



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

# **SPRAWOZDANIE**

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY**

*z działalności*

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH**

**w 2023 roku**

**KIELCE, 2024**

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>6</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO-NADZORCZA.....</b>	<b>10</b>
Informacje ogólne .....	10
1. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli .....	11
2. Decyzje inspektorów pracy .....	13
3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę .....	16
4. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji .....	17
5. Wystąpienia inspektorów pracy .....	17
6. Polecenia .....	19
7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika .....	19
8. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa .....	22
9. Skargi i wnioski .....	24
10. Porady prawne i techniczne .....	27
11. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe .....	29
12. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy .....	29
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY.....</b>	<b>32</b>
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy .....	33
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.....	37
3. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	46
4. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych.....	48
5. Mikroklimat w środowisku pracy .....	49
6. Górnictwo: przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp - kopalnie odkrywkowe.....	51
7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.....	53
8. Nadzór rynku .....	55
9. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej .....	57
10. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne .....	58
11. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy.....	60

12. Kontrole placówek handlowych .....	62
13. Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności.....	67
14. Pierwsza kontrola.....	70
15. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	71
16. Opieka zdrowotna - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy .....	72
17. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej .....	74
18. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu .....	75
19. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym .....	76
20. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych .....	78
21. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych w połączeniu - Strategia OIP Kielce - Produkcja wyrobów metalowych.....	79
22. Produkcja materiałów tekstylnych, w tym szwalnie - kontrole (kompleksowe) w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia – Strategia OIP .....	82
23. Przestrzeganie przepisów bhp na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe .....	84
24. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy .....	85
25. Podsumowanie .....	86
<b>IV. PRAWNA OCHRONA PRACY .....</b>	<b>93</b>
1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych .....	94
2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	95
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	102
4. Czas pracy – stacje paliw.....	103
5. Czas pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi.....	105
6. Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni .....	107
7. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych .....	110
8. Kontrole związane z przestrzeganiem przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej.....	111
9. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy .....	112

10. Podsumowanie .....	114
<b>V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....</b>	<b>117</b>
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	118
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	121
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych .....	124
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług .....	126
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	127
6. Działania dotyczące Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024.....	129
7. Podsumowanie .....	129
<b>VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA .....</b>	<b>133</b>
1. Informacje ogólne .....	134
2. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa” .....	134
3. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie .....	135
4. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP” .....	136
5. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny ...	137
6. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP .....	138
7. Kampania informacyjno - prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	139
8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” .....	141
9. Podsumowanie .....	142
<b>VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI.....</b>	<b>144</b>
Działania podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy porozumień o współpracy.....	145

## Spis wykresów

WYKRES 1. PODMIOTY GOSPODARCZE WG ZATRUDNIENIA .....	8
WYKRES 2. PODMIOTY GOSPODARCZE WG BRANŻ W (%). .....	9
WYKRES 3. PRZEPROWADZONE KONTROLE W LATACH 2012 – 2022. ....	12
WYKRES 4. STRUKTURA SKONTROLOWANYCH PODMIOTÓW WG ZATRUDNIENIA.....	12
WYKRES 5. STRUKTURA SKONTROLOWANYCH PODMIOTÓW WG BRANŻ. ....	13
WYKRES 6. DECYZJE W ZAKŁADACH WEDŁUG ZATRUDNIENIA.....	14
WYKRES 7. DECYZJE W ZAKŁADACH WEDŁUG BRANŻ SKONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW..	15
WYKRES 8. NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANE WNIOSKI W ZAKŁADACH WG BRANŻ. ....	18
WYKRES 9. ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZONYCH WYKROCZEŃ PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA .....	20
WYKRES 10. STRUKTURA ZASTOSOWANYCH ŚRODKÓW W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI.....	22
WYKRES 11. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATURY( WG. NARUSZONYCH ART. K.K.). ....	23
WYKRES 12. LICZBA ZGŁOSZONYCH SKARG (LATA 2014 – 2023). ....	24
WYKRES 13. PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI. ....	26
WYKRES 14. STRUKTURA PRZEDMIOTOWA NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANYCH ZARZUTÓW W SKARGACH .....	26
WYKRES 15. PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY. ....	27
WYKRES 16. STRUKTURA PRZEDMIOTOWA UDZIELANYCH PORAD. ....	28
WYKRES 17. LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH W ZAKŁADACH WG BRANŻ. ....	33
WYKRES 18. LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH W ZAKŁADACH WG ZATRUDNIENIA.....	34
WYKRES 19. POSZKODOWANI W WYPADKACH WG STAŻU PRACY. ....	35
WYKRES 20. PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY (NA PODSTAWIE GAŁĘZI T.O.L.).....	36
WYKRES 21. LICZBA OSÓB OBJĘTYCH KONTROLĄ LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA.....	118
WYKRES 22. UJAWNIONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI I UCHYBIENIA (LICZBA OSÓB).....	119

I.

---

## WPROWADZENIE



Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, jako najwyższemu organowi władzy. Daje to jej niezależność organizacyjną od administracji rządowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Nadzór nad Inspekcją Pracy – z ramienia Sejmu – sprawuje Rada Ochrony Pracy, której skład powoływany jest przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

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

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy w Warszawie,
- 16 okręgowych inspektoratów pracy (z siedzibami w obecnych miastach wojewódzkich),
- oraz placówka szkoleniowa - Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Okręgowym inspektoratem pracy kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,** przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,

- kontrola **legalności zatrudnienia** oraz innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**,
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze,
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy**, między innymi badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych; inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**; podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- prawo **wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z **minimalnej stawki godzinowej**,
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta** oraz w niektóre inne dni, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o **pracowniczych planach kapitałowych**,

Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec pracodawców – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także wobec przedsiębiorców

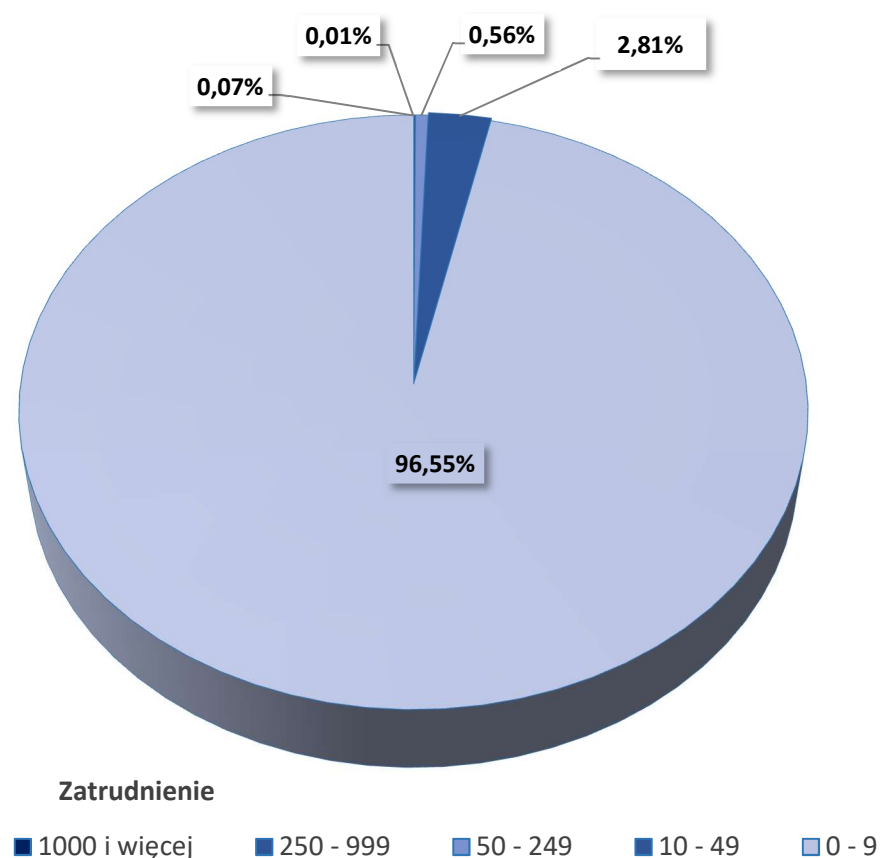
i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, nakazania usunięcia w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrolą podlegają również podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, a także pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP. Ponadto przedsiębiorcy albo inne podmioty, 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.

Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **52** inspektorów pracy.

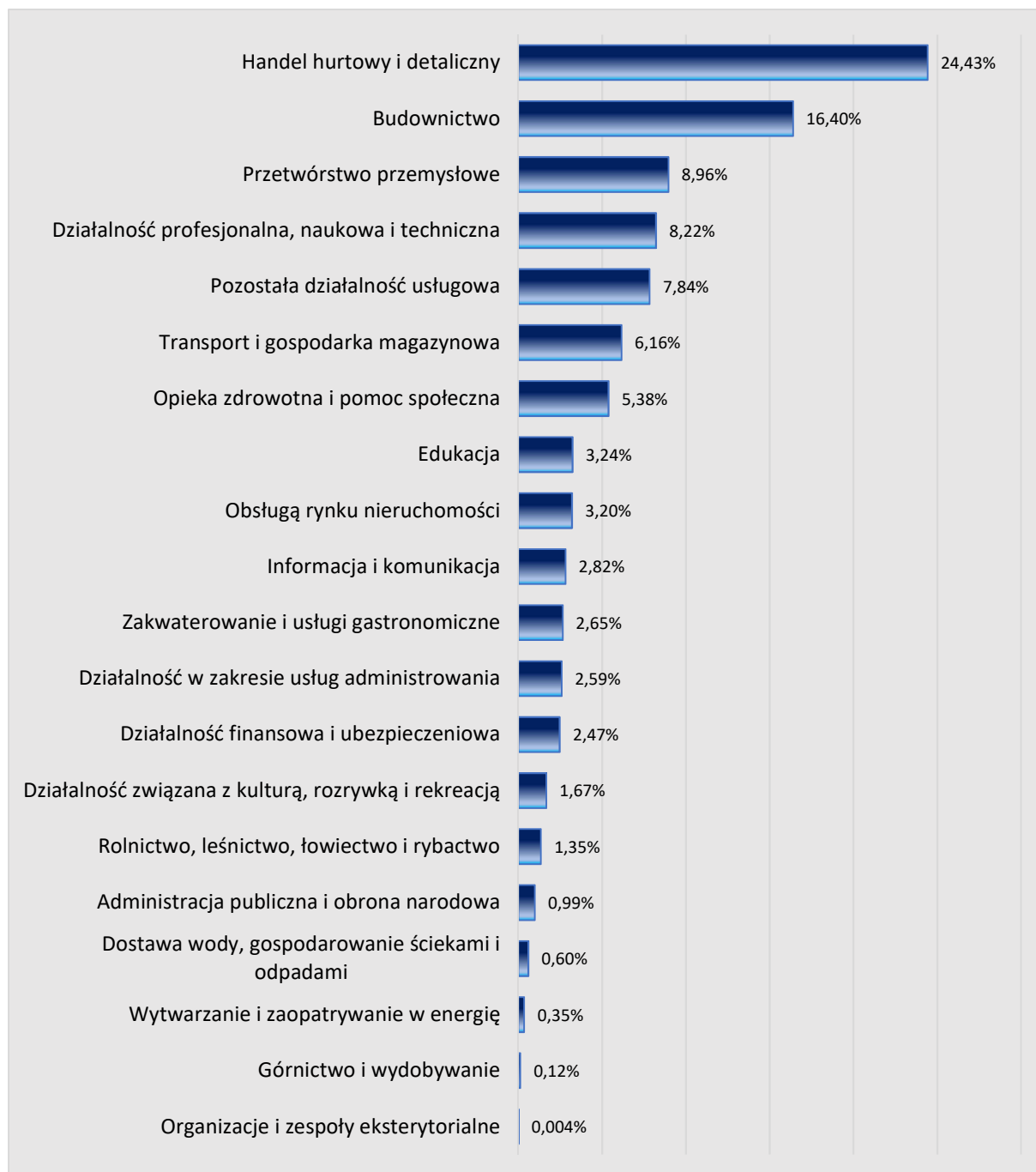
Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **129,2 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 96,5% o zatrudnieniu do 9 pracowników.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia





Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)



## II.

---

### DZIAŁALNOŚĆ

### KONTROLNO-NADZORCZA



## Informacje ogólne

Podstawowym celem działania Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów.

Do priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w 2023 r. należało:

- wzmożony nadzór na budowach w ramach strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022-2024,
- ograniczenie wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy,
- działania kontrolno-prewencyjne, w obszarach o najwyższej wypadkowości,
- ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z utrzymującymi się nieprawidłowościami i społecznymi skutkami,
- kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych,
- przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta,
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich a także cudzoziemców,
- eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.

W roku 2023 Państwowa Inspekcja Pracy rozwijała różnorodne działania służące kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcaniu pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp, które stanowi integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Przedsięwzięcia powyższe podejmowane były we współpracy m.in. ze związkami zawodowymi, społeczną inspekcją pracy,

organizacjami pracodawców i samorządami. Współpraca taka polegała między innymi na:

- prowadzeniu działań informacyjnych i doradczych w branżach o najwyższej wypadkowości i obserwowanym najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- promowaniu praktycznego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartym na prawidłowej ocenie ryzyka zawodowego, ocenie zaistniałych zdarzeń wypadkowych i wyciąganiu wniosków pozwalających ograniczyć zagrożenia wypadkowe,
- mobilizowaniu pracodawców do poprawy warunków pracy i obniżania skali zagrożeń zawodowych poprzez udział w programach prewencyjnych PIP,
- szeroko rozumianych działaniach edukacyjnych dotyczących prawidłowości w stosunkach pracy, kulturze pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania.

### 1. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli

W okresie sprawozdawczym skontrolowano **1 732** podmioty gospodarcze, w których przeprowadzono łącznie **1 990** kontroli. Zakresem przedmiotowych kontroli objęto łącznie **94 508** osób, w tym 36 127 kobiet, 7 321 niepełnosprawnych, 237 młodocianych. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 72 652 osoby (76,9%),
- na podstawie umów cywilnoprawnych – 18 117 osób (19,2%),
- cudzoziemców – 6 653 osoby (7%),
- podmiotów samozatrudniających – 2 923 osoby (3,1%).

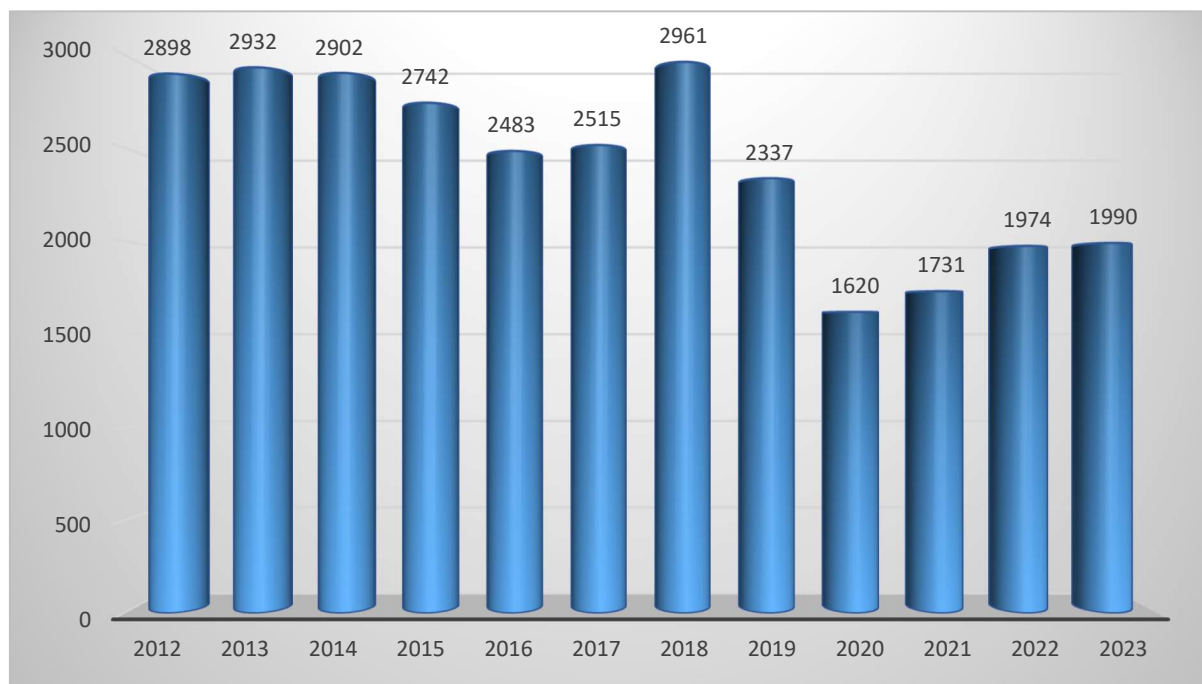
Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

- powyżej 250 osób – 62 477 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 18 029 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 10 465 pracujących.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1 202 kontrole (60,4%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 509 kontroli (25,6%). Najwięcej skontrolowanych

pracodawców należało do sektora prywatnego – 1 584, co stanowi – 91,5% ogólnej liczby skontrolowanych podmiotów, w tym do sektora prywatnego krajowego – 1 493 (94,3%), a następnie do sektora publicznego – 136 (7,9%).

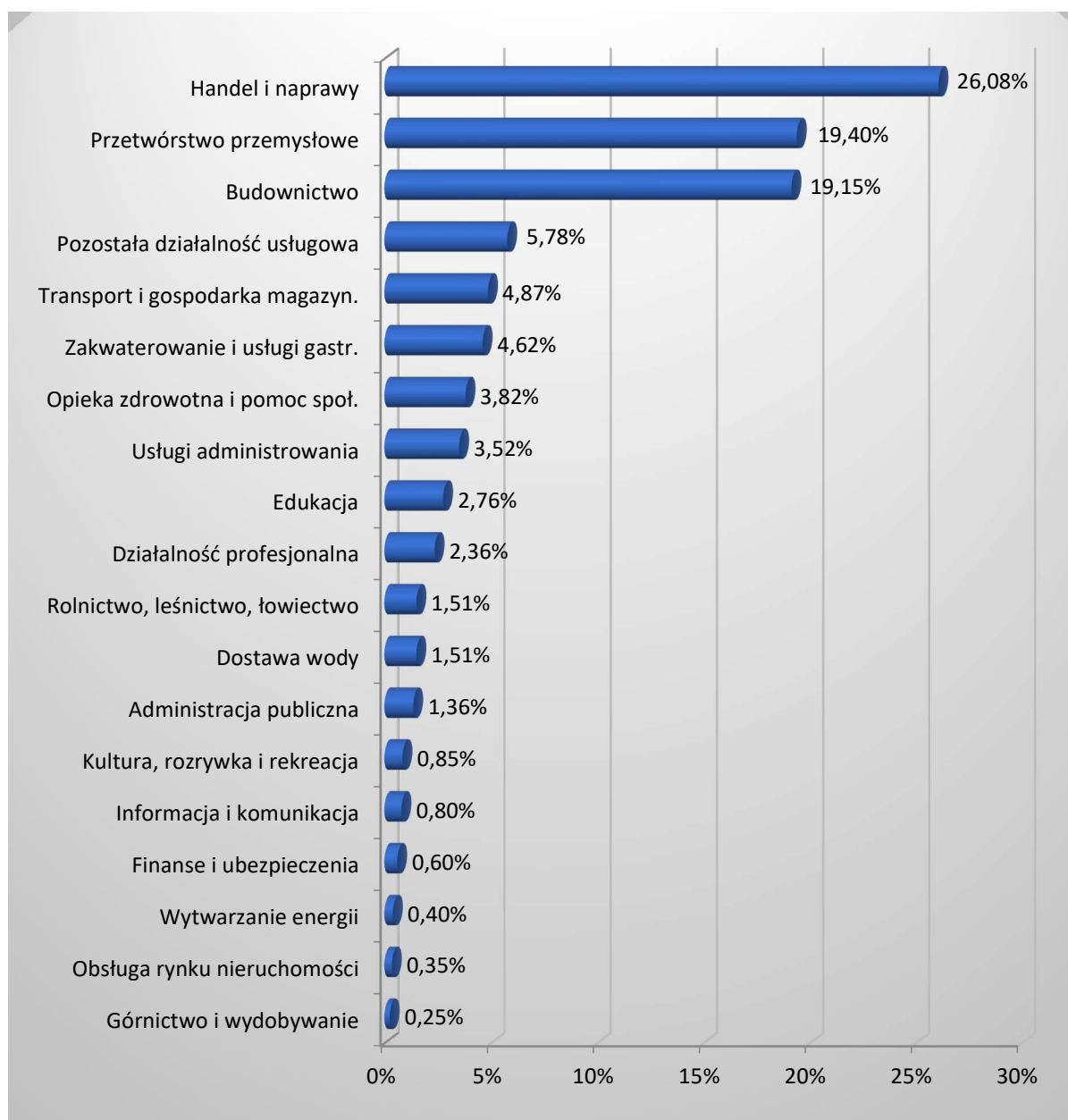
**Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2012 – 2022.**



**Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.**



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **516** kontroli (26,1%) przetwórstwo przemysłowe – **386** kontroli (19,4%), oraz budownictwo – **391** kontroli (19,1%).

