjami, umożliwiającymi modyfikację stosunku umownego; mając na uwadze fakt, iż większość cudzoziemców nadal wykonuje pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tym samym zmiana przepisów, która weszła w życie z dniem 29.01.2022r. dająca pewnego rodzaju elastyczność w kształtowaniu stosunku umownego bez konieczności zmiany zezwoleń na pracę, czy jednolitych zezwoleń nie dotyczy tej grupy cudzoziemców ,
2. prowadzenie firm poprzez tzw. biura wirtualne lub skrzynki pocztowe, które sprowadzają cudzoziemców zainteresowanych pracą na terytorium RP, często prowadzone przez obywateli Ukrainy; przedstawiciele tych firm zapewniają pomoc cudzoziemcom przy legalizacji pobytu, zapewniają oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, ale często za pracę nie wypłacają należnego wynagrodzenia, gdy pojawiają się problemy znikają i brak z nimi kontaktu; zdarzają się również sytuacje, że pracy nie zapewniają w ogóle, poprzez rejestrację dokumentów uprawniających do pracy dają jedynie możliwość wjazdu do Polski, a potem cudzoziemiec musi radzić sobie sam i często decyduje się na nielegalne podjęcie pracy,
3. łatwość w wykorzystywaniu pracowników będących cudzoziemcami – powszechne jest zawieranie z cudzoziemcami umów cywilnoprawnych; pomimo, iż świadomość cudzoziemców pracujących w Polsce, szczególnie z Ukrainy, jest zdecydowanie wyższa niż kilka lat temu, to wielokrotnie zgadzają się na pracę na innych warunkach niż wynika to z dokumentów uprawniających do pracy lub decydują się na jej podjęcie jeszcze przed uzyskaniem takiego dokumentu, gdyż priorytetowy charakter ma zarobkowy cel migracji, pozostałe sprawy mają charakter drugorzędny; wielokrotnie zdarza się tak, że od części zarobionych pieniędzy nie są opłacane składki i podatek dochodowy; w zasadzie problem

pojawia się wtedy, gdy wydarzy się wypadek przy pracy lub nie zostanie wypłacone wynagrodzenie, wtedy cudzoziemcy najczęściej składają skargi i dopiero wówczas ujawniane są nieprawidłowości,

4. nieznajomość przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców, a w zasadzie niechęć do ich poznania, ich niezrozumiałość, błędy interpretacyjne, szczególnie w małych firmach, których nie stać na obsługę zewnętrzną w tym zakresie, wskazuje te kwestie jako przyczynę powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom; w obecnej sytuacji, w której większość społeczeństwa ma dostęp do internetu, a także możliwość skorzystania z poradnictwa świadczonego przez Państwową Inspekcję Pracy, powoływanie

się na przesłankę nieznajomości przepisów lub ich niezrozumienia nie powinno mieć miejsca; mając na uwadze zmiany w przepisach, dotyczące zatrudniania cudzoziemców, które weszły w życie 2022r., tj. zmiana ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wejście w życie ustawy z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, zorganizowano szereg szkoleń, których odbiorcami byli przedsiębiorcy oraz obywatele Ukrainy - uchodźcy, jako grupa potencjalnie narażona na różnego rodzaju nieprawidłowości; w związku z większym napływem cudzoziemców na teren RP, celem przybliżenia tematyki związanej z zatrudnianiem cudzoziemców, przeprowadzono wspólnie z funkcjonariuszami Placówki Straży Granicznej w Łodzi szkolenia w zakresie zatrudniania cudzoziemców oraz weryfikacji dokumentów pobytowych dla służb mundurowych (funkcjonariuszy SG, Policji, Służby Więziennej, w szkoleniu brali udział również przedstawiciele La Strady).

Analizując dane statystyczne – 336 ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy na terenie woj. łódzkiego należy stwierdzić, iż dla pewnej grupy cudzoziemców nadal oferta pracy nielegalnej jest jedyną jaką mogą otrzymać, żeby zrealizować swój podstawowy cel migracyjny.