## 2. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **7 751 decyzji**, które dotyczyły **54 555 pracowników**. Większość decyzji,

tj. **4 590** (59,2%) zostało ujętych w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **3 161** decyzji (40,8%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **3 762** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **2 860** opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

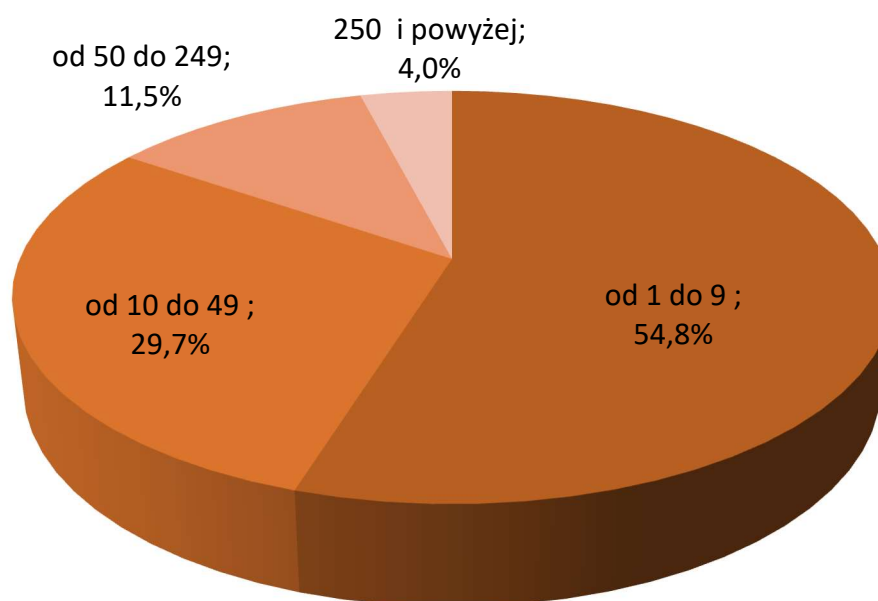
Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **7 620** (98,3%) dotyczyła problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **263** decyzje wstrzymania prac, które dotyczyły 657 pracowników,
  - **358** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 1 427 pracowników,
  - **292** decyzje nakazujące skierowanie 655 pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu,
  - **18** decyzji zakazujących wykonywania prac (dotyczyły 62 pracowników), w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.
- Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.  
Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **4 253** czyli 54,8%, dotyczyła kontroli

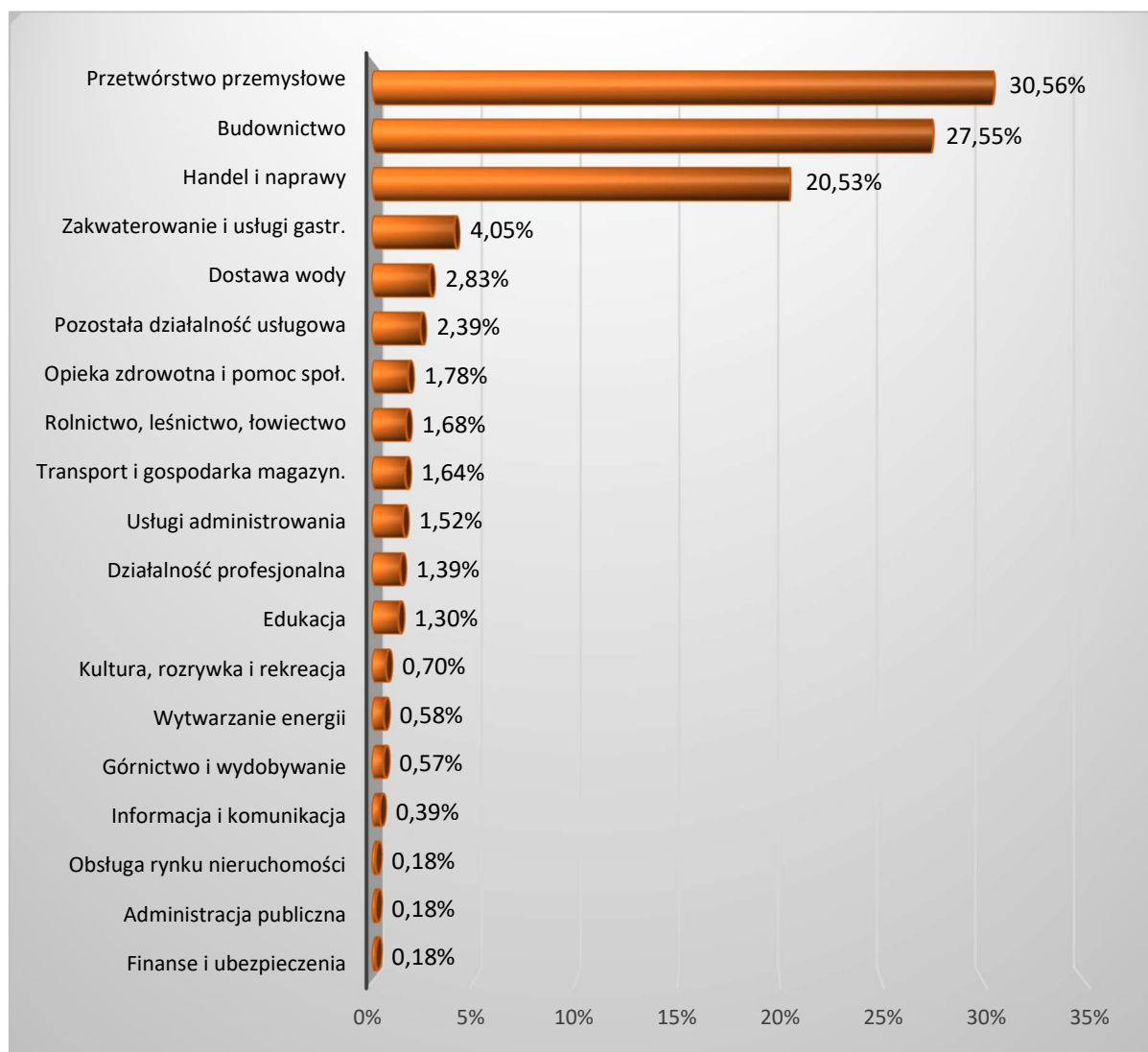
przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **2 299** decyzji (29,7%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **887** decyzji (11,5%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **312** decyzji (4%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **7 279** (93,9% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 6 793 decyzje – 93,3%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **416** (5,3%).

Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.



Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.



Wydane **decyzje** dotyczyły m.in. następujących nieprawidłowości,

- **przygotowania pracowników do pracy**, a w tym: brak lub niewłaściwe przeprowadzenie wstępnych i okresowych szkoleń pracowników w dziedzinie bhp, brak lub niewłaściwe przeprowadzenie badań lekarskich wstępnych, kontrolnych i okresowych, brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń mechanicznych,
- **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania**, a w tym: brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk

pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników; brak lub niewłaściwe stosowanie znaków, barw i sygnałów bezpieczeństwa, brak określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do

- składowania; niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji magazynowania i składowania,
- **organizacji bezpiecznej pracy**, a w tym: brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnienie w przeprowadzonej ocenie wszystkich czynników środowiska pracy, a także nie poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą, brak służby bhp lub niepowierzenie zadań służby bhp, brak środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy,
  - **obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz środków ochrony osobistej, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia**, a w tym: brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych; brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy; brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych; brak wyników pomiarów oświetlenia; niewłaściwa wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy i w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych,
  - **maszyn i urządzeń technicznych**, a w tym: brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, brak lub niewłaściwie zainstalowane rusztowania na terenach budów, brak lub niestosowanie właściwych urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do metali i drewna,
  - **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**, a w tym: nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy oraz nieprawidłowości dot. wyposażania oraz stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
  - **urządzeń i instalacji energetycznych**, a w tym: brak badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych; brak badań ochrony przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych,
  - **transportu**, a w tym: niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych na terenie otwartym oraz w obiektach i pomieszczeniach pracy.

### 3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę

Poza decyzjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, wydano także **131** decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla **1 202** pracowników – **3 191 466,48 zł** z tytułu należnych im świadczeń wynikających ze stosunku pracy (wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia).

Najwięcej decyzji wydano w zakładach zatrudniających:

- od 10 do 49 osób – 66 decyzji na kwotę – 1 163 709,82 zł (dotyczyła 477 pracowników),
- do 9 osób – 48 decyzji na kwotę – 507 885,24 zł (dotyczyło 127 pracowników),
- od 50 do 249 pracowników – 15 decyzji na kwotę – 1 336 402,22 zł (dotyczyło 478 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 2 decyzje na kwotę – 183 451,20 zł. (dotyczyło 120 pracowników),

Pod względem rodzajów działalności gospodarczej, najwięcej decyzji płacowych wydano w sektorach:

- przetwórstwo przemysłowe – 37 decyzji na kwotę 1 112 747,77 zł,
- handel i naprawy – 29 decyzji na kwotę – 184 215,91 zł,
- transport i gospodarka magazynowa – 17 decyzji na kwotę 424 697,59 zł,



- dostawa wody – 12 decyzji na kwotę 194 460,21 zł,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu

sprawozdawczego zrealizowali w całości **92** decyzje (70,2%) wypłacając **532** pracownikom kwotę – **1 258 354,77 zł**.

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	131
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 202
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	3 191 466
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	92
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	523
kwota należności wypłaconych	1 258 354
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	4
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	13

#### 4. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem 60 decyzji inspektorzy pracy wydali 28 upomnień. Większość decyzji objętych upomnieniami (54, tj. 90%) stanowiły decyzje dotyczące obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozostałe 4 to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Na skutek wydanych upomnień zostało zrealizowanych 40 decyzji – 39 decyzji dotyczących obowiązków z zakresu bhp i 1 decyzja nakazująca wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (wypłacono 122.204,21 zł).

Wobec 4 pracodawców, na skutek niewykonania 8 decyzji mimo skierowanych upomnień wystawiono 5 tytułów wykonawczych wszczynających postępowanie egzekucyjne i zastosowano środki egzekucyjne w postaci grzywien w celu

przymuszenia. Nałożono 5 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 6.700 zł.

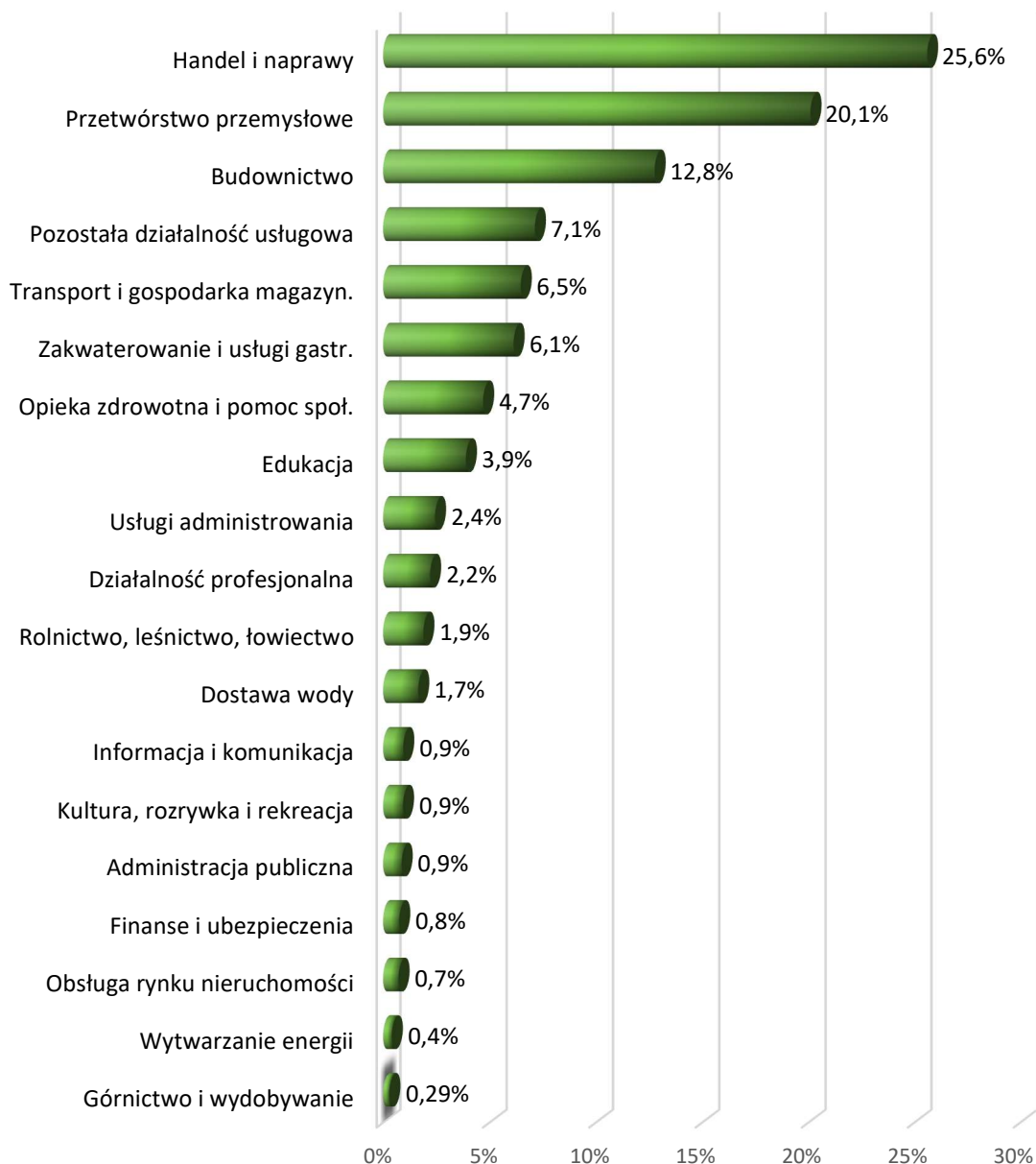
#### 5. Wystąpienia inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **9 496 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **7542** wniosków, co stanowi – **79,4%** ogólnej liczby wydanych wniosków pokontrolnych.

Wśród tych wniosków były i takie, które zobowiązywały pracodawcę do wyliczenia i wypłacenia różnego rodzaju należności przysługujących pracownikom z tytułu stosunku pracy. Realizacja tych wniosków spowodowała wypłacenie pracownikom – do końca okresu sprawozdawczego – należności z w/w tytułów

na kwotę – **793 902 zł**. Dotyczyło to **1231** pracowników.

**Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.**



Ze względu na liczbę zatrudnionych w kontrolowanych zakładach, najczęściej wniosków skierowano do zakładów o zatrudnieniu:

- do 9 zatrudnionych – 5 359 wniosków (56,4% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2 819 wniosków (29,7%),

- od 50 do 249 osób – 1 028 wniosków (10,8%),
- 250 i powyżej – 290 wniosków (3,1%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 2 432 (25,6%), przetwórstwo przemysłowe – 1 909 (20,1%) oraz budownictwo – 1 213 (12,8%).

Najwięcej nieprawidłowości regulowanych poprzez skierowanie wniosków pokontrolnych dotyczyło między innymi:

- **stosunku pracy**, a w tym: nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, brak w aktach osobowych informacji o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w zapisach świadectw pracy, nieprawidłowości w sporządzaniu umów o pracę, nieprawidłowo opracowane regulaminy pracy, nieudostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- **przygotowania do pracy**, a w tym: brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne, kontrolne i okresowe, niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników w zakresie bhp,
- **realizacji przepisów o czasie pracy**, a w tym: nieokreślenia w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy obowiązujących systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy lub okresów rozliczeniowych; nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy; nieustalania w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych,
- **wynagrodzenia za pracę** i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a w tym: niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę; niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- **legalności zatrudnienia** i innej pracy zarobkowej, a w tym: nieterminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej, nieopłacania składek na Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami terminie,
- **urlopów pracowniczych**, a w tym: nieprawidłowości w zakresie dzielenia urlopów, nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w przewidzianym terminie, nieprawidłowości w ustalaniu planów urlopów wypoczynkowych.

## 6. Polecenia

Polecenia ustne dotyczą nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali **853** polecenia, które dotyczyły **2652** pracowników. Zrealizowano **850** poleceń, na łączną kwotę – **1 730 619** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

## 7. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

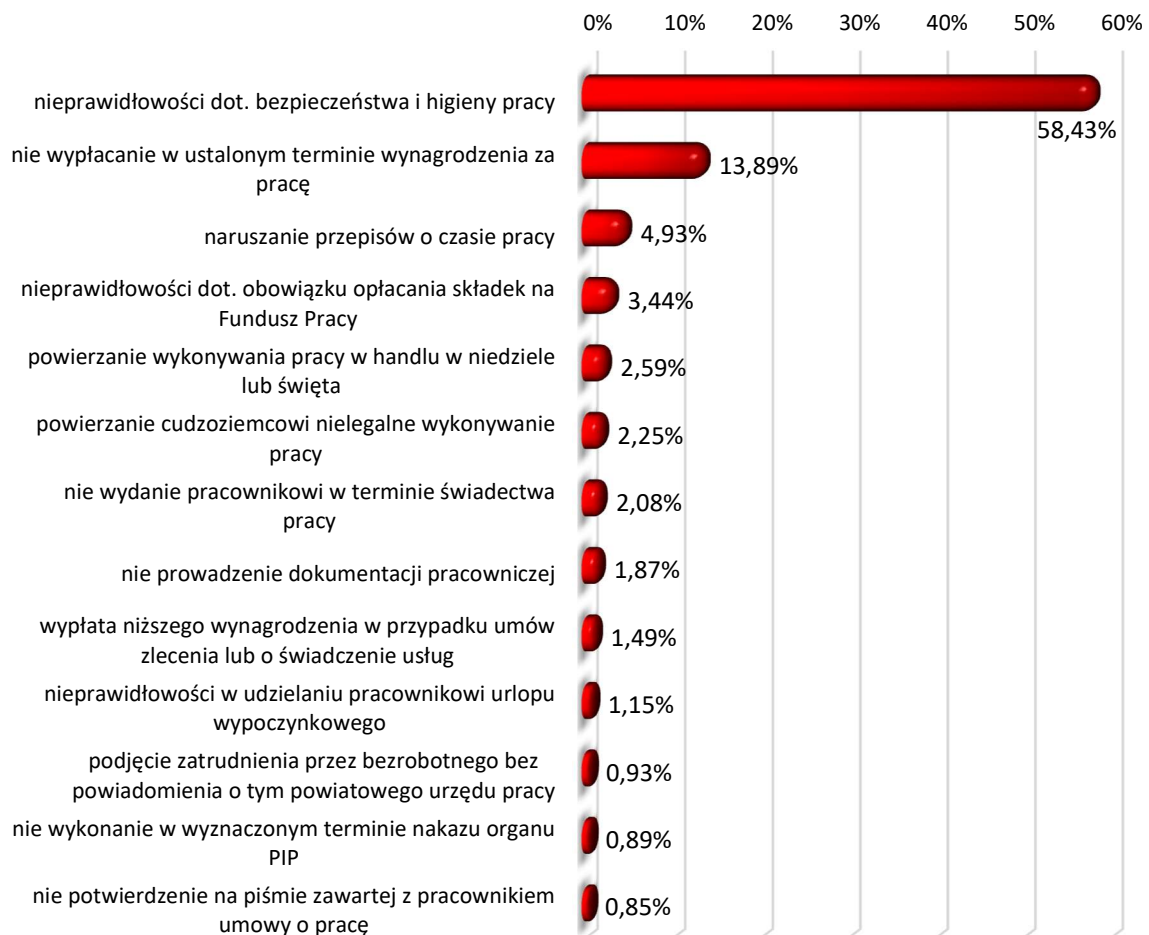
Środki karne nałożono na sprawców ogółem **2.355** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Odnotowano tu ogólny wzrost liczby wykroczeń w stosunku do 2022 r., o 4,2% licząc rok do roku. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika stwierdzono m.in. w przedmiocie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy – 1 376 (58,4% ogółu),
- wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – 327 (13,9% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – 183 (7,5% ogółu),
- czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – 129 (4,9% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów o zakazie handlu w niedziele lub w święta – 69 (2,6% ogółu),
- stosunku pracy (w tym: zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, niepotwierdzenia na piśmie zawartej

- z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy lub niedopełnienia obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w sytuacji wymienionej w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy) – 49 (2,1% ogółu),
- niedopełnienia obowiązku wydania byłemu pracownikowi świadectwa pracy - 49 (2,1% ogółu),
- nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej lub odstąpienie od jej przechowywania

- przez okres wskazany właściwymi przepisami – 44 (1,9% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - 35 (1,5% ogółu).
- nieudzielenia urlopów wypoczynkowych – 27 (1,1% ogółu),
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – 21 (0,9% ogółu),

**Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika**



Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z art. 281 Kodeksu pracy – 216 wykroczeń (9,2%);

- z art. 282 Kodeksu pracy – 410 wykroczeń (17,4%);
- z art. 283 Kodeksu pracy – 1 405 wykroczeń (58,4%);
- z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 183 wykroczenia (7,8%).

W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki:

- nałożono **652** mandaty karne, które obejmowały ogółem **1857** wykroczeń (78,8% ogółu), na łączną kwotę – **867 950** złotych. Kary grzywny były nakładane w postępowaniu mandatowym przede wszystkim na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż **471** mandatów (72,2% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – **96** mandatów (14,7% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawców – **46** mandatów (7% ogółu).

Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (420 mandatów – 64,4%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (156 mandatów – 23,9%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (49 mandatów – 7,5%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (27 mandatów - 4,1%),

- wydano **210 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (207), pouczeń (3). W 2023 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – **143** (tj. 68,1% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – **29** (tj. 13,8% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawców – **11** (tj. 5,2% ogółu), osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – **20** (tj. 9,5% ogółu).
- skierowano także do sądów **46 wniosków** o ukaranie winnych zaniedbań

w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W 2023 r. wnioski o ukaranie były w większości kierowane przeciwko pracodawcom – **28** (60,9% ogółu) i osobom działającym w imieniu pracodawcy – **17** (37% ogółu). Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

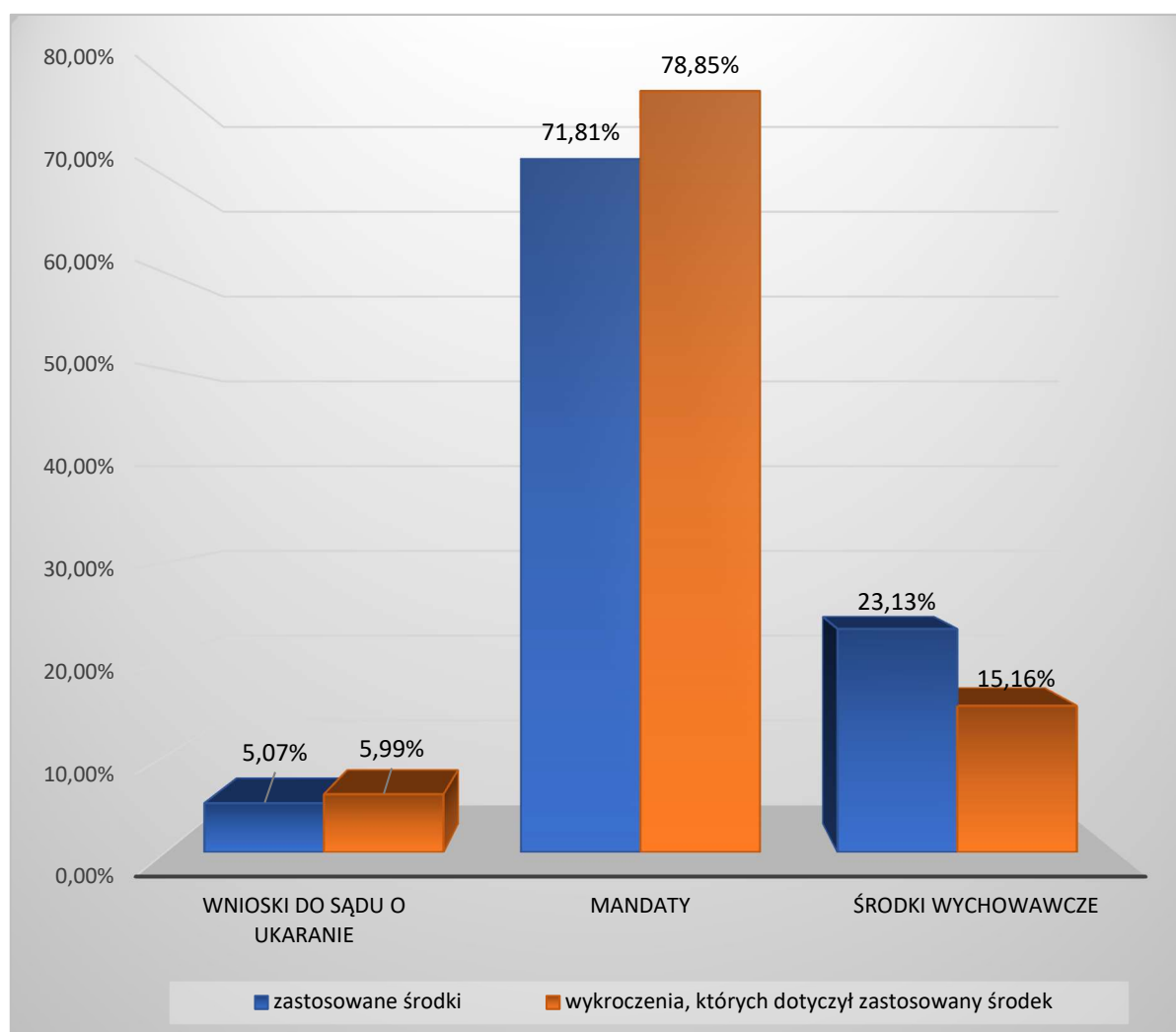
W bieżącym okresie sprawozdawczym sądy wydały ogółem **35** wyroków, które zapadły na podstawie łącznie **46** wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektora pracy - oskarżyciela publicznego działającego na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, w tym:

- **31** wyroków nakazowych,
- **4** wyroki wydanych w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

Na podstawie **30** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wymierzono ogółem **30** kar grzywny w łącznej kwocie – 58.800zł., w 1 pojedynczym przypadku sąd wymierzył obwinionemu karę nagany. W postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, zapadło 5 wyroków.

- na podstawie 5 wyroków wydanych w pierwszej instancji w postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie 8.500 zł.

Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.



## 8. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym – skierowano do organów prokuratury **31 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

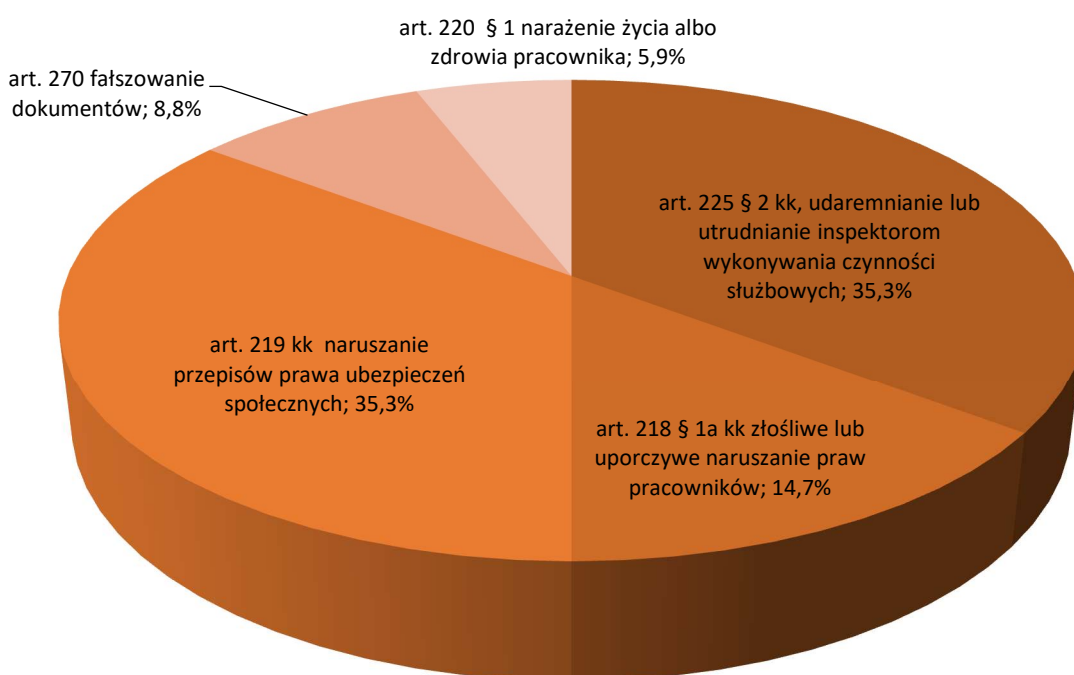
W skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu

popelnienia przestępstw polegających na naruszeniu 42 następujących przepisów kk:

- 10 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 7 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 220 § 1 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk, 219 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 § 1 i 2 kk;

- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 221 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 § 1 kk, 233 § 1 kk, 219 kk;
- 
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 271 kk oraz 273 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z 218 § 1a kk art. 286 § 1 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z 218 § 1a kk art. 219 kk
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk, 270 § 1 i 3 kk, 272 kk oraz;
- 1 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

**Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury ( wg najczęściej narusz. art. K.K.).**



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w **22** sprawach, przy czym:

- w 1 sprawie odmówiono wszczęcia postępowania w sprawie – złożono zażalenie,
- w 4 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 3 postanowienia o umorzeniu postępowania. Prokuratura nie uwzględniła wniesionych zażaleń

i skierowała sprawy do sądu. W jednym przypadku sąd uwzględnił zażalenie inspektora pracy w pozostałe 2 sprawy są w toku.

- w 6 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez prokuratorów aktów oskarżenia, w jednym przypadku prokuratura skierowała wniosek do sądu o warunkowe umorzenie



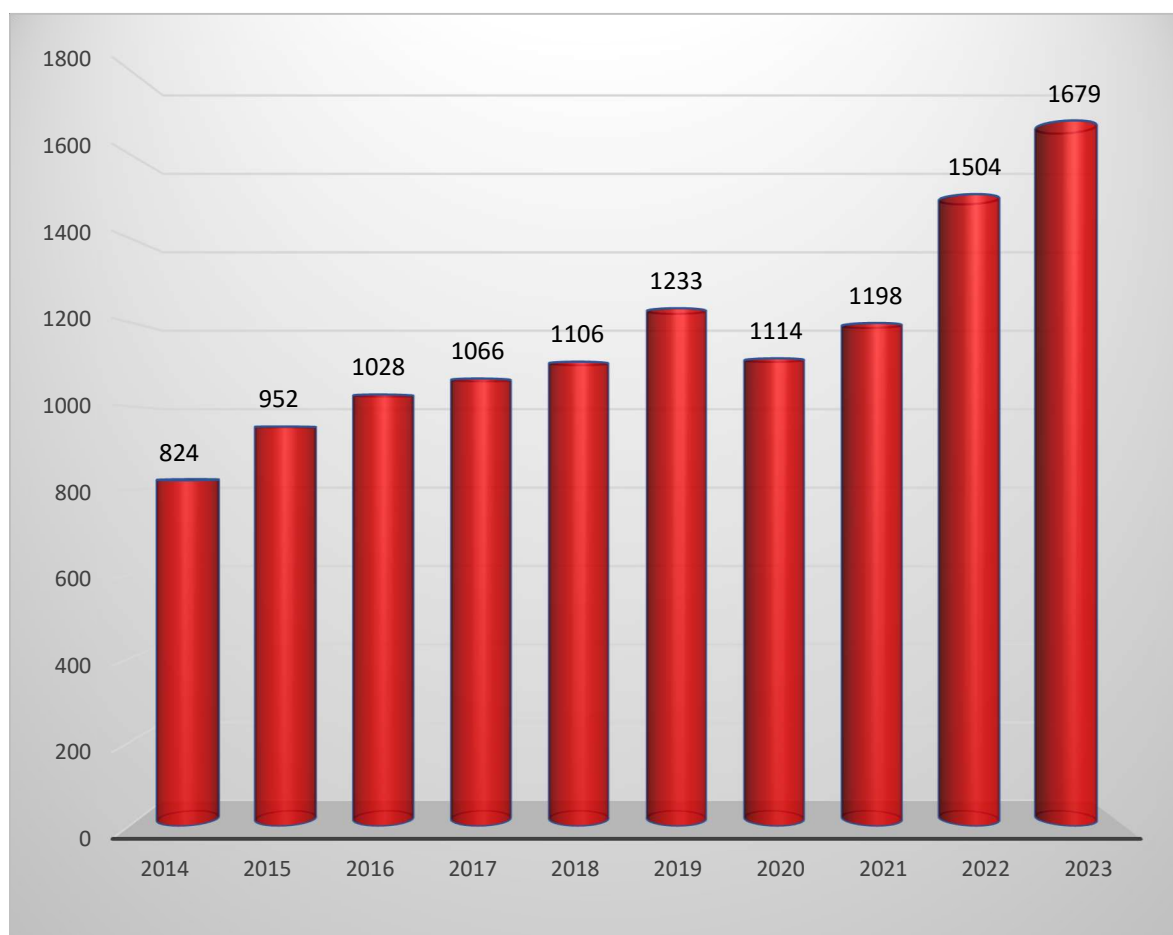
postępowania, w 3 sprawach zapadły wyroki skazujące.

## 9. Skargi i wnioski.

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Prac w Kielcach wpłynęło **1 679** skargi. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego, liczba skarg jest o 11,1% większa. Najwięcej skarg (444) zostało przekazanych od innych Okręgowych Inspektoratów Pracy. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego złożyli

346 skarg, natomiast od byłych pracowników otrzymaliśmy 285 skarg. Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 101. Zgłoszono także 180 skarg anonimowych, 36 skarg pracowników bez zawartej umowy, 34 skargi cudzoziemców a także 76 skarg od osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2014 – 2023).



W złożonych skargach wskazano 2254 zarzuty i ich liczba jest porównywalna z poprzednim okresem rozliczeniowym.

Zarzuty w złożonych skargach podobnie jak w poprzednich latach dotyczyły głównie prawnej ochrony pracy – najczęstsze tematy to wynagrodzenia, zawieranie i rozwiązywanie



umów o pracę, czas pracy, zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego. Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią niewielki odsetek podnoszonych zarzutów

Największa liczba przedmiotów skarg (744) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę oraz nieterminowego wypłacania wynagrodzeń (343). Poza tym podnoszone w skargach naruszenia praw pracowniczych dotyczyły niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowej czy wynagrodzenia za czas choroby.

W 2023 r. drugą grupę stanowiły nieprawidłowości związane z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych – 410. Dotyczyły niewypłacenia przyjmującemu zlecenie (i wypłacenie w wysokości niższej) wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Kolejną liczną grupę zarzutów podnoszonych w skargach stanowią naruszenia związane z zawieraniem i rozwiązywaniem stosunków pracy (366 zarzutów) w tym głównie: brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, niewydanie i nieterminowe wydanie świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony.

Kolejna grupa stanowiąca 5,9% wszystkich zarzutów to sprawy związane z legalnością zatrudnienia. W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 129 dotyczyło naruszenia obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców.

Czas pracy w 100 przypadkach stanowił zarzuty podnoszone w skargach kierowanych

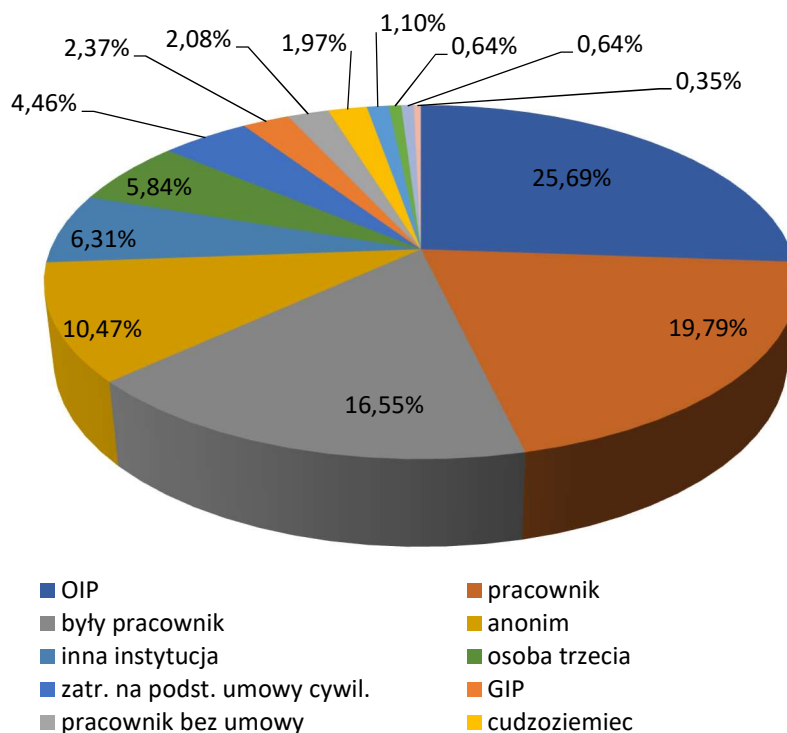
przez pracowników. Głównie dotyczyły one nieprowadzenia i nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników z naruszeniem prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym czy zatrudniania pracowników w niedziele i święta z naruszeniem obowiązujących pracowników.

Zarzuty dotyczące stanu przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (142 czyli 6,3%). W skargach podnoszone były również nieprawidłowości związane z postępowaniem powypadkowym, udzielaniem urlopów wypoczynkowych oraz mobbingu i dyskryminacji.

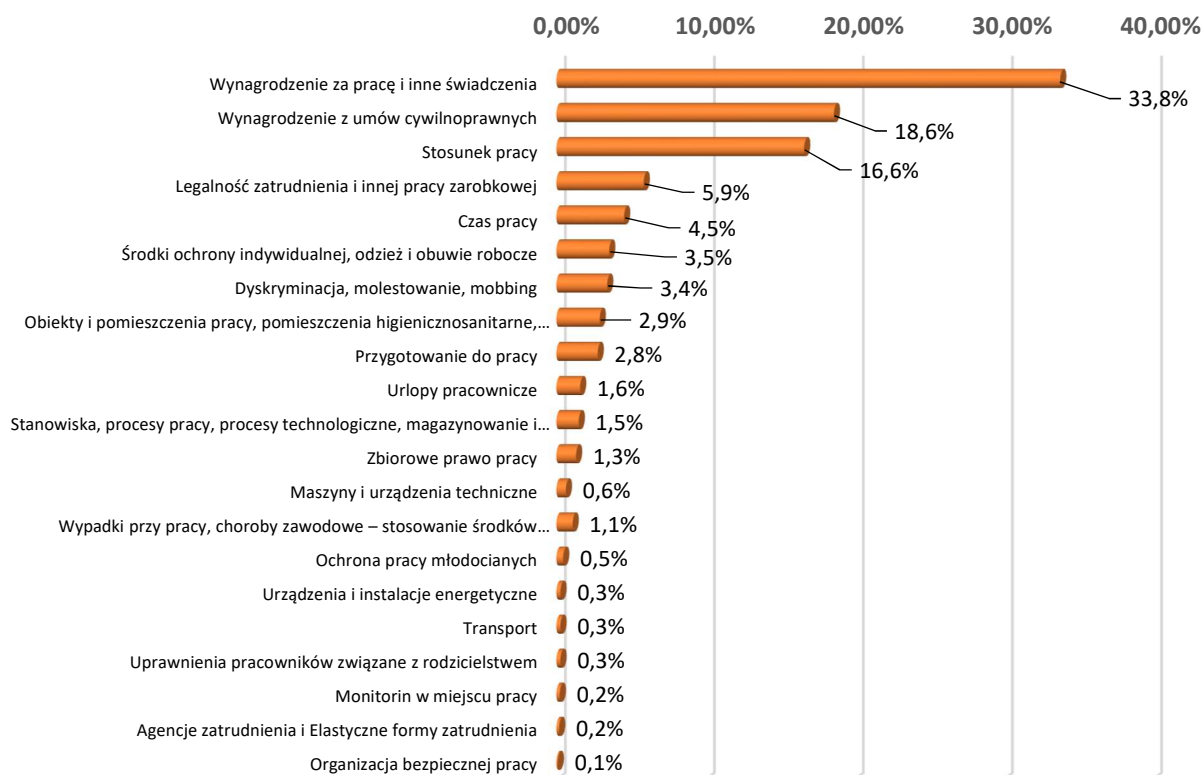
W 2023 r. zgłoszono 2254 zarzuty skargowe. Za zasadne uznano 964 przedmioty (42,8%), za bezzasadne 657 a niemożliwych do ustalenia było 569 zarzutów. Pozostałe zarzuty są w toku. W 2023 r. widoczny jest znaczny wzrost skarg zasadnych. W 2022 r. zarzuty zasadne stanowiły 29,4% wszystkich złożonych. Niewątpliwie miały na to wpływ skargi pracowników zatrudnionych w dwóch dużych firmach, które przekazane zostały do rozpatrzenia z innych Okręgowych Inspektoratów Pracy. Było ich około 400 dotyczyły niewypłacenia wynagrodzeń za pracę oraz wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia i zostały uznane za zasadne.

W wielu przypadkach zarzuty wniesione w skargach wykraczały poza zakres działania inspektora pracy. Wnoszący byli wówczas informowani gdzie należy zwrócić się aby załatwić sprawę.

Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



## 10. Porady prawne i techniczne

W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili 7615 zainteresowanym porad w przedmiocie 17007 zagadnień obejmujących:

- porady prawne – 15160
- porady techniczne – 1847

W 775 przypadkach porad udzielono osobom, które osobiście zgłosiły się do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy, w 3288 przypadkach porad udzielono telefonicznie, 275 porad udzielono w formie pisemnej oraz 103 drogą elektroniczną.

Podmioty korzystające z porad w okresie sprawozdawczym to głównie pracownicy – 2445 osób oraz 477 pracowników niepełnosprawnych, a także byli pracownicy (2117 osób).

W 255 przypadkach z porad korzystały osoby ubiegające się o zatrudnienie. Porad z zakresu

prawa pracy zasięgnęło 54 cudzoziemców świadczących pracę na terenie Polski.

Z porad udzielanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy korzystają również pracodawcy czy też inne podmioty powierzające pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W 2023 r. z porad skorzystało:

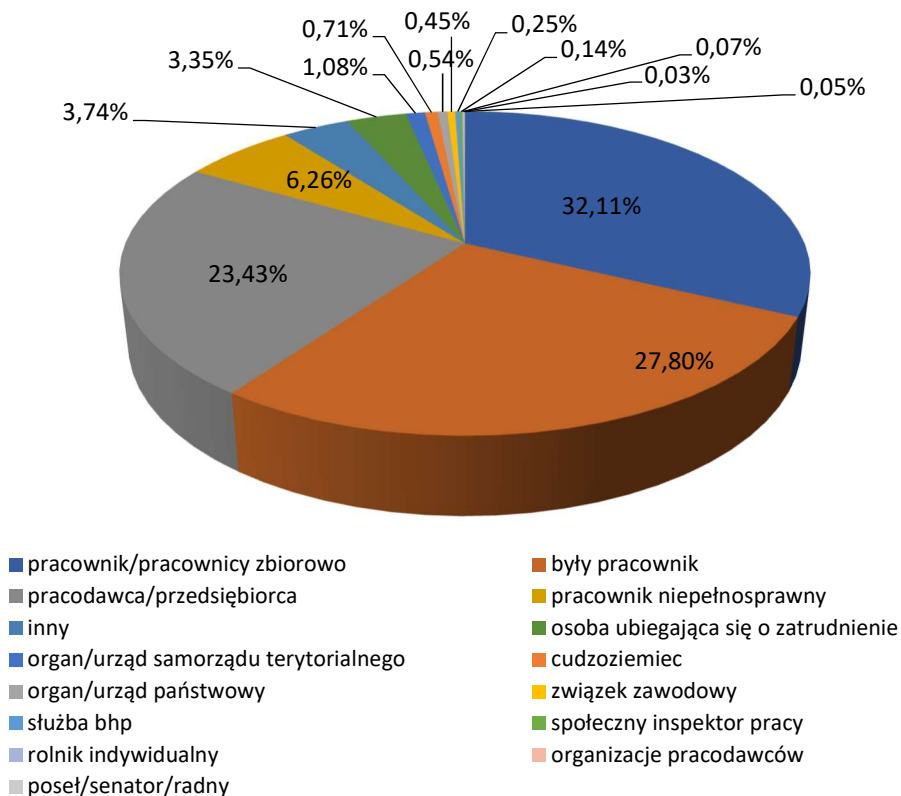
- pracodawca / przedsiębiorca – 1784
- urzędy samorządu terytorialnego – 82
- urzędy państwowe – 41

W 19 przypadkach porad zasięgnęli pracownicy służby bhp.

Ze strony partnerów społecznych – organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy wpłynęło w sumie 45 zapytań (11 od społecznych inspektorów pracy).

Niezależnie od powyższego w 2023 roku inspektorzy pracy udzielili ogółem 15710 porady w czasie czynności kontrolnych

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.