Wnioski dotyczące podjęcia określonych działań dotyczą tych samych kwestii, które poruszane były w poprzednich sprawozdaniach. Opierając się na doświadczeniach z przeprowadzonych kontroli oraz mając na uwadze fakt, iż przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców na terytorium RP, a także inne bezpośrednio z nimi powiązane dotyczące m.in. pobytu należą do kompetencji różnych organów, należy podjąć działania zmierzające do przeciwdziałania nielegalnemu wykonywaniu pracy przez cudzoziemców poprzez ściślejsze współdziałania poszczególnych instytucji, w szczególności poprzez umożliwienie dostępu do ich baz danych. Powyższe rozwiązania ułatwiłyby inspektorom pracy sprawdzanie legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca ze względu na przesłankę podstawy pobytu uprawniającej do pobytu i pracy na terenie RP. Można byłoby rozważyć, aby dostęp do danych znajdujących się w posiadaniu innych organów był przewidziany dla określonej grupy osób, jednak mimo wszystko byłby dużym ułatwieniem dla kontrolujących.

Wskazanym byłoby podjęcie następujących działań:

1. konieczność zapewnienia sprawnego działania zakładki w systemie Navigator – cudzoziemcy w systemie Publicznych Służb Zatrudnienia - w zakresie danych w niej wpisywanych - zdarzało się, że informacje w niej zawarte były niekompletne; ponadto zasadnym byłoby umieszczenie w Bazie PSZ danych informacji na temat spełnienia obowiązku informacyjnego, dotyczącego podjęcia lub niepodjęcia pracy przez cudzoziemca, w związku z tym, iż powyższy obowiązek związany jest z odpowiedzialnością wykroczeniową; podobnie przedstawia się sytuacja z powiadomieniami, które wysyłane są przez stronę [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl); niejednokrotnie zdarzało się, że przedsiębiorcy w trakcie kontroli okazywali druk powiadomienia, bez potwierdzenia nadania UPP, a w bazie PSZ takiego powiadomienia nie było; niektórzy przedsiębiorcy mają problem z przedstawianiem inspektorom pracy w trakcie kontroli-wydruków poświadczeń UPP, z których wynika, że dane powiadomienie, faktycznie zostało wysłane przez system teleinformatyczny, nie wiadomo z czego to wynika, czy przedsiębiorcy nie potrafią tego odnaleźć i wydrukować z systemu czy nie zawsze mają do tego dostęp; na powiadomieniu znajduje się jedynie data sporządzenia

- dokumentu i opatrzenia go podpisem elektronicznym, tym samym można by zastanawiać się, czy w każdym przypadku powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało faktycznie wysłane, jeśli nie mamy takiego poświadczenia,
2. zapewnienia inspektorom pracy dostępu do systemu POBYT; dostęp do danych znajdujących się w tym systemie umożliwiłby weryfikację okresów pobytu cudzoziemca w Polsce lub w strefie Schengen. System ten stanowiłby uzupełnienie uzyskanego dostępu do bazy oświadczeń i zezwoleń na pracę; brak dostępu do bazy POBYT jest dużym utrudnieniem dla inspektora pracy, bardzo często zdarza się, że w danym podmiocie kontrola przeprowadzana jest wyłącznie na podstawie dokumentów, których pracodawca nie przechowuje, a cudzoziemiec już nie pracuje albo posługuje się jedynie kartą pobytu i nie można zweryfikować warunków wskazanych w decyzji, na podstawie której została wydana karta pobytu; sytuacja problematyczna może wystąpić również wtedy, gdy zezwolenie na pobyt czasowy i pracę jest wydane przez Wojewodę z innego województwa, a dokumenty nie zostaną okazane podczas kontroli przez podmiot powierzający pracę; wówczas sprawdzenie legalności pobytu i pracy cudzoziemca możliwe jest po uzyskaniu informacji od wojewody, który wydał dany dokument; konkludując, należy podkreślić, że sprawdzanie legalności wykonywania pracy w aspekcie legalności pobytu na terenie RP niejednokrotnie staje się powodem wydłużania czynności kontrolnych,
  3. umożliwienie inspektorom pracy wykorzystywania materiałów uzyskanych podczas rozpoznania czy obserwacji prowadzonej bezpośrednio przed wejściem na teren kontrolowanego podmiotu (np. zdjęć czy nagrań), w celu zapewnienia większej skuteczności przeprowadzanych kontroli, przede wszystkim w przypadku możliwości udowodnienia „pracy na czarno”,
  4. ustanowienie obowiązku zgłaszania osób zatrudnionych i wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczeń społecznych przed rozpoczęciem pracy.