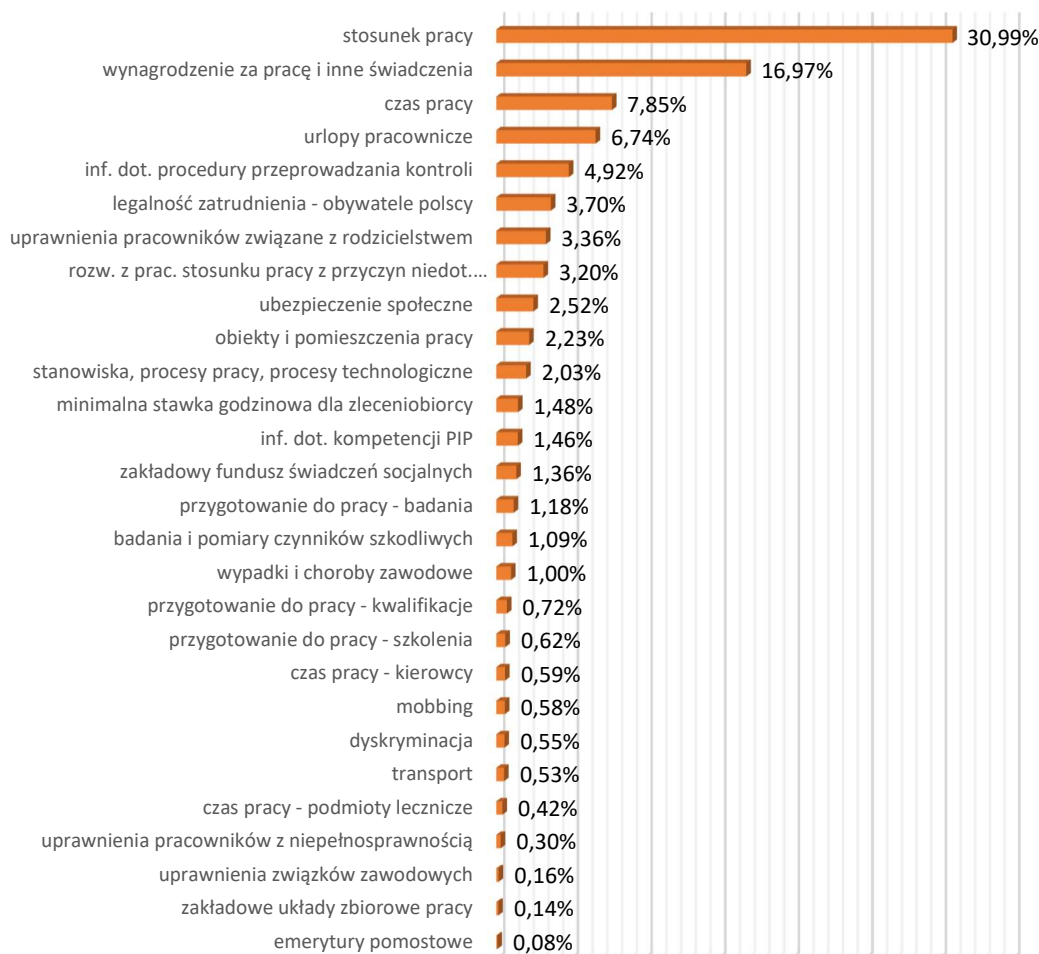
Główne zagadnienia będące przedmiotem porad prawnych (z ogółu 17007 zagadnień udzielonych w 7615 poradach) to:

- stosunek pracy – udzielono 5271 porad w tym 545 porad dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia (w tym w podmiotach leczniczych) – udzielono 2900 porad,
- czas pracy (w tym czas pracy kierowców, czas pracy w podmiotach leczniczych) – udzielono 1507 porad,
- urlopy pracownicze – udzielono 1147 porad,
- uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem – udzielono 572 porad.

Inne zagadnienia:

- legalność zatrudnienia (obywatele polscy i cudzoziemcy) – 656 porad,
- ubezpieczenia społeczne – 306 porad,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 251 porad,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 231 porad,
- mobbing – 99 porad,
- dyskryminacja – 94 porad,
- uprawnienia pracowników związane z niepełnosprawnością (zapytania pracodawcy) – 51 porad,
- uprawnienia związków zawodowych – 27 porad,
- zakładowe układy zbiorowe pracy – 24 porad,
- emerytury pomostowe – 14 porad.

**Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.**



Poprzez poradnictwo prawne Państwowa Inspekcja Pracy pełni bardzo ważną społeczną funkcję. Świadomość prawna zarówno pracodawców jak i pracowników co do obowiązujących ich obowiązków jak i przysługujących im praw ma ogromne znaczenie w zapewnieniu praworządności. W 2023 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili o 43,4% więcej porad niż w 2022 r. Profesjonalne poradnictwo cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników, rola instytucji organizujących wsparcie prawne jest znacząca. W wielu przypadkach uświadamianie pracodawcą powstających po ich stronie obowiązków wobec pracowników spowodowało wprowadzenie niezbędnych zmian i zapobiegło konfliktom. Również z racji posiadania przez PIP uprawnień nadzorczych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, wątpliwości z nich wynikające najchętniej są wyjaśniane przez pracodawców właśnie w PIP.

### **11. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych kontroli u danych pracodawców rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 8 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Skierowanie wniosku wynikało z faktu stwierdzenia w danym przedsiębiorstwie w czasie 2 kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **12. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy**

W okresie sprawozdawczym nie zgłoszono i nie zarejestrowano żadnego zakładowego układu zbiorowego pracy, co stanowi znaczny spadek w stosunku do roku 2022, w którym zarejestrowano 4 zakładowe układy zbiorowe pracy. Zgłoszono i zarejestrowano natomiast

1 porozumienie o stosowaniu w całości zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u innego pracodawcy.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach wzrosła liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych (w 2022 r. zarejestrowano 42 protokoły dodatkowe, natomiast w 2023 r. zarejestrowano 52 protokoły dodatkowe).

Ponadto w okresie sprawozdawczym zgłoszono i wpisano do rejestru:

- 1 informację o rozwiązaniu układu w trybie porozumienia stron,
- 1 informację o odstąpieniu od stosowania układu,
- 1 informację o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy w części,
- 2 informacje o rozwiązaniu organizacji związkowej, będącej stroną układu (w obu przypadkach nie była to ostatnia organizacja związkowa będąca stroną układu),
- 2 informacje o przystąpieniu organizacji związkowej do układu w charakterze strony, przy czym w pierwszym przypadku nowa zakładowa organizacja związkowa przystąpiła do układu za zgodą dotychczasowych stron układu, tj. na podstawie art. 241<sup>9</sup> § 3 Kodeksu pracy; w kolejnym przypadku organizacja związkowa przystąpiła do układu na mocy złożonego dotychczasowym stronom układu oświadczenia, tj. na podstawie art. 241<sup>9</sup> § 4 Kodeksu pracy, w związku z uzyskaniem przez tę organizację statusu organizacji reprezentatywnej stosownie do art. 253 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Najczęściej kwestionowane przez organ rejestrowy postanowienia w protokołach dodatkowych dotyczyły wprowadzania zapisów ustalających warunki wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiskach głównych księgowych, ustalania zapisów naruszających zasadę jednakowego wynagradzania za pracę i równego traktowania w zakresie wysokości

niektórych składników wynagrodzenia przyznawanego w niższej wysokości pracownikom, którzy po rozwiązaniu umowy o pracę ponownie zostają zatrudnieni u tego pracodawcy, wprowadzenia w podmiotach leczniczych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego za pracę niższych niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. tekst jednolity z 2022 r., poz. 2139), wprowadzenia mniej korzystnych regulacji układowych,

obowiązujących z mocą wsteczną w stosunku do daty rejestracji zmian przez Okręgowego Inspektora Pracy (np. od wyznaczonej w protokole daty lub od daty podpisania protokołu dodatkowego), wprowadzenie postanowień wyłączających prawo kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu do otrzymania dnia wolnego od pracy za pracę wykonywaną w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, ustalenia terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób nieprecyzyjny, np. do 10-tego dnia następnego miesiąca.

**Tabela Dane dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy w 2023r.**

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Porozumienie o stosowaniu układu	Protokoły dodatkowe	Informacje
Wpływ	66	0	1	56	9
Odmowa rozpatrzenia	3	0	0	1	2
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	60	0	1	52	7
Odmowy rejestracji	1	0	0	1	0
Układy i protokoły dodatkowe zawierające postanowienia niezgodne	2	0	0	2	0

W roku 2023 roku, tak jak w latach poprzednich, strony wprowadzały w protokołach dodatkowych coroczne zmiany dotyczące wzrostu wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników, wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych czy za pracę w porze nocnej, wysokości podstawy obliczenia układowych składników wynagrodzenia oraz zmiany warunków nagradzania czy premiowania

pracowników. W protokołach dodatkowych podwyższono także wysokość odpisów na ZFŚS na 2023 r. w stosunku do ustawowego. Nie zgłaszano przy tym postanowień dotyczących rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w jednym przypadku dokonano zmniejszenia w 2023r. wysokości ustawowego odpisu na Fundusz, co może wskazywać na utrzymanie

stabilności finansowej podmiotów objętych regulacjami układowymi.

W roku sprawozdawczym udzielane były także porady z dziedziny układów zbiorowych pracy dotyczące procedury zawierania układów zbiorowych pracy (w tym wymogów formalnych), uprawnień zakładowych organizacji związkowych w tym zakresie, merytorycznej treści postanowień układowych, naruszania przez pracodawców zapisów układów zbiorowych pracy, procedury

zawieszania, wypowiedziania, rozwiązywania układów. Porady prawne udzielane były także stronom układów przy konsultowaniu projektów protokołów dodatkowych przed oficjalnym zgłoszeniem wniosku o ich rejestrację. Ogółem udzielono 24 porady związane z omawianą tematyką.

### **III.**

---

## **BEZPIECZEŃSTWO**

## **I OCHRONA ZDROWIA**

## **W MIEJSCU PRACY**





## 1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Bardzo ważnym elementem działalności PIP w obszarze bezpieczeństwa pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. Szczególną uwagę inspektorzy pracy zwracali na problematykę oceny ryzyka zawodowego – podstawowego elementu systemowego zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **44** wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało **49** osób (w tym **4** osoby śmiertelnie i **22** ciężko), w tym **3** wypadki zbiorowe, w których poszkodowanych zostało **8** osób.

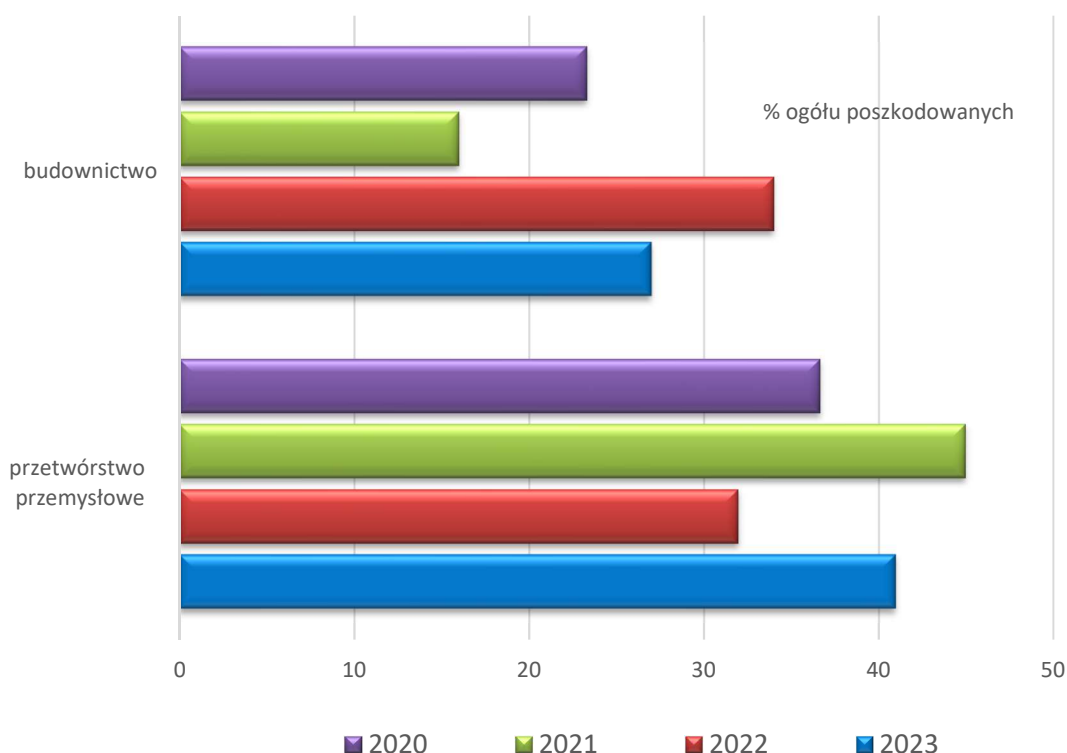
Z przedstawionej analizy wynika, że w 2023r. w stosunku do roku 2022 nastąpiło **zmniejszenie**:

- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 55,55%,
- liczby wypadków zbiorowych o 25%.

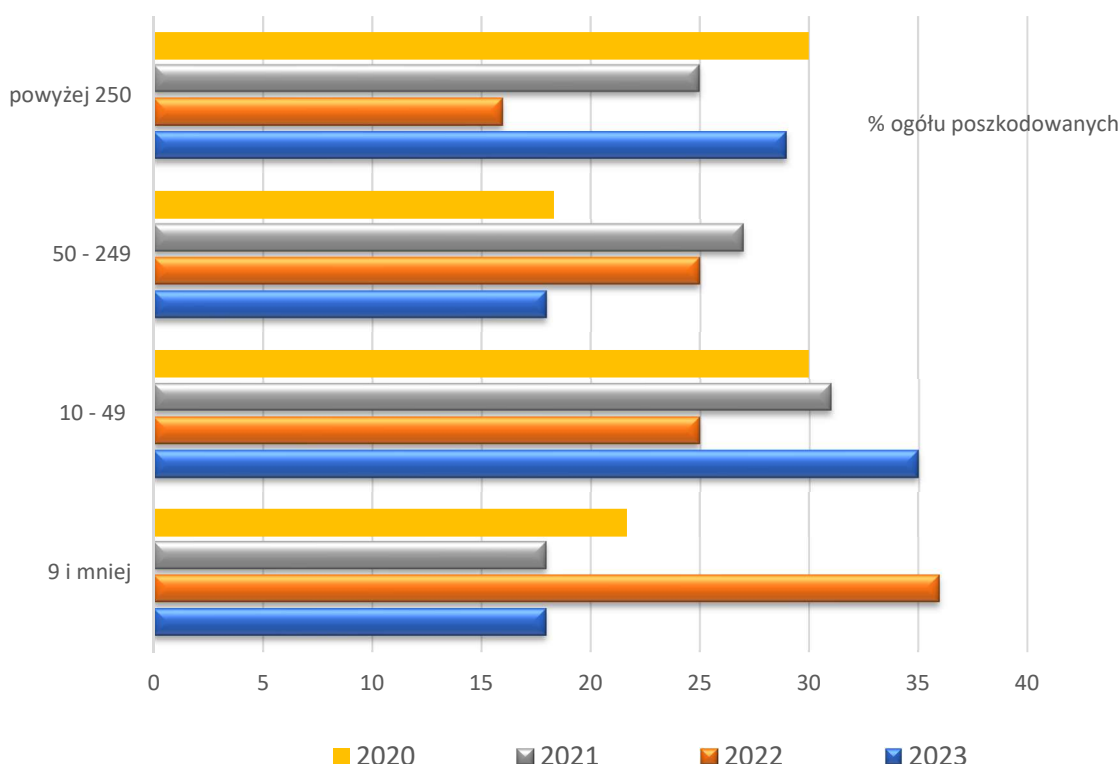
W 2023r. nastąpiło **zwiększenie** w stosunku do roku 2022:

- liczby zbadanych wypadków o 15,8%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach o 11,36%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 70%,

Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.



Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.



W ogólnej liczbie zbadanych wypadków przy pracy największy udział miały następujące sekcje gospodarki narodowej:

- przetwórstwo przemysłowe – 20 osób poszkodowanych (41%), gdzie 8 z nich doznało ciężkich uszkodzeń ciała.
- budownictwo – 13 poszkodowanych (27%), w tym: 3 osoby poniosły śmierć, a 8 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

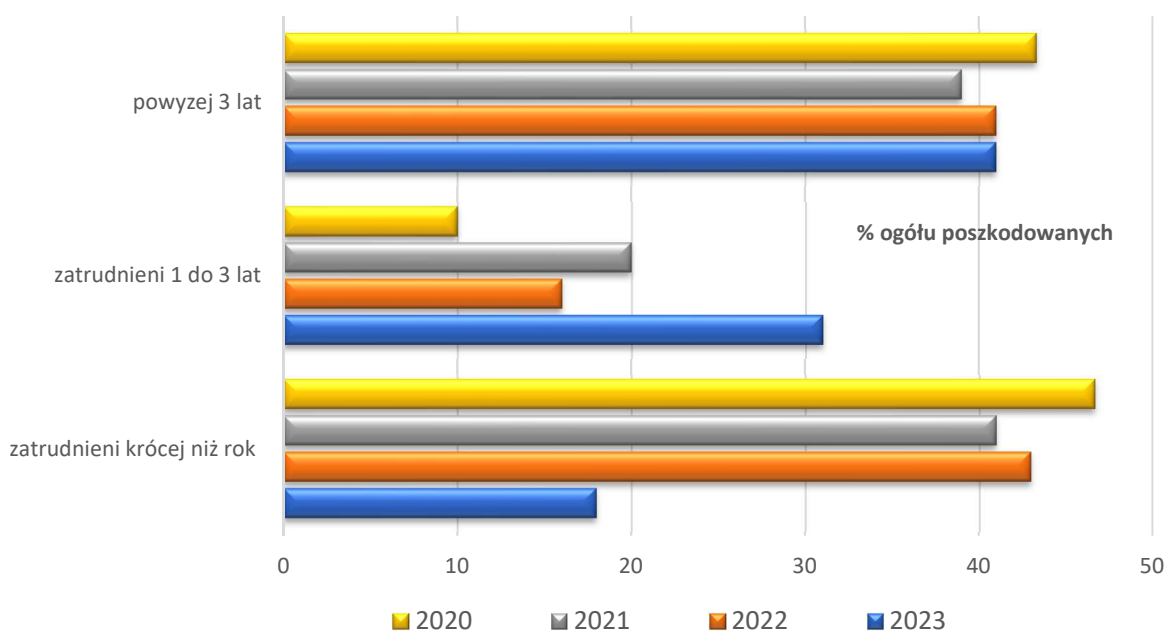
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 9 poszkodowanych (18%), gdzie śmierć poniosły 2 osoby, a 3 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 17 poszkodowanych (35%), gdzie śmierć poniosły 2 osoby, a 10 doznało ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 9 poszkodowanych (18%), gdzie 5 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 14 poszkodowanych (29%), gdzie 4 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o długim stażu pracy w zatrudnieniu. Zatrudnieni powyżej 3 lat stanowili największą grupę poszkodowanych (41%) oraz osoby pracujące poniżej 1 roku (31%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy miały osoby powyżej 50 roku życia (33%), osoby w wieku 40-49 lat (27%) oraz osoby w wieku 30-39 lat (30%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadziły do zaistnienia wypadków przy pracy były:

- pochwycenie lub odrzucenie osoby - 12% poszkodowanych,
- upadek z wysokości na niższy poziom - 10% poszkodowanych,
- przelew, wyciek, sączenie się, przepływ, rozbryzgiwanie, rozpylanie płynów - 8% poszkodowanych,
- utrata kontroli nad obiektem, środkami transportu lub obsługiwany sprzętem ruchomym - 6% poszkodowanych,
- inne nieokreślone wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego - 6% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- podawania / odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 18% poszkodowanych,
- operowania przedmiotami: branie do rąk, chwytanie, trzymanie, umieszczanie - w poziomie - 16% poszkodowanych,

- inne, niewymienione lub nieznanie czynności w trakcie obsługi maszyn - 12% poszkodowanych,
- w trakcie wykonywania innych czynności - 8% poszkodowanych,
- w trakcie prac narzędziami ręcznymi niezmechanizowanymi - 6% poszkodowanych,
- w trakcie prac narzędziami ręcznymi zmechanizowanymi - 6% poszkodowanych.

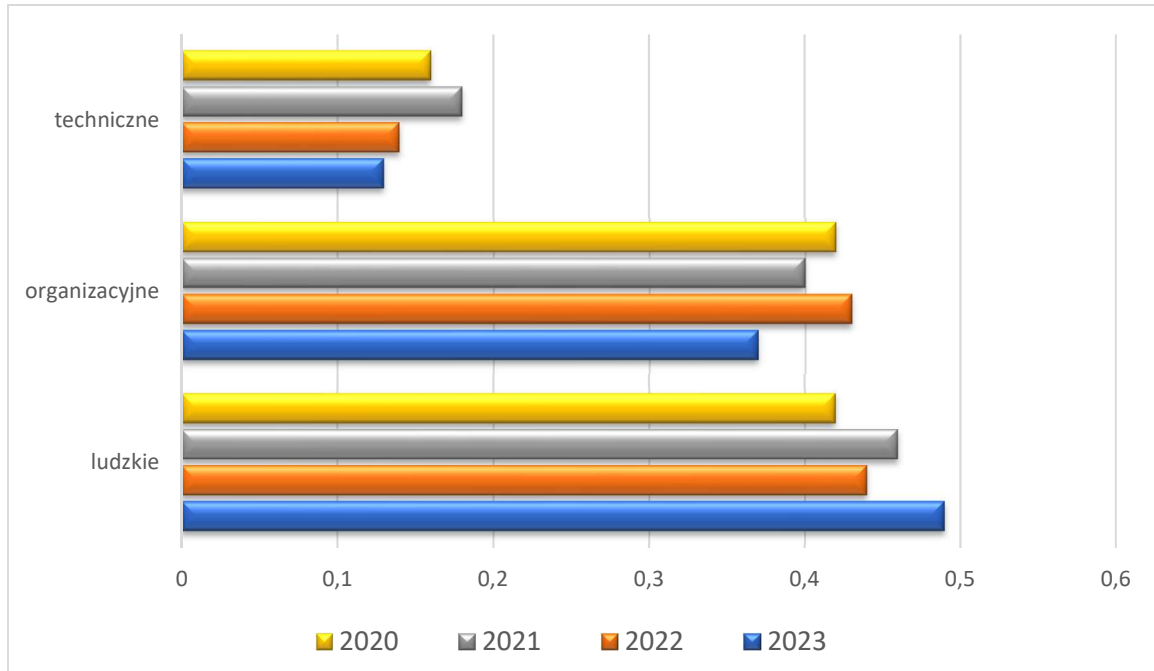
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) - 31% poszkodowanych,
- złamania kości - 10% poszkodowanych,
- inne rodzaje ran i powierzchownych urazów - 10% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce - 27% poszkodowanych,
- twarz - 8% poszkodowanych,
- dłoń - 8% poszkodowanych,
- liczne urazy części ciała - 8% poszkodowanych.

Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi T.O.L.).



Wśród przyczyn wypadków przy pracy zgłoszonych do inspekcji pracy i zbadanych, należy wymienić:

- czynnik ludzki - 93 przyczyny (49%), a więc: zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, niedostateczną koncentracją na wykonywanej czynności, niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo), wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres obowiązków pracownika, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia), nieprawidłowe zachowanie pracownika spowodowane nieznaną zagrożenia;
- czynnik organizacyjny - 70 przyczyn (37%), a więc: tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brak nadzoru, brak instrukcji posługiwania się czynnikami materialnym - tj. instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak lub niewłaściwie przeprowadzony instruktaż

stanowiskowy, brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych;

- przyczyny techniczne - 25 przyczyn (13%), a więc: brak, niewłaściwa konstrukcja lub niewłaściwe działanie urządzeń zabezpieczających, ukryte wady materiałowe lub konstrukcyjne czynnika materialnego, brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, niewłaściwa konstrukcja, rozmieszczenie lub działanie elementów sterowniczych.

Po zbadaniu okoliczności i przyczyn zgłoszonych wypadków przy pracy - w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz zapobieżenia ich wystąpieniu w przyszłej działalności zakładów - inspektorzy pracy wydali 109 decyzji.

Łącznie w wyniku analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy wydali 13 decyzji wstrzymania prac, 36 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i 11 decyzji związanych ze skierowaniem pracowników do innych prac, 7 decyzji zakazujących

wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 45 wniosków pokontrolnych (wykonano 35).

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 74 decyzje (68%).

W stosunku do 57 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, nałożono mandaty karne na łączną kwotę 89700 zł.

W 3 przypadkach pracodawcy zostali ukarani przez sąd karą grzywny w wysokości 2000 zł i 1200 zł, natomiast 1 sprawa nie zakończyła się jeszcze wyrokiem.

W 4 przypadkach przekazano do prokuratury powiadomienie o wynikach kontroli.

W okresie sprawozdawczym nie kierowano wniosków do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Zagadnienia wypadkowości przy pracy na terenie województwa świętokrzyskiego były przedmiotem licznych działań prewencyjno-promocyjnych. Powyższe działania wyrażały się przede wszystkim:

- w udzieleniu 167 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy, zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego w tym (54 porad udzielono byłym pracownikom, 59 porady udzielono pracownikom, 29 porad udzielono pracodawcom, 3 porad udzielono służbie bhp, 1 poradę udzielono związkowi zawodowemu, 2 porady rolnikowi indywidualnemu, 1 poradę organom samorządu terytorialnego, 1 poradę społecznym inspektorom pracy, 13 porad udzielono innym podmiotom).

Analiza dokumentacji powypadkowej oraz przeprowadzone kontrole pozwalają na stwierdzenie, że do zasadniczych czynników mających wpływ na stan wypadkowości

w województwie świętokrzyskim należą, podobnie jak w poprzednich latach:

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- brak nadzoru nad niewłaściwą ogólną organizacją pracy, tj. brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak lub niewłaściwie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak nadzoru nad niewłaściwą ogólną organizacją pracy, tj. brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia)
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),
- brak lub niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej.

## 2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Przeprowadzono intensywne działania kontrolne będące elementem 3-letniej strategii PIP w budownictwie, ukierunkowanej na zwiększenie skuteczności działań w sektorze budowlanym w latach 2022-2024. Branżę budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. Celem przeprowadzonych kontroli było zapobieganie oraz ograniczanie powstawania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, uzyskanie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenie prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bhp oraz rozwoju zasad kultury pracy, w tym zamiany złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących. W ramach działań kontrolnych szczególną uwagę poświęcono eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych oraz

przestrzeganiu przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz legalności zatrudnienia.

Jednocześnie kontynuowano program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej, który objął m.in. część szkoleniowo - informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych. Działania te szczegółowo omówiono w rozdziale VI niniejszego sprawozdania.

Intensywne działania kontrolne, służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów prowadzono w podziale na poszczególne tematy przedstawione poniżej.

#### Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

Wzmocnionym nadzorem inspektorów pracy objęto 4 tereny budów znajdujące się na terenie województwa świętokrzyskiego. Na 3 z wyżej wymienionych terenów budów inspektorzy 2 krotnie przeprowadzili działania kontrolne natomiast na jednej 3 krotnie objęto kontrolami.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 24 kontrole u 24 przedsiębiorców. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 353 pracowników.

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowania pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowania terenu budowy; przygotowania i organizacji budowy; prowadzenia prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowania i magazynowania substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przy wykonywaniu przedmiotowych robót należy zaliczyć m.in.:

Stwierdzone na budowach naruszenia przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy najczęściej dotyczyły:

- braku odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy (na 79% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- nieodpowiedniego stanu rusztowań (na 75% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- prac na wysokości (na 63% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- urządzeń i instalacji energetycznych (na 60% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- przygotowania i organizacji budowy (na 58% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- robót ziemnych i wykopów (na 33% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- maszyn i urządzeń technicznych (na 31% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- zagospodarowania terenu budowy (na 29% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- stanowisk pracy (na 28% kontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia).

W wyniku kontroli inspektorzy wydali środki prawne nakazujące usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp, które najczęściej dotyczyły:

- przygotowania oraz prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych,
- nieprawidłowości dotyczących udzielenie pracownikom szkoleń wstępnych z zakresu bhp,
- nieprawidłowości dotyczących eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych m.in. brak osłon, urządzeń,



- przygotowania i organizacji budowy: sporządzenia oceny ryzyka zawodowego, instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, zapewnienia bezpośredniego nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy,
- nieprawidłowości dotyczących, niewyposażenia pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej,
- nieprawidłowości dotyczący konserwacji, niewyposażenia lub niestosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
- braku odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, biegów klatek schodowych, otworów w ścianach i stropach,
- nieprawidłowości dotyczących profilaktycznych badań lekarskich pracowników,
- nieprawidłowości dotyczących eksploatowanych instalacji elektrycznych, rozdzielnic, niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych,
- braku oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych,
- nieodpowiedniego stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu prac budowlanych należy zaliczyć m.in.: powierzanie wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; nieuwzględnianie przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów, ograniczanie nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkich terminów

realizacji inwestycji wymaganych przez inwestorów; niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; brak właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców; lekceważenie zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; niewłaściwa organizacji pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W celu zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 147 decyzji. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 5 decyzji nakazujących wstrzymanie prac które dotyczyły 16 pracowników; 5 decyzji dotyczących skierowania do innych prac, które dotyczyły 10 pracujących; 2 decyzje zakazującą wykonywania prac, które dotyczyły 9 pracujących; 10 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń. Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 127 decyzji co stanowi 86,39% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 25 wniosków w 12 wystąpieniach, dotyczących 26 pracowników zalecających usunięcie innych nieprawidłowości i dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 10 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 40% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację 90 przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 319 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 40 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 8 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 11500 zł. Wydano także 2 środki wychowawcze za ujawnione 5 wykroczeń.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 309 porad, w tym 159 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 110 porad prawnych i 40 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

#### Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 68 kontroli na 43 terenach budów w 68 podmiotach gospodarczych.

Przedmiotem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowania pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowania terenu budowy; przygotowania i organizacji budowy; prowadzenia prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowania i magazynowania substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Stwierdzone na budowach naruszenia przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły:

- prac na wysokości (na 97% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- rusztowań (na 97% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- przygotowania pracowników do pracy (na 94% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- urządzeń i instalacji energetycznych (na 84% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- zagospodarowania terenu budowy (na 77% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),

- przygotowania i organizacji budowy (na 76% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- robót ziemnych i wykopów (na 67% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- stanowisk pracy (na 66% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- maszyn i urządzeń technicznych (na 54% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia),
- substancje i mieszaniny chemiczne (na 50% skontrolowanych budowach objętych kontrolą tego zagadnienia).

W wyniku kontroli inspektorzy wydali środki prawne nakazujące usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp, które najczęściej dotyczyły:

- eksploatacji oraz nieodpowiedniego stanu technicznego,
- nieprawidłowości dotyczących eksploatowanych instalacji elektrycznych, rozdzielnic, niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych,
- nieprawidłowości dotyczący niewyposażenia lub niestosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
- nieprawidłowości dotyczących niewyposażenia pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej,
- braku oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych,
- przygotowania oraz prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych,
- nieprawidłowości dotyczących ukończenia przez pracodawców oraz udzielenia pracownikom szkoleń z zakresu bhp,
- sporządzenia oraz zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego,



- nieprawidłowości dotyczących eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, w tym drabin,
- braku opracowania i zapoznania pracowników z instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych,
- braku odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, otworów w ścianach i stropach,
- nieprawidłowości dotyczących profilaktycznych badań lekarskich pracowników.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: powierzaniem wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; lekceważeniem zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; nieuwzględnianiem przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; ograniczania nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; niedługich terminów realizacji inwestycji wymaganych przez inwestorów; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; braku właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców, niewłaściwej organizacji pracy i braku nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 672 decyzje nakazujące wyeliminowanie nieprawidłowości.

W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 62 decyzji nakazujących wstrzymanie prac, które

dotyczyły 152 pracowników; 44 decyzje dotyczące skierowania do innych prac, które dotyczyły 118 pracujących; 5 decyzji zakazujących wykonywania prac, które dotyczyły 22 pracowników; 65 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń

Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 562 decyzji co stanowi 83,63% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 59 wniosków w 28 wystąpieniach, dotyczących 65 pracowników zalecających usunięcie innych nieprawidłowości i dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 30 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 62,71% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację 482 przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 1646 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 202 zostały zakwalifikowane jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 49 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 66300 zł. Wydano także 5 środków wychowawczych za ujawnione 17 wykroczeń. Inspektorzy skierowali 1 wniosek o ukaranie do sądu za stwierdzone 9 wykroczeń.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 883 porad, w tym 447 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 230 porad prawnych i 15 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

#### Kontrole małych placów budów

W okresie sprawozdawczym, przeprowadzono 117 kontroli, których celem było zapewnienie osobom pracującym na małych budowach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób.

Czynności kontrolne prowadzono na 103 placach budów, na których pracę świadczyło do 20 osób w tym samym czasie. Łącznie skontrolowano 115 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, gdzie pracę świadczyło łącznie 888 osób.

Spośród wszystkich kontrolowanych podmiotów, aż 86% z nich stanowiły zakłady pracy zatrudniające do 9 osób. Blisko 87% wszystkich wydanych decyzji stanowiły decyzje skierowane do małych zakładów pracy.

Spośród wszystkich przeprowadzonych kontroli w czerwcu i wrześniu – 90% z nich dotyczyło inwestycji obiektów kubaturowych – budynków. Największą liczbę kontroli stanowiły kontrole prac termomodernizacyjnych – 39%, następnie kontrole obiektów nowobudowanych - 37%.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości na małych placach budowy jest brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami na placach budowy lub sprawowanie nadzoru przez osoby lekceważące przepisy bhp lub nieposiadające wystarczającej wiedzy z zakresu bhp, a także bagatelizowanie zagrożeń przez osoby pracujące na budowach.

W wyniku dokonanych ustaleń wydano łącznie 811 decyzji, które wpłynęły na poprawę warunków pracy 2273 pracowników i innych zatrudnionych osób oraz 24 wnioski w 15 wystąpieniach, które dotyczyły 36 pracowników i innych zatrudnionych osób. Decyzje inspektorów pracy wydane z uwagi na bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia osób pracujących stanowiły blisko 86% wszystkich wydanych decyzji, wśród których należy wskazać:

- 43% decyzji wydanych z rygiorem natychmiastowej wykonalności z uwagi na ochronę zdrowia lub życia osób pracujących (dotyczące m.in. przygotowania do pracy, zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych);
- 18% decyzji skierowania osób pracujących do innych prac, głównie z uwagi na brak stosowania wymaganych środków ochrony

indywidualnej (głowy, przed upadkiem z wysokości);

- 14% decyzji wstrzymania prac, głównie wykonywanych za pomocą rusztowań roboczych z uwagi na niekompletne balustrady ochronne, niewłaściwe pomosty robocze, brak pionów komunikacyjnych, brak dokonania odbioru technicznego;
- 11% decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, głównie rusztowań, z uwagi na ich niewłaściwą eksploatację (niekompletne balustrady ochronne, niewłaściwe pomosty robocze, brak pionów komunikacyjnych).

Prawie 35% decyzji wydanych w temacie zostało usunięte już podczas trwania czynności kontrolnych. Na podstawie informacji przekazanych przez przedsiębiorców do OIP Kielce ustalono, że na 811 decyzji nakazowych wydanych w ramach omawianego tematu zrealizowano 568 decyzji, co stanowi ponad 70% wykonania wydanych decyzji. W 77 na 117 przeprowadzonych kontroli w 100% zrealizowano wydane przez inspektorów pracy decyzje.

W wyniku stwierdzenia łącznie 349 wykroczeń w 117 kontrolach nałożono 116 grzywnien w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 150 200 zł wskutek stwierdzonych 330 wykroczeń oraz skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie wskutek stwierdzonych 19 wykroczeń. W wyniku dokonanych ustaleń, skierowano 1 zawiadomienie do Urzędu Dozoru Technicznego informujące o użytkowaniu urządzenia poddozorowego (dźwigu budowlanego) bez wymaganej decyzji organu dozoru technicznego. Wskutek stwierdzenia rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w wyniku dwóch kolejnych kontroli, skierowano 4 wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe. Dodatkowo, w wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowano 4 pisma do inwestorów, informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach.

Kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia

W okresie sprawozdawczym inspektorzy przeprowadzili 36 kontroli w 33 podmiotach gospodarczych.

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia. Podczas kontroli firm prowadzących działalność budowlaną inspektorzy zwracali uwagę na problemy związane z przestrzeganiem prawa pracy dotyczące: zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące:

- nieodpowiedniego prowadzenia akt osobowych pracowników, w tym umieszczania i przechowywania w nich dokumentów,
- szkoleń w zakresie bhp, w tym odpowiedniego czasu trwania szkoleń, zapewnienia udzielania ich przez odpowiednie osoby, sposobu dokumentowania ukończenia szkoleń,
- czasu pracy, prowadzenia ewidencji czasu pracy, braku obwieszczenia o systemach, rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy,
- nieprawidłowości dotyczących udzielenia pracownikowi informacji o niektórych warunkach zatrudnienia wymaganych art. 29§3 kodeksu pracy,
- naliczania i wypłaty wynagrodzeń, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, terminu wypłaty wynagrodzeń oraz ekwiwalentu za urlop,

- niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego oraz opłacania w terminie składek na fundusz pracy,
- zawierania umów o pracę, w tym informacji umieszczanych na druku umowy, potwierdzania umowy na piśmie,
- udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych,
- nieustalenia zasad przydziału oraz braku kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- nieudostępnienia pracownikom tekstu o równym traktowaniu w zatrudnieniu,
- rozwiązywania stosunku pracy, wydawania świadectw pracy,
- zapewnienia poddania pracownika profilaktycznym badaniom lekarskim,
- regulaminów pracy,

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: chęcią dokonania przez przedsiębiorców oszczędności poprzez nielegalne zatrudnianie osób bez zgłoszenia ich do ubezpieczenia społecznego i bez opłacania za nich składek na ubezpieczenie społeczne; ograniczania kosztów prowadzenia działalności poprzez niekierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia w dziedzinie bhp, nie ustalenie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej; lekceważenia przepisów prawa pracy, np.: nieprawidłowo sporządzonych druków umów o pracę w których nie zawierano wszystkich wymaganych zapisów, braku lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów prawa pracy, np.: dotyczącego obowiązku ewidencjonowania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników; nieustalenia w obwieszczeniu informacji o systemach i rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy; niewłaściwej

organizacji pracy w przedsiębiorstwie poprzez nie udzielanie urlopów wypoczynkowych do końca roku kalendarzowego oraz nie zapewnienia aby przynajmniej jedna część trwała nieprzerwanie co najmniej kolejnych 14 dni.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 247 wniosków w 36 wystąpieniach, 17 poleceń oraz 15 decyzji.

Uzyskano od pracodawców informacje o przyjęciu do realizacji 179 z wydanych wniosków w wystąpieniach co stanowi 72,47% ogółu wydanych wniosków oraz o wykonaniu 13 decyzji co stanowi 86,67% wydanych decyzji.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 19 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 11 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 14000 zł. Wydano także 5 środków wychowawczych.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 473 porad, w tym 229 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 195 porad prawnych i 49 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 4 kontrole, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących. Kontroli poddano 2 żurawie wieżowe na łącznie 3 placach budowy. Czynności kontrolne dotyczyły 3 operatorów żurawii.

W wyniku dokonanych ustaleń wydano łącznie 36 decyzji, które wpłynęły na poprawę warunków pracy 66 pracowników i innych zatrudnionych osób oraz 18 wniosków w 5 wystąpieniach, które dotyczyły 18 pracowników i innych zatrudnionych osób.

Prawie 28% wydanych decyzji zostało wykonane w trakcie kontroli. Łącznie, w tym na podstawie danych od przedsiębiorców przekazanych do siedziby OIP Kielce, zrealizowano 100% wszystkich wydanych decyzji. W wyniku stwierdzenia 2 wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli 2 grzywny w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 2 300zł.

Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak wiedzy o nowelizacji rozporządzenia regulującego kwestie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, co przekłada się na brak świadomości o wymaganiach i obowiązkach, jakie należy spełnić dopuszczając do pracy operatora żurawia lub powierzając wykonywanie zadań hakowemu lub sygnaliście. Kolejną istotną przyczyną nieprawidłowości jest traktowanie obowiązków formalnych przez pracodawców w sposób marginalny tj. brak opracowania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, czy też brak uwzględniania w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z pracy z wykorzystaniem żurawia wieżowego.

Efekty uzyskane w wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych spowodowały:

- zlikwidowanie przypadku potencjalnego zagrożenia, zapewniając poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy dla 2 pracowników i innych zatrudnionych osób poprzez wydanie decyzji wstrzymania eksploatacji zawiesia, z uwagi na brak oceny zgodności (certyfikatu i deklaracji zgodności), brak numeru fabrycznego zawiesia, brak informacji o terminie ostatniego i następnego badania;
- opracowanie instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych na trzech placach budowy, gdzie wykorzystywano żurawie;
- opracowanie instrukcji pracy żurawia w warunkach kolizyjnej lokalizacji na jednym placu budowy;
- założenie książki dyżurów dla dwóch żurawii na łącznie dwóch placach budowy;
- wyposażenie kabiny żurawia w urządzenie umożliwiające odczytanie prędkości wiatru

- mierzonej na wysokości wysięgnika oraz w urządzenie do odczytu temperatury na jednym placu budowy;
- zapewnienie odzieży lub elementów wyposażenia widocznych z kabiny żurawia i odróżniających hakowych i sygnalistów od pozostałych pracujących na dwóch placach budowy;
  - zapewnienie szkolenia z zakresu ewakuacji z wysokości operatora żurawia zgodnie z zapisami w przedłożonej w trakcie kontroli instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia na jednym placu budowy;
  - wyznaczenie zespołu do przeprowadzenia ewakuacji z wysokości operatora żurawia, zgodnie z zapisami w przedłożonej w trakcie kontroli instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia na jednym placu budowy.

W trakcie czynności kontrolnych podczas realizacji przedmiotowego tematu inspektorzy pracy udzielili: 61 porad z zakresu bhp, w szczególności z zakresu bhp przy obsłudze żurawii wieżowych i szybkomontujących, 36 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 3 porady z zakresu legalności zatrudnienia.

#### Rekontrole placów budów

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 11 rekontroli na 4 terenach budów objętych wzmożonym nadzorem oraz 8 rekontroli na terenach 5 innych budów.

Łącznie przeprowadzono 19 ponownych kontroli przedsiębiorców wykonujących prace na tym samym terenie budowy.

Celem kontroli było ponowne sprawdzenie przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców na tym samym placu budowy oraz sprawdzenie realizacji środków prawnych wydanych w wyniku poprzedniej kontroli. W czasie kontroli inspektorzy sprawdzali przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowanie pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie

robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowanie terenu budowy; przygotowanie i organizacja budowy; prowadzenie prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowanie i magazynowanie substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące:

- wykonywania prac w wykopach,
- nieodpowiednio eksploatowanych instalacji elektrycznych, rozdzielnic, niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych,
- braku odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, biegów klatek schodowych, otworów w ścianach i stropach,
- nieodpowiedniego stanu technicznego rusztowań,
- niewyposażenie pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej,
- nieodpowiedniego stanu technicznego drabin,
- przygotowania i prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych,
- zapewnienia odpowiednich dojazdów do stanowisk pracy,
- niewyposażenia lub niestosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: powierzaniem wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości



zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; lekceważeniem zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; nieuwzględnianiem przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; ograniczania nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkich terminów realizacji inwestycji wymaganych przez inwestorów; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; braku właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców, niewłaściwej organizacji pracy i braku nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W celu zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 49 decyzji. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 4 decyzje nakazujące wstrzymanie prac; 3 decyzje dotyczące skierowania do innych prac; 4 decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń.

Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 48 decyzji co stanowi 97,96% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 7 wniosków w 7 wystąpieniach (dotyczących 5 pracowników) zalecających usunięcie nieprawidłowości i dotyczących przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy nie poinformowali o wykonaniu ww. wniosków. Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 8 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 5 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 6100 zł.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 184 porady, w tym 109 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 61 porad prawnych i 14 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

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

Przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów z obiektów przemysłowych, mieszkalnych, budowlanych czy też tymczasowych obiektów budowlanych, wpisuje się w coroczny zakres działania PIP m.in. ze względu na fakt przyjęcia przez Radę Ministrów krajowego „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski”. Jego realizacja zaplanowana została na lata 2003–2032. W 2008 r. Rada Ministrów przyjęła „Raport z realizacji w latach 2003–2007 Programu z 2002 roku”, a wnioski zawarte w tym dokumencie stanowiły wytyczne do opracowania „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009–2032”, który jest kontynuacją i aktualizacją Programu z 2002 roku. Program zakłada usunięcie i unieszkodliwienie wyrobów zawierających azbest do końca 2032 r. Jednocześnie Program ma na celu minimalizowanie negatywnych skutków zdrowotnych, powodowanych kontaktem z włóknami azbestowymi oraz zlikwidowanie szkodliwego oddziaływania na środowisko wyrobów zawierających azbest.

W 2023 r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili 2 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów przemysłowych. W tych dwóch przypadkach prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy podjęli czynności kontrolne w związku ze zgłoszeniem wypadku przy pracy (upadek z wysokości)

podczas prac demontażowych wyrobów zawierających azbest z obiektów przemysłowych. Przedmiotowe kontrole nie były poprzedzone pisemnymi powiadomieniami skierowanymi do OIP w Kielcach o zamiarze prowadzenia tych prac. Łącznie w roku 2023 wydano 20 decyzji, w tym 3 decyzje skierowania do innych prac oraz 2 decyzje wstrzymania pracy. Stopień realizacji decyzji wyniósł 55%. Ponadto wydano 12 wniosków w ramach 2 wystąpień i stwierdzono popełnienie 6 wykroczeń. W wyniku zastosowanego postępowania wykroczeniowego, jednego pracodawcę ukarano mandatem karnym w wysokości 2000zł. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęło 238 pism zgłaszających prace polegające na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest w 6852 miejscach / lokalizacjach. Inspektorzy pracy podjęli działania zmierzające do przeprowadzenia kontroli i udali się w wybrane lokalizacje wskazane w przedmiotowych pisemnych informacjach. Przedsiębiorcy pomimo danych podanych w pismach kierowanych do OIP, nie prowadzili prac w terminie wskazanych w dokumencie, w związku z powyższym, w wyniku przeprowadzonych licznych czynności w terenie, inspektor pracy każdorazowo stwierdzał brak prowadzenia prac przy usuwaniu materiałów zawierających azbest. Podczas dokonanych 12 przedmiotowych rozpoznań, inspektorzy pracy nie stwierdzili, by pod wskazanymi adresami prowadzono jakiegokolwiek prace.