Zmiany w przepisach dotyczące cudzoziemców, które weszły w życie z dniem 29.01.2022r., w niewielu przypadkach spośród objętych kontrolą cudzoziemców, umożliwiły dalszą pracę bez zmiany dokumentu uprawniającego do pracy w przypadku powierzenia pracy na podstawie umowy o pracę w wyższym wymiarze (dotyczy zezwoleń na pracę czy zezwoleń jednolitych). Częściej spotykaliśmy się z przypadkami pracy w niższym wymiarze, niż wynikało to z dokumentu uprawniającego do pracy.

W obecnej sytuacji trudno ocenić korzyści z przedłużenia okresu pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, gdyż równolegle obowiązują jeszcze przepisy „Covidowe”, które przedłużają ważność tych dokumentów w przypadku pracy w danym podmiocie. Należy wskazać również, że z tej procedury najczęściej korzystali obywatele Ukrainy, którzy w związku z wybuchem konfliktu w Ukrainie uzyskali szybki dostęp do rynku pracy poprzez wprowadzenie powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które można stosować zarówno do obywateli Ukrainy przybywających pod 24.02.2022r., jak również do tych którzy już wcześniej przebywali na terenie RP.

## **XXVII. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG**

W 2022 r. przeprowadzono 6 kontroli w temacie. Kontrolami objęto pracodawców prowadzących działalność w: Szwajcarii, Włoszech, Republice Kosowa, Niemczech, Japonii. Pracownicy delegowani wykonywali pracę przede wszystkim w branży budowlanej i przemysłowej.

Zakresem kontroli objęto zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.

Najistotniejsze nieprawidłowości i problemy ujawnione podczas kontroli pracodawców zagranicznych dotyczą niedopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP poprzez:

- niezłożenie PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia zawierającego informacje wskazane w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, tj.:

1) dane identyfikacyjne pracodawcy obejmujące:

a) nazwę,

b) siedzibę (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,

c) numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;

2) przewidywaną liczbę pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z danymi obejmującymi ich imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo;

3) przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

4) adresy miejsca pracy pracowników delegowanych na terytorium RP;

5) charakter usług uzasadniający delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

6) dane osoby, o której mowa w ust. 1, obejmujące jej imię i nazwisko, adres, pod którym przebywa, oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym;

7) miejsce przechowywania dokumentów, o których mowa w art. 25 ust. 1. ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,

- brak powiadomienia PIP o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, o których mowa wyżej, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

Niezłożenie PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia zawierającego informacje wskazane w art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz brak powiadomienia PIP o każdej zmianie informacji zawartych w tym oświadczeniu to najistotniejsze, negatywne tendencje pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, powtarzające się co roku podczas kontroli.

W roku 2022 inspektorzy pracy podczas kontroli pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP nie ujawnili np. dopuszczenia pracowników delegowanych do pracy bez aktualnych badań profilaktycznych, czy szkoleń z zakresu BHP, co można uznać za pozytywne tendencje w odniesieniu do lat ubiegłych.

Za przyczynę ujawnionych nieprawidłowości należy uznać nieznaną i niezrozumienie przepisów obowiązującego w RP prawa oraz powierzenie zagadnień związanych z delegowaniem pracowników osobom nieposiadającym odpowiedniej wiedzy w zakresie tych zagadnień, a czasami także brak zainteresowania przepisami, z których wynikają obowiązki związane z delegowaniem pracowników.

Pracownik delegowany na terytorium RP to pracownik delegowany do wykonania określonych usług, zwykle na podstawie umów podpisanych pomiędzy podmiotami współpracującymi lub powiązanymi kapitałowo. Na terenie województwa łódzkiego delegowanie dotyczyło głównie branży przemysłowej i budowlanej. Najczęściej kierowani do pracy byli pracownicy produkcyjni.

Zjawisko delegowania spotykane jest na kontrolach coraz częściej i stanowi jeden z elementów polskiej gospodarki, może być również elementem konkurencyjności na rynku wewnętrznym. Stanowi jednak duże wyzwanie dla firm delegujących pracowników w wielu aspektach prawnych (prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, podatkowych oraz przepisów



dotyczących zatrudniania cudzoziemców, czy przestrzegania obowiązków wskazanych w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług).