Uwzględniając krótkotrwały charakter prowadzenia prac przy usuwaniu azbestu, utrudnione jest przeprowadzenie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy podczas fizycznie prowadzonych prac w tym zakresie. Dlatego też Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zgłosił potrzebę zmian legislacyjnych w zakresie § 6 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 kwietnia 2004 roku w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest, w zakresie zawężenia terminu rozpoczęcia i

zakończenia prowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest.

Zważyć należy na fakt, iż z roku na rok wzrasta liczba zgłoszeń wskazujących miejsca prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu. Tendencja ta bezsprzecznie związana jest ze zbliżającym się końcem okresu dofinansowania do prac związanych z usuwaniem azbestu.

W latach 2020-2022 nie stwierdzono przypadków chorób zawodowych.

W 2022r. nie przeprowadzono żadnej kontroli w przedmiotowym temacie, stąd też brak danych porównawczych rok do roku oraz możliwości sprawdzenia czy też omówienia realizacji środków prawnych wynikających z kontroli przeprowadzonych w roku 2022.

W przypadku 1 podmiotu wobec którego podjęto w 2023r. czynności kontrolne i wydaniu przez inspektora pracy decyzji wstrzymujących prace i kierujących pracowników do innych prac, skutecznie zaprzestano wykonywania dalszych prac demontażowych materiałów zawierających azbest bez spełnienia wymaganych prawem przepisów.

W konsekwencji powyższego do OIP w Kielcach wpłynęło zgłoszenie z innego podmiotu specjalizującego się w demontażu, usuwaniu i utylizacji wyrobów zawierających azbest, zawiadamiające o nowym terminie kontynuowania prac demontażowych zakończonych odbiorem, transportem i utylizacją płyt falistych zawierających azbest z miejsca zdarzenia wypadkowego. Inspektor pracy dwukrotnie podjął czynności rozpoznawcze w przedmiotowym zakresie, jednak stwierdził brak prowadzenia prac demontażowych. Natomiast podczas kolejnego dnia prowadzonych czynności kontrolnych inspektor pracy stwierdził już zdemontowane pokrycie dachowe z materiałów zawierających azbest z remontowanych hal o konstrukcji stalowej. Konkludując, w wyniku podjętych czynności kontrolnych przez inspektora pracy zniwelowano do maximum występowanie zagrożeń przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

Ponadto w roku 2023 nie składano skarg oraz nie odnotowano zgłoszeń o podjęcie interwencji w sprawie prowadzonych prac z naruszeniem przepisów przy usuwaniu materiałów zawierających azbest.

W roku 2022 stworzono nowy program „AzbestBaz”, w celu usprawnienia prac ewidencyjnych zgłoszeń o zamiarze przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest, a w roku 2023 dokonano jego aktualizacji. Wszystkie pisma zgłaszające demontaż lub odbiór materiałów zawierających azbest zostały zaewidencjonowane w przedmiotowej bazie.

W bieżącym okresie sprawozdawczym nie prowadzono działań prewencyjnych ukierunkowanych wyłącznie na przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Nie podejmowano również współpracy z Instytutem Medycyny Pracy, Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Ochrony Środowiska czy też innymi instytucjami w zakresie współpracy przy koordynacji i nadzorze nad prowadzonymi pracami związanymi z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

#### **4. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych**

Do wzmożonego nadzoru w ramach 3 - letniego programu realizowanego w okresie 2022-2024 wytypowano zakłady, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyrażało się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

W okresie od stycznia do grudnia 2023r inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie 6

kontroli w 3 wytypowanych podmiotach, w których łącznie zatrudnionych było 3472 pracowników (stan na grudzień 2023r.). Działania kontrolne wsparto oddziaływaniem prewencyjnym - w ramach realizacji zadania w zakładach przeprowadzono szkolenia - spotkania z osobami zaangażowanymi w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie których informowano o konieczności bezpośredniego zaangażowania się w sprawy zarządzania bhp oraz udziału pracowników w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

W skontrolowanych podmiotach w 2023r. zarejestrowano łącznie **26** wypadków przy pracy. Nie stwierdzono wystąpienia choroby zawodowej. Liczba osób zatrudnionych w tych podmiotach w warunkach zagrożenia wyniosła **708** osób. Dane wskazały na spadek wskaźników dotyczących ilości i rodzaju wypadków przy pracy i zatrudnienia w warunkach szkodliwych w stosunku do roku poprzedniego w dwu zakładach.

Przeprowadzone w 2023r. czynności kontrolne w wytypowanych zakładach wykazały zasadniczo realizację obowiązków w zakresie przygotowania pracowników do wykonywania pracy, prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych, prowadzenia postępowań powypadkowych oraz oceny ryzyka zawodowego. Istotne uchybienia ujawniono natomiast w kwestiach dotyczących stanu maszyn i urządzeń technicznych. We wszystkich 3 zakładach stwierdzono liczne nieprawidłowości dotyczące zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, tj. elementów mających bezpośredni wpływ na możliwość zaistnienia wypadków przy pracy. Kontrolujący ustalając przyczyny niezgodności wskazywali brak należytego nadzoru przez kierownictwo zakładu, służby utrzymania ruchu jak również nie dopełnianie wymagań procedur i instrukcji przez pracowników obsługi.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 45 decyzji które w całości wykonano. Wiązało się to z działaniami zakładów pracy poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i



remontów, w tym dla zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, elementów sterowania, oznaczeń maszyn.

W czasie kontroli oceniano również działania prewencyjne realizowane w ramach działań dobrowolnych zakładów, między innymi w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, przekazywania do eksploatacji nowych urządzeń, modernizacji obiektów i instalacji.

W czasie trwania programu przekazano informacje o jego realizacji do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano wydawnictwa PIP dotyczące zagadnień bhp i prawnej ochrony pracy.

Prowadzono także poradnictwo prawne i techniczne.

Działania kontrolne i prewencyjne w wytypowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem przeprowadzone w 2023r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. W zakładach uzyskano znaczącą poprawę warunków pracy w stosunku okresu poprzedzającego.

## 5. Mikroklimat w środowisku pracy

Wszystkie 4 kontrole przeprowadzone w 2023r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w ramach realizacji tego tematu dotyczyły oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy zatrudnianiu pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego. Jak ustalono, w kontrolowanych podmiotach, w warunkach mikroklimatu gorącego pracę świadczyło łącznie 242 pracowników.

W ramach realizacji przedmiotowego tematu dokonano m.in.: sprawdzenia warunków wykonywania pracy na wytypowanych stanowiskach pracy, weryfikacji zgodności zakładowych procedur z obowiązującymi przepisami bhp oraz normami. Skontrolowano sposób i prawidłowość dokonywania oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu określonych prac oraz podjęte działania

służące eliminowaniu i ograniczaniu tego ryzyka. Odniesiono się także do podejmowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko istniejących zagrożeń przy zatrudnianiu pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego. Podejmując kontrole, założono uzyskanie następującego efektu - zapewnienie bezpieczeństwa pracy oraz zwiększenie stopnia przestrzegania obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Kontrole skoncentrowane były głównie w sektorze przetwórstwa przemysłowego. Kontrolami objęto 4 zakłady pracy zatrudniające ogółem 2798 pracowników (3038 pracujących).

Oceniając stan przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach pracy należy wskazać, że stwierdzona struktura nieprawidłowości była różnorodna w poszczególnych podmiotach. Nie ujawniono dużej skali powtarzalności naruszeń konkretnych przepisów prawa pracy.

W 2 kontrolowanych podmiotach pracodawca: nie wydał pracownikom należnych sortów odzieży i obuwia roboczego; nie zapewnił sprawnego oświetlenia w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych oraz nie zapewnił właściwego stanu technicznego pomieszczeń higieniczno – sanitarnych i znajdującego się w nich wyposażenia.

Pozostałe uchybienia dotyczyły pojedynczych zakładów pracy i nie miały charakteru rażących naruszeń, za wyjątkiem jednego z podmiotów, gdzie ujawniono obsługę pieców przelotowych przez 2 pracowników nieposiadających stosowanych uprawnień kwalifikacyjnych oraz dopuszczenie do pracy 2 pracowników niepoddanych wymaganym szkoleniom wstępnym z zakresu bhp (instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu).

W trakcie 1 kontroli ujawniono, że w 3 spośród 4 analizowanych ocen ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy narażonych na działanie mikroklimatu gorącego nie uwzględniono zagrożeń związanych z tym szkodliwym czynnikiem środowiska pracy.

Również w 1 przypadku stwierdzono, że w wydawanych skierowaniach na badania

lekarskie brak jest wymaganej informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu.

Na uwagę zasługuje duża ilość regulacji dotyczących dróg transportowych i ciągów komunikacyjnych.

W tym zakresie inspektorzy pracy nakazywali pracodawcom: oznakować barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne, usuwać zalegające materiały, zabezpieczać otwory technologiczne w podłodze, odnowić oznakowania wewnętrznych dróg transportowych, zapewnić równą powierzchnię posadzki w pomieszczeniach pracy, zapewnić urządzenia techniczne zapobiegające przypadkowemu zamknięciu się skrzydeł wrót, zapewnić możliwość sterowania z poziomu podłogi z użyciem pochwyty – mechanizmów ręcznego (awaryjnego) otwierania bram w magazynie.

Z drugiej strony, nieprawidłowości nie stwierdzono m.in. w zakresie: uwzględnienia w programach szkoleń bhp zagadnień związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu; uwzględnienia w programach szkoleń bhp postępowania oraz udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu; zapewnienia pomieszczenia do wypoczynku; zapewnienia szatni przepustowej; zapewnienia miejscowej wentylacji nawiewnej; zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych oraz napojów; zapewnienia pracownikom należytej przerwy w pracy.

Na podstawie przeprowadzonych rozmów inspektorów pracy z pracodawcami oraz wyników kontroli można stwierdzić, że głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- ❖ według pracodawców:
  - niewłaściwe podejście pracowników do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (pośpiech, lekceważenie zagrożenia, niedbalstwo),
  - ograniczanie środków finansowych na realizowanie przedsięwzięć w zakresie remontów i zmiany technologii na bardziej

nowoczesną, podyktowane sytuacją ekonomiczną,

- część pracodawców i osób ich reprezentujących podnosiło argument nieznajomości nadmiernie zmieniających się przepisów prawa pracy - tym samym tłumacząc stwierdzone braki i nieprawidłowości w kontrolowanym obszarze,
- ❖ według inspektorów pracy:
  - nieznajomość przepisów prawa pracy przez pracodawcę i osoby go reprezentujące;
  - nienależyte wypełnianie swoich obowiązków w zakresie nadzoru przez kadrę kierowniczą,
  - niewystarczające zaangażowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - ograniczanie wydatków na poprawę warunków pracy wynikające z uwarunkowań rynkowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 40 decyzji, które w 87,5% zostały zrealizowane. Skierowano również wystąpienia zawierające w sumie 4 wnioski, które zostały zrealizowane w całości. W wyniku przeprowadzonych kontroli nałożono 1 mandat karny na kwotę 1700 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli pracodawcy podjęli działania, które doprowadziły do usunięcia nieprawidłowości, m.in.:

- 2 pracowników obsługujących piece przelotowe gazowe o mocy 630 kW uzyskało wymagane kwalifikacje zawodowe na stanowisku eksploatacji, Grupa 3 (przemysłowe odbiorniki paliw gazowych o mocy powyżej 50 kW piece piekarnicze),
- 2 pracowników poddanych zostało wymaganym szkoleniom wstępnym z zakresu bhp (instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu),
- odnowiono wytyczenie linii wyznaczającej nieprzekraczalność strefy przebywania operatora COS na podejście odlewniczym przy krystalizatorach,
- uaktualniono oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy narażonych na działanie mikroklimatu gorącego - poprzez

- wskazanie aktualnych wyników pomiarów wskaźnika WGBT,
- w 1 z zakładów przeprowadzono pomiary wskaźników mikroklimatu dla wytypowanego stanowiska pracy,
  - zapewniono instrukcję użytkowania dla odzieży ochronnej (kurtki, spodni), rękawic, ochron głowy,
  - zapewniono pracownikom ochrony osobiste twarzy służące do obserwacji płomienia palników – spełniające wymagania oceny zgodności,
  - oznakowano barwami bezpieczeństwa uskok w przejściu między mostkiem sterowniczym CP1 a rejonem pieca grzewczego w Walcowni Średniej,
  - oznakowano wewnętrzną drogę transportową w Magazynie Dystrybucji Zakładu Produkcyjnego,
  - zabezpieczono otwór technologiczny w podłodze z widocznym łańcuchem wyjazdu trzonu pieca „ELTI” w obrębie stanowiska nagrzewacza wsadu,
  - zapewniono możliwość sterowania z poziomu podłogi z użyciem pochwytywów – mechanizmów ręcznego (awaryjnego) otwierania 2 bram w Magazynie Surowców,
  - zapewniono bezpieczny sposób składowania koncentratu ciasta w Magazynie Surowców Suchych,
  - 9 pracowników wyposażono w odzież i obuwie robocze, zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy zasadami przydziału.
  - zapewniono sprawne oświetlenie w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych 2 zakładów pracy,
  - w 2 zakładach pracy zapewniono właściwy stan techniczny pomieszczeń higieniczno - sanitarnych i właściwe ich wyposażenie.

Realizacja zaleceń pokontrolnych, możliwość konsultacji i uzyskania porad od inspektorów pracy powodowały większe dostosowanie tych zakładów do wymagań przepisów, a tym samym poprawę bezpieczeństwa pracy.

## 6. Górnictwo: przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp - kopalnie odkrywkowe

W 2023r. przeprowadzono 5 kontroli u 5 pracodawców. W/w pracodawcy zatrudniali łącznie 72 pracowników w chwili kontroli. Skontrolowano jeden zakład pracy zatrudniającego do 9 pracowników oraz cztery zakłady pracy stanowiące zakłady małe zatrudniające od 10 do 49 osób. Nie skontrolowano zakładów pracy zaklasyfikowanych jako zakłady średnie o zatrudnieniu 50-249 osób i zakładów dużych o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób. Kontrolami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy objęto zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy, środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej, wypadków przy pracy oraz przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. Przedmiotem kontroli było także sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, dotyczących czasu pracy w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

W 2 kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stanu maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych na terenie zakładów przerobczych, w których następuje proces urabiania, transportowania, segregacji, rozdrabniania kopaliny. Dotyczyły one głównie wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony zabezpieczające ich ruchome części. Nieprawidłowości te powstawały zwykle w wyniku nieprofesjonalnie przeprowadzonych napraw lub remontów wymagających zdemontowania osłon i urządzeń ochronnych. Eksploatowanie uszkodzonych maszyn i urządzeń technicznych było źródłem zagrożeń dla pracowników. Naruszenia przepisów bhp w zakresie urządzeń i instalacji energetycznych wynikają głównie z braku przeglądów i prac kontrolno-pomiarowych urządzeń. Wyrazem lekceważenia zagrożenia, przez dwóch

kontrolowanych pracodawców, jest brak potwierdzenia protokołami z badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych. Jest to szczególnie niebezpieczne w sytuacji, gdy eksploatacja kruszywa prowadzona jest spod lustra wody, a segregacja kruszywa odbywa się na mokro. W dwóch kontrolowanych podmiotach stwierdzono brak lub nieprawidłowo sporządzone instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników. Każda kontrola ujawniła podmioty, które nie przeprowadziły badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (np. hałasu, zapylenia, drgań mechanicznych) w każdym z tych przypadków pracodawca nie informował pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz nie udostępnił ich i nie wyjaśniał ich znaczenie z badań które dotychczas wykonywał. Problem dotyczący badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia okazał się złożonym ponieważ w jednym z przypadków pracodawca nie wytypował co najmniej jednego czynnika szkodliwego dla zdrowia choć były do tego podstawy. W czterech zakładach pracy nieprawidłowości dotyczyły także rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy i karty badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowisku pracy ich braku lub nierzetelnym prowadzeniu. Znajomość wielkości narażenia jest niezbędna do podjęcia działań techniczno - organizacyjnych zmierzających do ograniczenia występowania czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników, jak również udostępnienia pracownikom odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej. Tymczasem w jednym z kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej i odzieży roboczej,

a w dwóch przypadkach nie ustalono wcale rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z wykonywaną pracą. Naruszenia dotyczące prowadzenia szkolenia wstępnego – instruktą ogólnego stwierdzono w jednym podmiocie, a instruktą stanowiskowego w dwóch podmiotach. Uchybienia te są istotne ze względu na prowadzenie eksploatacji, przeróbki, transportu kopalin na otwartej przestrzeni, gdzie pracownicy narażeni są na oddziaływanie czynników środowiska pracy, czynników atmosferycznych, pokonywanie dużych odległości pomiędzy stanowiskami pracy, oraz zmiany w lokalizacji maszyn i urządzeń wynikające z postępu prac. Szkolenie umożliwia pozyskanie wiedzy koniecznej do prawidłowego wykonywania swoich obowiązków oraz wykształcenia właściwych metod wykonywania prac. Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach stwierdzono w czterech kontrolowanych podmiotach. W ocenie inspektorów pracy wielu pracodawców sporządzenie oceny ryzyka zawodowego traktuje jako spełnienie wymogu formalnego, nie dostrzegając w niej fundamentalnego narzędzia służącego poprawie warunków pracy i eliminowaniu zagrożeń wypadkowych w miejscu pracy. W dwóch przypadkach pracownicy byli dopuszczani do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego. Głównymi przyczynami stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy są: niezadawalająca świadomość występowania zagrożeń ze strony zarówno pracodawców, osób nadzoru, jak i pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, lekceważenie swoich obowiązków przez uczestników procesu produkcyjnego, niezadawalająca współpraca pomiędzy pracodawcami a służbą bhp, zaniedbania w przeprowadzaniu kontroli stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych. W tym miejscu warto zaznaczyć,

że w 2 przypadkach pracodawca nie zorganizował służby bhp w zakładzie pracy. Realizując kontrole inspektorzy pracy nie nawiązali współpracy z właściwymi terytorialnie urzędami górnictwa. W zakresie działań prewencyjnych inspektorzy pracy w trakcie kontroli udzielali porad prawnych, przekazywali wydawnictwa PIP. Przeprowadzone zostały również kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w części dotyczącej czasu pracy pracowników. Wykazały one nieprawidłowości polegające na braku lub nieprawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy 3 podmiotów, nieprzestrzeganiu przepisów tygodniowego czasu pracy 2 podmiotów, odpoczynku dobowego 1 podmiotu. Pracodawcy dość często tłumaczyli taki stan potrzebami zakładu oraz tym, że pracownik był bardziej zainteresowany otrzymaniem wynagrodzenia niż otrzymaniem dnia wolnego w innym terminie.

Analizując przeprowadzone kontrole i zakres problemów ujawnionych przez kontrolujących inspektorów pracy okazuje się, że pracodawcy, którzy posiadają wieloosobową służbę BHP, którzy znajdują się w zakładzie pracy nie mają większych problemów z przestrzeganiem przepisów w szczególności z zakresu BHP. Przedstawiony powyżej stan przestrzegania przepisów w pozostałych zakładach pracy w zakresie bhp budzi zaniepokojenie organów Państwowej Inspekcji Pracy.

## **7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna**

W powyższym zakresie skontrolowano zakłady usług leśnych wykonujące prace w leśnictwie związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie

techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem prowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz - w uzasadnionych przypadkach - legalności zatrudnienia przez zakłady usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono w 2023r. kontrole Zakładów Usług Leśnych działających w obrębie dwóch Nadleśnictw (Łągówi Skarżysko) wchodzących w skład RDLP w Radomiu.

Kontrolą objęto 10 zakładów usług leśnych zatrudniających od 1 do 9 pracowników.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 40 osób, w tym:

- 40 osób zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, co stanowi 100% pracujących,
- pracodawcy nie zatrudniali osób na podstawie umów cywilnoprawnych,
- kontrolowani pracodawcy nie zatrudniali osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

W kontrolowanych zakładach pracodawcy również wykonywali prace z zakresu pozyskania i zrywki drewna.

Kontrolowani pracodawcy nie zatrudniali kobiet.

W kontrolowanych zakładach nie zatrudniano cudzoziemców.

Umowy zawierane przez nadleśnictwa z zakładami usług leśnych określają w sposób szczegółowy obowiązki wykonawców robót, tj. zakładów usług leśnych m.in. w zakresie: wykonywania prac zgodnie z obowiązującą w Lasach Państwowych technologią i przepisami szczegółowymi, przestrzegania przepisów bhp wynikających z przepisów prawa pracy, wyznaczania koordynatorów w przypadkach pracy na powierzchni więcej niż jednego wykonawcy (podwykonawcy).



Inspektor pracy stwierdził, że w większości kontrolowanych podmiotów przestrzegane były przepisy prawa pracy w zakresie:

- przygotowania do pracy (posiadanych kwalifikacji i uprawnień, szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznej opieki lekarskiej),
- wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej (uchybień w 1 zakładzie),
- wyznaczania stanowisk pracy i ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- przestrzegania techniki pozyskiwania drewna (nieliczne uchybień),
- nadzoru nad pracami niebezpiecznymi,
- składowania drewna (lokalizacji mygieł i stosów drewna),
- stanu technicznego maszyn i sprzętu do pozyskiwania i zrywki drewna (harwestery, forwardery, ciągniki specjalistyczne, przyczepy z zamontowanym żurawiem, ciągniki rolnicze z wciągarkami i płytami oporowymi montowanymi na podnośniku),
- zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, środków higieny osobistej.

Natomiast ujawnione nieprawidłowości we wskazanym zakresie dotyczyły m.in.:

- braku szczepień ochronnych KZM oraz braku badań przesiewowych w kierunku boreliozy, co stwierdzono w 8 podmiotach na 10 objętych kontrolą,
- oceny ryzyka zawodowego - na 25 stanowisk objętych kontrolą w 1 przypadku nie zapoznano dwóch pracowników z dokonaną oceną ryzyka zawodowego na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy, natomiast ocena ryzyka dla 5 stanowisk przeprowadzona była nierzetelnie bez kompleksowego uwzględnienia wszystkich czynników środowiska pracy występujących przy wykonywanych pracach oraz sposobów wykonywania prac. Nieprawidłowości te stwierdzono w 1 zakładzie.
- służby bhp - dotyczyły niewypełniania obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy w 3 zakładach oraz braku opracowywania rocznych analiz stanu bhp w 3 zakładach,

- niewyznaczenia i nieprzeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy w 3 zakładach.
- bezpiecznych technik pracy - stwierdzono nieprawidłowości w 4 zakładach i dotyczyły 12 pracowników.

W zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej stwierdzono nieprawidłowości tylko w 1 zakładzie, gdzie nie zapewniono właściwych ochron nóg (spodni z wkładką przeciwprzecięciową w odpowiedniej klasie ochronności) dla 1 pracownika.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości przy wykonywaniu prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna należy zaliczyć:

#### wg pracodawców (przedsiębiorców)

- główną przyczyną naruszeń prawa pracy i bhp - wskazywaną przez wszystkich pracodawców - jest brak dostatecznej wiedzy w tym zakresie, a także brak świadomości części pracowników co do następstw niewłaściwego zachowania podczas wykonywania prac w zakresie pozyskania i zrywki drewna,
- jako przyczyny braku działań profilaktycznych w związku z narażeniem pracowników na choroby odkleszczowe pracodawcy podają utrudniony dostęp do lekarzy,
- niektórzy pracodawcy wskazują jako przyczynę brak czasu, spowodowany zbyt dużym skoncentrowaniem prac, co skutkuje brakiem należytego nadzoru nad prowadzonymi pracami, a także nad prowadzeniem na bieżąco niezbędnej dokumentacji zakładowej,

#### wg inspektora pracy

Inspektor pracy oprócz przyczyn wskazanych przez pracodawców wskazuje także inne przyczyny:

- brak skutecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami, co spowodowane jest rozmiarem zadań do wykonania (skutek startowania we wszystkich dostępnych przetargach) oraz w większości przypadków wykonywaniem prac przez samych właścicieli zakładów,

- niewypełnianie obowiązków przez wykonujących zadania służby bhp dotyczące w szczególności braku kontroli stanowisk pracy oraz przestrzegania przepisów przez pracowników,
- częsty brak właściwej kontroli i nadzoru nad prowadzonymi pracami ze strony Służby Leśnej i niekorzystanie z uprawnień pozwalających na wstrzymanie prowadzonych prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia, czy też możliwości zerwania umowy z ZUL za rażące nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp. Występuje tu konflikt interesów, bowiem Służbie Leśnej zależy przede wszystkim na szybkim i sprawnym realizowaniu planów pozyskania i zrywki drewna, a nie na wstrzymywaniu prac. W latach 2021-2022 w 2 kontrolowanych nadleśnictwach (do dnia zakończenia kontroli) stwierdzono tylko 1 przypadek wstrzymania prac, natomiast nie stwierdzono rozwiązania umowy przez Nadleśnictwo z Zakładami Usług Leśnych z powodu rażących naruszeń przez przedsiębiorcę przepisów i zasad bhp.

Mimo tych uwag, z roku na rok następuje sukcesywna poprawa w zakresie spełniania wymagań dotyczących warunków oraz bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Prowadzone od wielu lat działania kontrolne oraz realizowane programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych przyniosły już konkretne efekty, polegające na m.in. usprzętowieniu zakładów, a także podniesieniu świadomości pracodawców, że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy przynoszą w sumie same korzyści.

W wyniku kontroli i w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 38 decyzji, w tym 1 decyzja skierowania do innych prac 1 pracownika i 1 decyzja wstrzymania eksploatacji,
- 74 wnioski pokontrolne.

Za popełnienie wykroczeń inspektor pracy ukarał mandatem karnym 3 osoby w kwocie 5.000 zł.

Pracodawcy zrealizowali 38 wydanych decyzji oraz 58 wniosków pokontrolnych.

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (40 pracowników) uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez:

- pracodawcy podjęli działania w zakresie profilaktyki dla 32 pracowników narażonych na choroby odkleszczowe (szczepienia ochronne KZW oraz badania przesiewowe w kierunku boreliozy),
- dokonano aktualizacji ryzyka zawodowego na 5 stanowisk pracy w 1 zakładzie,
- w 3 zakładach wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie służby bhp dotyczące wypełniania obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy oraz opracowano roczne analizy stanu bhp w 4 zakładach,
- w 2 zakładach wyznaczono i przeszkolono pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy,
- w 4 zakładach podjęto działania w zakresie poprawy techniki ścinki i obalania drzew przeprowadzając dodatkowe szkolenia i instruktaże dla 12 pracowników,
- w jednym zakładzie zapewniono właściwe ochrony nóg (spodnie z wkładką przeciwprzecięciową w odpowiedniej klasie ochronności) dla 1 pracownika.

W wyniku zrealizowania skierowanych do pracodawców wniosków w wystąpieniach wyeliminowano 17 nieprawidłowości dotyczących prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

## 8. Nadzór rynku

### Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi

Nadzór rynku związany z kontrolą wyrobów wprowadzanych do obrotu wpisuje się w coroczny zakres działania PIP począwszy od dnia wejścia Polski do UE.

W 2023r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili ocenę 19 różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 20 przedsiębiorców oraz 4 kontroli przeprowadzonych na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 6 sztuk rękawic ochronnych (ŚOI) oraz 13 egzemplarzy maszyn.

Dla organów celnych wydano 5 opinii.

Do 6 wyrobów nie wniesiono uwag (4 ŚOI, 2 sztuki maszyn). W grupie wyrobów poddanych ocenie – 8 sprowadzonych było spoza UE.

Kontrole środków ochrony indywidualnej (ŚOI) w 2 przypadkach wykazały nieprawidłowości. Kontrole wg dyrektywy maszynowej ujawniły nieprawidłowości w 11 wyrobach.

Nieprawidłowości wyrobów wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem,
- brakiem właściwej deklaracji zgodności,
- brakiem, lukami czy błędami w instrukcjach użytkownika,
- budową maszyn.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki czy błędy w instrukcjach użytkownika były przyczyną niepełnej, czy też niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego o warunkach stosowania danego wyrobu, co przekładało się na możliwość użytkowania wyrobów w sposób odbiegający od ich faktycznego przeznaczenia.

Ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych.

7 przypadków wiązało się z usunięciem uchybień, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 5 maszyn i 2 ŚOI.

W przypadku ŚOI zmiany zostały dokonane w zakresie treści instrukcji użytkownika.

W przypadku maszyn zmiany zostały dokonane w zakresie: budowy, uzupełnienia oznakowania, uzupełnienia i weryfikacji instrukcji użytkownika oraz poprawy deklaracji zgodności.

Zmiany i uzupełnienia przy maszynach dotyczyły:

- zapewnienia rozwiązań technicznych uniemożliwiających do sięgania kończynami do miejsc niebezpiecznych przy maszynie,
- uzupełnienia oznakowania maszyn, w tym sporządzenia dodatkowych oznaczeń maszyn oraz zapewnienia tabliczki z zapisami ostrzegawczymi w języku polskim,
- weryfikacji instrukcji użytkownika w zakresie: podania informacji o maszynach, zapewnienia dołączania deklaracji zgodności, wymaganych informacji na temat bezpieczeństwa,
- zapewnienia i korekt deklaracji zgodności w zakresie ich dotyczącym.

Korekty zostały dokonane przy udzielanych przez inspektorów pracy poradach i informacjach o „dobrych praktykach inżynierskich” oraz przy stałe prowadzonym monitoringu poprawności wprowadzanych zmian.

#### Wydawanie opinii na wniosek organów celnych

Kontrole wyrobów prowadzone na wniosek organów celnych mają na celu ochronę rynku Unii Europejskiej przed wyrobami importowanymi z krajów trzecich, które nie spełniają wymagań dyrektyw i rozporządzeń nowego podejścia.

W ramach realizacji tematu w 2023r. przeprowadzono 4 kontrole w oddziałach celnych – w ich wyniku wydano 5 opinii negatywnych, które dotyczyły 5 wyrobów.

Wnioski organu celnego we wszystkich przypadkach dotyczyły nieprawidłowości związanych z wymogami formalnymi, takimi jak: brak instrukcji użytkownika maszyny, brak właściwej deklaracji zgodności, brak właściwych oznaczeń na maszynie. W jednym przypadku oprócz w/w nieprawidłowości formalnych wniosek dotyczył również braku urządzeń ochronnych zabezpieczających strefy niebezpieczne maszyny.

W 2023r. najwięcej wyrobów (60%) pochodziło z Ukrainy. Były to następujące maszyny:



- agregat uprawowy,
  - mobilna suszarnia do ziarna
  - linia do produkcji granulatu/peletu.
- Pozostałe wyroby zostały sprowadzone z następujących krajów:
- pilarka formatowa do drewna – Chiny,
  - rozwłóknarka – Turcja.

### **9. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej**

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 4 kontrole u pracodawców prowadzących działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. W ramach kontroli prac w strefach zagrożonych wybuchem przeprowadzono 4 kontrole, natomiast w ramach kontroli materiałów wybuchowych, w tym pirotechnicznych - kontroli nie przeprowadzono ze względu na fakt, iż na terenie województwa świętokrzyskiego nie działają podmioty, które w swojej działalności mają produkcję, transport wewnątrzzakładowy oraz obrót materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych (prac w strefach zagrożonych wybuchem).

W ramach kontroli zostały uwzględnione przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie malowania proszkowego elementów metalowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 86 decyzji (w tym 60 decyzji wydanych w ramach omawianego tematu), z czego 58 decyzji zostało zrealizowanych. Skierowano wystąpienia zawierające w sumie 23 wnioski, z czego wszystkie wnioski zostały zrealizowane (7 wniosków dotyczyło tematu oraz zostały zrealizowane). Wydano 3 decyzje skierowania pracownika do innych prac (w tym 1 decyzja

dotyczyła braku środków ochrony indywidualnej spełniających wymagania określone przepisami prawa) oraz 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyny. Wydano 1 decyzję dotyczącą zlikwidowania zagrożenia wybuchowego spowodowanego użytkowaniem w miejscu pracy czajnika w zwykłym wykonaniu.

Nie przeprowadzono dotychczas rekontroli w kontrolowanych zakładach, w związku z powyższym efekty uzyskane w wyniku kontroli można przedstawić opierając się na odpowiedziach dotyczących wykonania nakazów przekazanych przez pracodawców. Jako przykłady rażących naruszeń przepisów można wskazać m.in. zaniedbania przy prowadzeniu ww. prac będące wynikiem gromadzenia w miejscu pracy farby malarskiej poprzez nie sprzątanie na bieżąco miejsca pracy oraz stanowisk pracy, co powoduje dodatkowe ryzyko powstania na tych stanowiskach atmosfery wybuchowej poprzez zgromadzony w nadmiernej ilości proszek, w 1 zakładzie pracy pracodawca nie pozwolił inspektorom pracy sprawdzić, jakie warunki pracy zapewnił swoim pracownikom i pod groźbą wezwania policji tylko raz wpuścił na teren zakładu inspektora pracy, po czym skutecznie zaczął utrudniać przeprowadzenie rzetelnie kontroli m.in. przebywając na zwolnieniu lekarskim oraz nie upoważniając nikogo do reprezentowania go w trakcie kontroli - skutkiem czego inspektor pracy na podstawie ustaleń z jedynej wizyty w zakładzie skierował do pracodawcy 31 decyzji nakazowych oraz skierował do sądu wniosek o ukaranie wskazując w nim 31 zarzutów.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych pracodawcy m.in. dokonali oceny ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych pracodawcy m.in. dokonali ocenę ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, oznakowali strefy zagrożenia wybuchem oraz wejścia do pomieszczeń, w których występuje atmosfera wybuchowa, uzupełnili ocenę ryzyka

zawodowego o informację dotyczącą stosowania substancji / mieszanin niebezpiecznych oraz występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

Jako przykład dobrej praktyki w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia należy wskazać zastosowane środki przez pracodawcę:

- odizolowanie pomieszczenia lakierni od innych pomieszczeń i wyposażenie w kabinę lakierniczo - suszarniczą wykonaną z płyt warstwowych zapewniających odporność na oddziaływanie substancji agresywnych chemicznie,
- zapewnienie ubrania antystatycznego, eliminując tym samym stosowanie jednorazowych kombinezonów, w praktyce powodujących dyskomfort w pracy, na co skarżyli się pracownicy.

Za popełnienie wykroczeń inspektor pracy ukarał 1 pracodawcę mandatem karnym w kwocie 1100 zł oraz skierował 1 wniosek do sądu zawierający 31 zarzutów.

Podjęte działania spowodowały, że osoby świadczące pracę w różnym zakresie uzyskały poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy między innymi poprzez:

- dokonanie oceny ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
- zapewnienie pracownikowi odzieży w wykonaniu antyelektrostatycznym oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- oznakowanie odpowiednim znakiem "Ex" wejście do pomieszczenia, w którym występują atmosfery wybuchowe,
- dokonanie podziału przestrzeni zagrożonych wybuchem na strefy, na podstawie prawdopodobieństwa i czasu występowania atmosfery wybuchowej,
- opracowanie i udostępnienie pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczącej obsługi kabiny do lakierowania proszkowego.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że świadomość pracodawców dotycząca występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej jest jeszcze mała. Z rozmów

przeprowadzonych w czasie kontroli z pracodawcami wynika, że czynnikiem decydującym o stosowaniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest sytuacja na rynku. Pracodawcy głównie skupiają się na prowadzeniu działalności i zapewnieniu zbytu. I tutaj można zaobserwować prawidłowość: im lepsza pozycja na rynku, tym większa dbałość pracodawcy i samych pracowników o warunki w miejscu pracy.

Zdaniem pracodawców wymagania nałożone nawet na małych przedsiębiorców są bardzo kosztowne (m.in. badania i pomiary środowiska pracy, stosowanie certyfikowanych ŚOI, wyposażanie pracowników w odzież i obuwie robocze, przeprowadzanie szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich pracowników). Dużą trudnością jest znalezienie i zatrudnienie osoby kompetentnej, doradzającej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, znającej zagadnienia występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

## **10. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne**

Kontrole w ramach realizacji omawianego tematu zostały przeprowadzone w 4 zakładach zakwalifikowanych do podmiotów małych do 49 osób pracujących - 1 zakład oraz średnich z zatrudnieniem od 50 do 249 osób - 3 zakłady. Łącznie w skontrolowanych zakładach pracowało 389 osób, w tym 376 pracowników, z których 109 stanowiły kobiety.

W narażeniu na hałas pracę świadczyło 183 osoby (47,04% z ogółu pracujących), a na drgania mechaniczne o działaniu ogólnym i/lub miejscowym 43 osoby (11,05% z ogółu pracujących).

W warunkach przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu pracowały 74 osoby, tj. 40,43% osób związanych z pracą w narażeniu na ten czynnik (19,02% z ogółu pracujących).

W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono przypadku wykonywania przez pracujących pracy w warunkach przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia drgań o działaniu miejscowym i ogólnym.

W kontrolowanych zakładach warunkach narażenia na hałas pracę świadczyło 49 kobiet (44,95% z ogółu pracujących kobiet), a w warunkach przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu pracowało 28 kobiet (25,69% z ogółu pracujących kobiet).

W czasie kontroli nie stwierdzono, aby w warunkach narażenia na hałas lub drgania mechaniczne o działaniu ogólnym i / lub miejscowym zatrudniane były kobiety w ciąży z naruszeniem wykazu prac szkodliwych dla ich zdrowia.

W kontrolowanych zakładach w warunkach narażenia na drgania mechaniczne o działaniu ogólnym i/lub miejscowym pracę świadczyło 17 kobiet.

W zakładach objętych kontrolą w ramach omawianego tematu nie zatrudniano pracowników młodocianych.

Przedmiotem działalności kontrolowanych zakładów była:

- produkcja wyrobów tartacznych, produkcja drewna klejonego, produkcja wyrobów z drewna konstrukcyjnego, obróbka i zabezpieczanie drewna,
- sprzedaż wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa,
- produkcja i sprzedaż osprzętu do suchej zabudowy i osprzętu elektroenergetycznego i odgromowego (elementów metalowych),
- produkcja gotowych wyrobów metalowych - prostych sprzętów do domowych siłowni.

Źródło hałasu stanowiły:

- stosowane w procesie obróbki plastycznej na zimno prasy mimośrodowe różnych typów (tłoczenie, cięcie, zaginanie).
- procesy przygotowania elementów ze stali do spawania przez ich cięcie, prostowanie, ukosowanie, czyszczenie czy ich szczepianie i następnie prace spawania metodą MAG oraz czyszczenia spoin szlifierką kątową.

- stosowane w procesie obróbki drewna maszyny i urządzenia (strugarki, piły tarczowe, wielopiły, granulatory, klejarki, optymalizerki, linie do produkcji peletu, linia do produkcji elementów na mikrowczepy).

Źródło drgań mechanicznych o działaniu ogólnym i miejscowym stanowiły:

- wózki jezdniowe z napędem silnikowym i ładowarki używane w transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrabiarki do drewna.

Przyczyną przekroczeń najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu w kontrolowanych zakładach były prowadzone procesy technologiczne i związane z nimi maszyny (np. obrabiarki do drewna) - bez możliwości wyeliminowania dostępu pracowników do miejsc emisji tego czynnika na stanowiskach pracy czy też bez izolacji stanowisk pracy przed wpływem hałasu na zatrudniane osoby.

Przypadki narażenia na drgania o działaniu ogólnym i miejscowym o natężeniu poniżej NDN wiązały się z obsługą wózków jezdniowych z napędem silnikowym (podnośnikowych), ładowarek oraz obrabiarek do drewna.

Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości według pracodawców były:

- zbyt duża ilość przepisów regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważenie przepisów i zasad bhp przez samych pracowników,
- brak środków finansowych.

a według inspektorów pracy:

- brak lub niewystarczająca znajomość przepisów praw pracy, w tym przepisów bhp,
- brak wykwalifikowanych doradców,
- powierzanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy osobom spoza zakładu pracy, co często pociąga za sobą brak systematycznej kontroli stanowisk pracy,
- marginalnym traktowaniem przez pracodawców spraw formalnych, np. związanych z informowaniem pracowników o zagrożeniach związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy - hałas i drgania mechaniczne.

W sumie w czasie kontroli związanych z realizacją tematu inspektorzy pracy wydali 36 decyzji, w tym 17 tematycznie związanych z hałasem / wibracją oraz 29 wniosków, w tym 19 dotyczących hałasu / wibracji.

Zgodnie z pisemną informacją pracodawcy przesłaną do Okręgowego Inspektoratu Pracy:

- 33 decyzje zostały wykonane (co stanowi 91,6 % wszystkich wydanych decyzji), w tym 17 tematycznie związanych z hałasem / wibracją (co stanowi 100% tych decyzji),
- 29 wniosków zostało zrealizowane, co stanowi 100% wszystkich wniosków oraz wniosków tematycznie związanych z hałasem / wibracją.

Ponadto w czasie kontroli związanych z realizacją tematu inspektorzy pracy:

- wydali 1 polecenie ustne,
- nałożyli 1 mandat karny w kwocie 1500 złotych za popełnienie 5 wykroczeń (wykroczenia nie były tematycznie związane z hałasem / wibracją).
- udzielili 17 porad prawnych, 31 porad technicznych oraz 6 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

## **11. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy**

W 2023r. przeprowadzono 16 kontroli u 16 pracodawców. Pracodawcy zatrudniali łącznie 2246 pracowników w chwili kontroli. Kontrole przeprowadzone zostały w zakładach niekontrolowanych do tej pory w zakresie: „Ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy”. W/w pracodawcy zatrudniali łącznie 5350 pracowników w chwili kontroli. Kontrole przeprowadzone zostały w zakładach niekontrolowanych do tej pory w tym zakresie. Skontrolowano 1 zakład pracy sklasyfikowany jako zatrudniający do 9 pracowników. Największy odsetek stanowiły zakłady małe o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (56%, 9 zakładów pracy), następnie zakłady średnie zatrudniające od 50 do 249 osób (19%, 3 zakłady pracy) oraz duże zakłady

o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób (19%, 3 zakłady pracy).

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na właściwą identyfikację występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych oraz adekwatność podejmowanych przez pracodawców działań w celu eliminowania bądź ograniczania występujących zagrożeń.

Wyniki kontroli wskazują, że większość pracodawców ma problemy ze stanem BHP w zakresie niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy. W 44% przypadków nie uwzględniano w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników chemicznych lub nie aktualizowano wielkości tego narażenia w zależności od wyników badań i pomiarów tych czynników chemicznych, a co za tym idzie, nie wprowadzono w tym obszarze odpowiednich środków profilaktycznych. Kolejnym przykładem niekompletnych informacji przekazywanych przez pracodawcę swoim pracownikom jest niekompletny program szkoleń (w 19% przypadków) nie uwzględniający występowanie na tych stanowiskach czynników chemicznych oraz pracę w kontakcie z substancjami niebezpiecznymi uwzględniając wymagania dotyczące oznakowania zgodnego rozporządzeniem CLP. Kontrole w obszarze prac zakwalifikowanych do szczególnie niebezpiecznych (z uwagi na ich charakter oraz występujące w środowisku pracy szkodliwe czynniki chemiczne) wykazały szereg nieprawidłowości. W 31% przypadków stwierdzano brak lub niewłaściwe opracowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Nie uwzględniano w nich wszystkich wykonywanych prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych, jak np. prace przy użyciu w szczególności substancji stwarzających zagrożenie lub mieszanin stwarzających zagrożenie. Należy zauważyć, że przedsiębiorcy nie zawsze identyfikowali prace z użyciem substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie jako prace szczególnie niebezpieczne. W 19% przypadków nie określano również szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu. W 19% przypadków zaniebdywano regularnego



przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy, dla których określono najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia w środowisku pracy, a w 6% przypadków także nie typowano takich czynników do przeprowadzania badań i pomiarów. W tym miejscu warto zaznaczyć, że w 25% przypadków nawet jeżeli pracodawca dysponował aktualnymi wynikami badań i pomiarów to nie informował on pracowników o aktualnych wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy. Wynikało to najczęściej z braku rzetelnej oceny warunków środowiska pracy. W 25% przypadków kontrolowane zakłady nie posiadały aktualnych spisów substancji i mieszanin niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie. W 19% przypadków problemem ujawnionym było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników odzieży roboczej, a w 13% przypadków nie ustalono rodzaju odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach pracy jest niezbędne.

W grupie zagadnień związanych z organizacją pracy dominującą nieprawidłowością był brak lub nierzetelnie sporządzone instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy. W 13% przypadków instrukcja dotycząca prac związanych ze stosowaniem substancji lub mieszanin stwarzających zagrożenie nie uwzględniała informacji zawartych w kartach charakterystyki tych chemikaliów, w 13% przypadków problemem była instrukcja użytkowania i konserwacji środków ochrony indywidualnej: ochrona słuchu, rękawic chemoodpornych. W 13% przypadków uchybienia wiązały się z brakiem oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc, w których występują zagrożenia np. miejsc składowania produktów chemicznych. W 25% przypadków nieprawidłowości dotyczyły zarówno magazynowania, jak też dokumentacji wewnątrzzakładowej, w szczególności doboru miejsca magazynowania, zasad magazynowania i składowania produktów chemicznych (w tym składowania poza miejscami do tego wyznaczonymi). Kolejnym problemem, w 50% przypadków stwierdzonym, były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia,

natomiast problem z prowadzeniem kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy odnotowano w 38% przypadków. Często brakowało ciągłości w prowadzeniu rejestru albo po każdym pomiarach zakładano nowy dokument. Brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak ciągłości zapisów wprowadza chaos i utrudnia określenie warunków pracy pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, a w przyszłości może uniemożliwić potwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy zdiagnozowanym u pracownika lub byłego pracownika chorobą zawodową, a warunkami pracy.