Celem ustawy o delegowaniu pracowników (...) było m.in. zapewnienie wspólnej interpretacji przepisów przez państwa członkowskie i tym samym zapobieganie nieprzestrzeganiu obowiązujących przepisów. Wskazane w ustawie obowiązki nałożone na podmioty delegujące pracowników, z jednej strony prowadzą do stworzenia odpowiedniego procesu gromadzenia, przechowywania dokumentów związanych z delegowaniem pracowników, z drugiej strony ułatwiają organom kontrolującym przeprowadzanie kontroli poprzez m.in. określenie zasad udostępniania dokumentów określonym organom. Zapisy ustawy dotyczące możliwości występowania do określonych instytucji celem uzyskania informacji niezbędnych do przeprowadzenia kontroli w trybie art. 12 ustawy o delegowaniu (...) umożliwiają uzyskanie pewnych danych w krótkim czasie. Z tych rozwiązań inspektorzy często korzystają w trakcie kontroli.

## **XXVIII. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG ORAZ DELEGOWANIE CUDZOZIEMCÓW Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG**

W 2022 r. w ramach realizacji tematów inspektorzy pracy podjęli czynności zmierzające do przeprowadzenia kontroli w 7 podmiotach, w tym przeprowadzono kontrolę w 5 podmiotach. Inspektorzy pracy w roku sprawozdawczym realizowali kontrole na podstawie wniosków Głównego Inspektoratu Pracy kierowanych do OIP w Łodzi w następstwie prośby o udzielenie informacji otrzymanej od organów właściwych innych państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii - 2 kontrole.

W 2022 r. inspektorzy pracy realizowali także kontrole z tematu również na podstawie własnych ustaleń OIP (3 kontrole).

W 2022 r. w 2 podmiotach podjęto działania na podstawie wniosków IMI z krajów UE/EOG lub Szwajcarii, w wyniku których nie przeprowadzono kontroli.

Najczęściej występujący problem podczas kontroli to brak bezpośredniego kontaktu z prowadzącym działalność gospodarczą lub upoważnionym do reprezentowania spółki z uwagi na pobyt przedsiębiorcy/osoby reprezentującej podmiot poza granicami kraju.

W 2022r. zdarzyły się sytuacje, w których inspektorzy pracy i pełnomocnicy pracodawcy tracili kontakt w czasie kontroli z przedsiębiorcami – obywatelami Ukrainy, którzy podczas kontroli przebywali na terenie Ukrainy, objętej konfliktem zbrojnym.

Kolejny problem napotykaný podczas kontroli dotyczył nieterminowego dostarczania dokumentów objętych kontrolą oraz dostarczania niepełnej dokumentacji.

W roku sprawozdawczym stwierdzono rażące naruszenia przepisów polegające na:

- powierzenie cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy,
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
- niezgłaszanie wymaganych danych, mających wpływ na wymiar składki na Fundusz Pracy,
- wypłacenie wynagrodzenia 7 zleceniobiorcom poniżej wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.
- dopuszczenie do pracy pracownika bez orzeczenia lekarskiego z badań profilaktycznych o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości to:

- nieznamość i niezrozumienie przepisów prawa obowiązującego na terenie innych państw członkowskich, w zakresie możliwości wykonywania pracy przez pracowników delegowanych z Polski,
- powierzenie zagadnień związanych z delegowaniem pracowników osobom nieposiadającym odpowiedniej wiedzy w zakresie tych zagadnień.

Mając na uwadze pytania zagranicznych instytucji łącznikowych oraz prowadzone postępowania kontrolne należałoby działania PIP ukierunkować na zacieśnianie współpracy, wymianę informacji między organami nadzoru i kontroli z innych krajów członkowskich, EOG i Szwajcarii w sprawach dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP poprzez:

- przekazywanie informacji po zakończonych czynnościach kontrolnych przeprowadzonych w oparciu o zebrany materiał na terenie RP i przekazany przez GIP, jako instytucje łącznikową,
- przekazywanie informacji na temat podmiotów niestosujących się do obowiązujących przepisów,
- wypracowanie takich procedur postępowania, aby przyczyniły się do łatwiejszego eliminowania przypadków nadużyć w stosunku do pracowników delegowanych z terytorium RP,
- kontynuowanie działalności szkoleniowej, mającej na celu pogłębianie wiedzy jak największej liczby inspektorów pracy i pracowników udzielających porad prawnych na temat delegowania pracowników.