W kontrolowanych podmiotach często funkcje służby BHP pełnił specjalista spoza zakładu pracy, który nie ma stałego wglądu do technologii realizowanych w zakładzie pracy i nie znał on specyfiki zakładu pracy. W związku z powyższym brakowało stałego nadzoru nad stanem BHP, co niosło za sobą szereg nieprawidłowości polegających na dezaktualizowaniu się dokumentacji z zakresu BHP. Nie była ona na bieżąco weryfikowana, aktualizowana o nowe procesy technologiczne czy mieszaniny zaklasyfikowane jako szczególnie niebezpieczne. Pracodawcy, którzy w swoich procesach technologicznych wykorzystują wiele mieszanin zaklasyfikowanych jako szczególnie niebezpieczne mają problem z dokumentacją z tego zakresu. Najczęściej zadania te przydzielane są „przy okazji” pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku: kierownika lub technologa, dla których nie jest to zadanie priorytetowe. Brak wiedzy osób sprawujących nadzór na temat zagrożeń wynikających z użytkowanych przez pracodawców substancji i mieszanin chemicznych zaklasyfikowanych jako niebezpiecznych, a co za tym idzie, brak lub nieadekwatne w tym obszarze środki profilaktyczne. Pojawiły się sporadyczne nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy – w 6% przypadków dopuszczano do pracy bez aktualnych szkoleń z zakresu bhp, a w 19% przypadków prowadzono szkolenia okresowe w odstępach dłuższych niż zawarte jest to w obowiązujących przepisach, w 25% przypadków w zakładzie pracy nie uwzględniano w skierowaniu na profilaktyczne

badania lekarskie czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na stanowiskach pracy. Poważne obawy mogą budzić braki techniczne stwierdzone przez inspektorów pracy gdzie w 38% przypadków system I pomocy nie funkcjonował wcale, a w 13% przypadków w kontrolowanych firmach pracodawca nie zapewnił lub zapewnił niesprawne natryski ratunkowe do obmycia całego ciała oraz oddzielnie natryski do przemywania oczu z dopływem wody pozwalającym na bezpiecznie opłukiwanie oczu.

Działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy prowadzone od lat na rzecz bezpieczeństwa pracy na budowach z pewnością przynoszą efekt w postaci likwidacji wielu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników. Jednak brak zaangażowania części pracodawców, zarówno w kształtowanie właściwych zachowań pracowników (niski poziom szkoleń w zakresie bhp), jak i zorganizowanie skutecznie działającej służby bhp (np. w zakresie wewnętrznych kontroli i monitorowania stanu bezpieczeństwa pracy), przy obserwowanym odpływie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z rynku pracy, stanowi znaczącą barierę w procesie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy.

## 12. Kontrole placówek handlowych

W okresie od stycznia do grudnia 2023r., w ramach realizowanego tematu, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, przeprowadzono kontrole w 13 placówkach handlowych, przy czym 3 kontrole dotyczyły placówek wielkopowierzchniowych, 10 kontroli przeprowadzono w innych placówkach handlowych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 131 osób:

- w ramach stosunku pracy 126 osób,

- na podstawie umów cywilnoprawnych 5 osób.

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

W zakresie prawnej ochrony stwierdzono występowanie nieprawidłowości zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych.

### A) placówki wielkopowierzchniowe

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające łącznie 22 wnioski.

Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców oraz przeprowadzonej w 1 podmiocie rekontroli ustalono, że 20 wniosków dotyczących przepisów prawa pracy zrealizowano.

Uzyskano następujące przykładowe efekty:

- naliczono i wypłacono pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem 100% i 50% (dot. 23 pracowników),
- naliczono i wypłacono pracownikom ekwiwalent za pranie odzieży roboczej (dot. 6 pracowników),
- uporządkowano akta osobowe pracowników tak, aby sposób ich prowadzenia był zgodny z obowiązującymi przepisami, np. uzupełniono o dokumenty dotyczące

- warunków pracy i płacy (dot. 25 pracowników),
  - ustalono w obwieszczeniu obowiązujące systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęty okres rozliczeniowy (dot. 6 pracowników),
  - wdrożono do realizacji wniosek dotyczący planowania pracy w sposób zapewniający odpoczynki dobowe (dot. 6 pracowników),
  - poinformowano pracowników na piśmie o dodatkowych warunkach zatrudnienia (dot. 6 pracowników),
  - wdrożono do realizacji wniosek dotyczący sporządzania rozkładów czasu pracy pracowników na okres nie krótszy niż 1 miesiąc i poinformowanie pracowników o sporządzonym rozkładzie co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w tym okresie (dot. 6 pracowników),
  - wdrożono do realizacji wniosek dotyczący zapewniania wszystkim pracownikom co najmniej 11-o godzinnych odpoczynków dobowych (dot. 6 pracowników),
  - wdrożono do realizacji wniosek dotyczący zapewniania wszystkim pracownikom przeciętnie 5-o dniowego tygodnia pracy (dot. 6 pracowników),
  - wdrożono wniosek o niepowierzaniu pracownikom pracy w niedziele objęte zakazem handlu (dot. 6 pracowników).
- B) inne placówki handlowe

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 10 wystąpień zawierających łącznie 87 wniosków w zakresie prawnej ochrony pracy. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców, a w niektórych przypadkach w wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzających ustalono, że 72 wnioski zostały zrealizowane. W jednym przypadku nie uzyskano informacji od pracodawcy o realizacji zaleceń pokontrolnych, w drugim przypadku nie upłynął termin ich realizacji.

Uzyskano następujące przykładowe efekty:

- naliczono i wypłacono wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100% za pracę w godzinach nadliczbowych 5 pracownikom,
- naliczono i wypłacono wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w tej samej dobie pracowniczej 5 pracownikom,
- naliczono i wypłacono dodatek za pracę w porze nocnej 3 pracownikom,
- wypłacono ekwiwalent za pranie odzieży roboczej 7 pracownikom,
- zaprowadzono ewidencję czasu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami dla 8 pracowników,
- uporządkowano akta osobowe pracowników tak, aby sposób ich prowadzenia był zgodny z obowiązującymi przepisami, np. wydzielono dodatkową część akt osobowych, ułożono dokumenty zgodnie z obowiązującymi przepisami – dotyczyło 20 pracowników,
- wyeliminowano uchybienia związane z przekazaniem pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia – dotyczyło 26 pracowników,
- ustalono w umowach o pracę 12 pracowników liczbę godzin ponad ustalony wymiar, za które przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem,
- udostępniono 12 pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu,
- ustalono w obwieszczeniu obowiązujące systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęty okres rozliczeniowy - dotyczyło 18 pracowników,
- wdrożono do realizacji wnioski dotyczący sporządzania rozkładów czasu pracy pracowników na okres nie krótszy niż 1 miesiąc i poinformowanie pracowników o sporządzonym rozkładzie co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w tym okresie – dotyczyło 14 pracowników,
- wdrożono do realizacji wnioski dotyczące udzielania pracownikom urlopów w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,

- założono i zaprowadzono indywidualne karty ewidencyjne przydziału odzieży i obuwia roboczego dla 16 pracowników,
- dostosowano treść obowiązującego regulaminu pracy do stanu faktycznego,
- wdrożono do realizacji wniosek dotyczący zapewniania wszystkim pracownikom co najmniej 11-o godzinnych odpoczynków dobowych,
- wdrożono do realizacji wniosek o zapewnieniu pracownikom przeciętnie 5-o dniowego tygodnia pracy.

Liczną grupę stanowiły nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### A) placówki wielkopowierzchniowe

W związku z nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wydano 37 decyzji – wszystkie decyzje zostały zrealizowane, w tym 20 decyzji zrealizowano w trakcie prowadzenia kontroli. Realizację pozostałych 17 decyzji inspektorzy pracy potwierdzili podczas kontroli sprawdzających. Wdrożono również do realizacji 4 wnioski profilaktyczne.

Uzyskano przykładowo następujące efekty:

- zapewniono wymagane i sprawne technicznie urządzenia w pomieszczeniach higienicznosanitarnych w 3 podmiotach (dot. 41 pracowników), np. naprawiono spłuczkę, umywalkę, zapewniono zlewozmywak dwukomorowy w jadalni,
- zapewniono szafki na odzież roboczą i własną dla wszystkich pracowników w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- zapewniono sprawne oświetlenie w magazynie w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- oznakowano krawędź rampy załadunkowo-rozładunkowej w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- oznakowano miejsca niebezpieczne tj. schody, różnicę poziomów przy

- stanowiskach pracy, w 2 podmiotach (dot. 25 pracowników),
- odnowiono oznakowanie dróg transportowych w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- oznakowano ciągi transportowe w 1 podmiocie (dot. 16 pracowników),
- wyeliminowano ubytki w podłodze w magazynie w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- wyeliminowano nieprawidłowości związane z magazynowaniem towarów w ciągach komunikacyjnych oraz w sposób utrudniający dostęp do regałów magazynowych w 3 podmiotach (dot. 41 pracowników),
- wywieszono informację o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- sporządzono spis substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 2 podmiotach (dot. 25 pracowników),
- uzyskano karty charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 2 podmiotach (dot. 25 pracowników),
- zapewniono klucz do wyjścia ewakuacyjnego w 1 podmiocie (dot. 6 pracowników),
- uzyskano aktualne protokoły z badań i pomiarów elektrycznych w 1 podmiocie (dot. 19 pracowników),
- ustalono zasady przydziału i odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej w 2 podmiotach (dot. 25 pracowników),
- zapewniono działanie służby bhp w 2 podmiotach ( dot. 25 pracowników),
- zaprowadzono rejestr wypadków w 1 podmiocie, w których doszło do wypadku przy pracy (dot. 6 pracowników)
- zapewniono instrukcję udzielania pierwszej pomocy i wyznaczono przeszkolone osoby do udzielania pierwszej pomocy w 3 placówkach handlowych ( dot. 41 pracowników).



Ponad połowę nieprawidłowości wyeliminowano w czasie trwania kontroli, w szczególności wyeliminowano te nieprawidłowości, które wystąpiły w związku z magazynowaniem oraz oznakowaniem miejsc niebezpiecznych.

#### B) inne placówki handlowe

Na 104 wydanych decyzji 36 decyzji zostało zrealizowanych w trakcie prowadzenia kontroli. Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano kolejne 63 decyzje, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 99 decyzji zrealizowanych, co z kolei stanowi 95% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie. Skierowano do pracodawców 6 wniosków, z czego 5 wniosków wdrożono do realizacji. W przypadku 2 podmiotów nie uzyskano jeszcze pełnej informacji o realizacji środków prawnych.

Uzyskano przykładowo następujące efekty:

- udokumentowano ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy dla 31 pracowników, w tym uzupełniono oceny ryzyka uwzględniające wszystkie występujące zagrożenia,
- poddano szkoleniu wstępnemu w zakresie bhp 2 pracowników,
- poddano szkoleniom okresowym 7 pracowników,
- zapewniono sprawną wentylację w pomieszczeniu higienicznosanitarnym dla 12 pracowników,
- oznakowano miejsca niebezpieczne, tj. progi, schody, rampę przeźroczyste drzwi w 8 podmiotach – dotyczyło 30 pracowników,
- zapewniono środek pomocniczy do transportu w 1 podmiocie dla 2 pracowników wykonujących prace transportowe,
- zapewniono instrukcję magazynowania towarów w 7 podmiotach - dotyczyło 22 pracowników,

- wywieszono czytelną informację o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych w 8 podmiotach – dotyczyło 30 pracowników,
- zabezpieczono przed porażeniem prądem elektrycznym przewody elektryczne w 3 podmiotach – dotyczyło 10 pracowników,
- przeprowadzono badania i pomiary instalacji elektrycznej oraz uzyskano protokoły z badań i pomiarów w 5 podmiotach – dotyczyło 17 pracowników,
- wyznaczono i oznakowano drogi ewakuacyjne w 7 podmiotach - dotyczyło 7 pracowników,
- dokonano pomiarów natężenia oświetlenia na stanowiskach pracy w 3 podmiotach – dotyczyło 14 pracowników ,
- zapewniono urządzenia zabezpieczające przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz (kotara, nawiew) w 3 podmiotach – dotyczyło 9 pracowników,
- zapewniono karty charakterystyki oraz spis substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 4 podmiotach – dotyczyło 11 pracowników,
- udostępniono instrukcje dotyczące obsługi 8 urządzeń (np. kralalnicy, maszyny do mięsa) w 3 podmiotach - dotyczyło 10 pracowników,
- zapewniono instrukcje prowadzenia ręcznych prac transportowych w 3 podmiotach dla 13 pracowników,
- ustalono rodzaje odzieży i obuwia roboczego w 5 podmiotach dla 12 pracowników,
- zapewniono wykonywanie zadań służby bhp w 3 podmiotach zatrudniających łącznie 12 pracowników.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w procesach pracy w placówkach handlowych występują nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy oraz te, które wpływają na bezpieczeństwo higienę pracy. Nieprawidłowości te występują bez względu na charakter prowadzonej działalności i bez względu na wielkość zatrudnienia. Kontrole

przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy w dwóch głównych obszarach, tj. czas pracy oraz prowadzenie dokumentacji pracowniczej. W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym w bieżącym roku pojawiły się tendencje wskazujące na poprawę. Nie stwierdzono rażących naruszeń skutkujących wdrożeniem postępowania wykroczeniowego poza jednym wyjątkiem, dotyczącym placówki wielkopowierzchniowej - wystąpiło rażące naruszenie w związku z powierzaniem pracownikowi pracy w handlu w niedzielę objętą zakazem handlu i pracodawca nie powoływał się na wyjątki w ustawie. Stwierdzone nieprawidłowości skutkowały wszczęciem postępowania wykroczeniowego. W kwestii wypłaty wynagrodzeń i pozostałych świadczeń wynikających ze stosunku pracy incydentalnie występujące nieprawidłowości wynikały z nieprawidłowego rozliczenia czasu pracy, szczególnie w podmiotach kontrolowanych po raz pierwszy. Nie stwierdzono przypadków nieterminowej wypłaty należnych świadczeń. W porównaniu z wynikami kontroli prowadzonych w poprzednich okresach sprawozdawczych na uwagę zasługuje fakt, iż nie stwierdzono rażących naruszeń związanych z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy i w tym zakresie pracodawcy dostosowali się do obowiązujących, w tym znowelizowanych przepisów prawa pracy.

W kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy rodzaj i skala stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na poprawę w pewnych obszarach. O ile w poprzednich latach stwierdzono znaczące uchybienia dotyczące przestrzegania przepisów o niedopuszczaniu pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia z badań lekarskich, o tyle kontrole prowadzone w 2023r. nie wykazały w tym zakresie występowania nieprawidłowości. W dominującym przez ostatnie lata obszarze dotyczącym magazynowania i transportu, w którym wydano najwięcej decyzji, tendencje są

znacznie lepsze niż dotychczas. Wskazują na to nieliczne przypadki związane z niewłaściwym miejscem magazynowania towarów, a w większości dotyczące nieudostępnienia pracownikom instrukcji magazynowania towarów czy braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych. Powtarzające się od lat nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych nie miały w bieżącym roku sprawozdawczym poważnego charakteru, dotyczyły ładu i porządku lub stanu technicznego urządzeń czy pomieszczeń i wszystkie zostały wyeliminowane, w większości przypadków w czasie trwania czynności kontrolnych. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie wydali decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz nie skierowali pracowników do wykonywania innych prac. Nie stwierdzono szczególnie rażących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów bhp skutkujących wdrożeniem postępowania wykroczeniowego.

Pracodawcy szybko reagowali na uwagi inspektorów pracy i podejmowali działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości. Wydanie zaleceń pokontrolnych i informacje ze strony pracodawców o ich realizacji pozwalają stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w tych podmiotach poprawił się.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poinformowali pracodawców o obowiązujących przepisach w zakresie prawnej ochrony pracy oraz o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych, udzielili 159 porad prawnych. Przedsiębiorców poinformowano również o możliwości uzyskania porady w siedzibie OIP w Kielcach, porad pisemnych oraz wydawnictw PIP dotyczących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym bhp.

### 13. Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności

W zakresie realizacji kontroli interwencyjnych robót budowlanych z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2023, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili czynności kontrolne w 21 podmiotach, w których ogółem było zatrudnionych 117 osób. Około 95% skontrolowanych podmiotów w tym temacie stanowiły mikro przedsiębiorstwa czyli podmioty zatrudniające od 0 do 9 osób. Celem przeprowadzanych kontroli było zapewnienie bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych, w szczególności krótkotrwałych oraz prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych, w których występowały zagrożenia o charakterze publicznym.

Czynności kontrolne podejmowano jako reakcję na napływające sygnały o nieprawidłowościach związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą oraz jako nieplanowane działania inspektorów pracy w czasie prowadzenia kontroli nie kwalifikujących się do Strategii kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie realizowanej w latach 2022-24. Przeprowadzone przez inspektorów pracy OIP Kielce kontrole wykazały, że najczęściej stwierdzanym i dość istotnym zagrożeniem występującym podczas realizowanego tematu było brak wygrodzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej – strefy spadania przedmiotów z rusztowania, wokół której istniało zagrożenie podczas wykonywania prac na wysokości. Zagrożenie to było związane zarówno z brakiem zapewnienia skutecznych i kompletnych środków ochrony zbiorowej jak i środków ochrony indywidualnej chroniących osoby pracujące przed upadkiem z wysokości, a także brakiem wygrodzenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych podczas wykonywania robót budowlano-montażowych chroniących osoby postronne. Podczas wykonywania prac

na wysokości zaliczanych do prac szczególnie niebezpiecznych nie zapewniono również bezpośredniego nadzoru na tymi pracami oraz nie stosowano kompletnych i wymaganych prawem środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem w wysokości – wydano decyzje skierowania do innych prac. Inspektorzy pracy OIP Kielce podczas prowadzonych czynności kontrolnych ujawnili także liczne przypadki braku zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych przy posadowionych rusztowaniach systemowych – wydano decyzje wstrzymujące wykonywanie prac. W miejscu prowadzenia robót nie zapewniono także właściwej eksploatacji 5 maszyn i urządzeń technicznych takich jak: rusztowanie i przedłużacz elektryczny – wydano decyzje wstrzymujące ich eksploatację. W przypadku przewodów elektrycznych zasilających użytkowane na placu budowy m.in. elektronarzędzia, nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym, uszkodzenia powłok izolacyjnych zapewniających ciągłość izolacji przewodów oraz uszkodzenia gniazda wtykowego.

Stwierdzono również inne zagrożenia stwarzające możliwość porażenia prądem poprzez niezachowanie wymaganej odległości sytuowania stanowisk pracy od liczonej w poziomie linii skrajnych przewodów. Inspektorzy pracy wydawali również środki prawne w przypadku stwierdzenia braku posiadania przez osoby pracujące wymaganych prawem uprawnień kwalifikacyjnych.

Istotną nieprawidłowością było również niezagospodarowanie terenu budowy przed przystąpieniem do robót budowlanych poprzez wygrodzenie i oznakowanie strefy gromadzenia i usuwania odpadów oraz urządzenie składowisk materiałów i wyrobów. Uwzględniając miejsca kontrolowanych robót budowlano-montażowych w których występowały zagrożenia o charakterze publicznym, to wskazać należy na obiekty użyteczności publicznej w tym m.in. peron na

dworcu kolejowym oraz obiektu zamieszkania zbiorowego. Konsekwentnie wszystkie kontrole przeprowadzone w 2023r. dotyczyły miejsc ogólnodostępnych stwarzających zagrożenia nie tylko dla osób pracujących, ale również dla osób postronnych do których zaliczyć można: pieszych, osoby niepełnoletnie (dzieci), rodziców, nauczycieli, podróżnych. Łącznie w 21 podmiotach wydano 77 decyzji, w tym 5 decyzji skierowania do innych prac, 16 decyzji wstrzymania pracy oraz 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Ponadto wydano 46 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 §1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego. W 11 podmiotach objętych kontrolą stanowiących ponad 52% wszystkich skontrolowanych zakładów pracy stwierdzono popełnienie 29 wykroczeń. W wyniku zastosowanych postępowań wykroczeniowych, 10 osób odpowiedzialnych za stan bhp (przy stwierdzeniu 28 wykroczeń) zostało ukaranych mandatami karnymi o łącznej wysokości 14400zł, a w przypadku 1 osoby zastosowano środek oddziaływania wychowawczego przy stwierdzeniu 1 wykroczenia.

Wśród najistotniejszych nieprawidłowości wymienia się:

- brak zabezpieczenia terenu prowadzonych robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- brak wygradzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- wykonywanie przez pracujących prac na wysokości bez skutecznych rozwiązań chroniących ich przed upadkiem z wysokości tj. bez zapewnienia wymaganych środków ochrony zbiorowej lub środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości oraz bez stosowania hełmów ochronnych,
- wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych bez zapewnienia bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami,

- wykonywanie prac przez osoby nie posiadające wymaganych prawem uprawnień kwalifikacyjnych.

Głównymi powodami wystąpienia tych nieprawidłowości było:

- lekceważenie zagrożeń przez pracodawców i osoby bezpośrednio wykonujące prace,
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp,
- ograniczenie środków finansowych na poprawę warunków bhp, podnoszenie kwalifikacji pracowników, zakup środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, zakup pełnego systemu zabezpieczeń.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że źródłami wskazanych powyżej problemów było:

- ryzykanctwo i zaniechanie ustawowych obowiązków w celu szybszej realizacji powierzonych prac do wykonania,
- bagatelizowane przepisów bhp podczas wykonywania krótkotrwałych robót budowlano-montażowych, wykonywanych w wąskim zakresie prac licząc, że zakończą się one przed wizytą organów PIP,
- bardzo wysokie i stale rosnące koszty „legalnie zatrudnionych pracowników” (w zdecydowanej większości na podstawie umowy o pracę) i szukanie oszczędności na innych płaszczyznach, w celu zapewnienia konkurencyjności na rynku,
- trudna sytuacja finansowa firm spowodowana systematycznym wzrostem kosztów prowadzonej działalności.

Prowadzone działania prewencyjne polegały w szczególności na udzielaniu w trakcie kontroli porad i tak: w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy udzielono 120 porad głównie dotyczących wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości i zagrożeń z tym związanych, a także przekazywaniu pracodawcom bezpłatnych publikacji i materiałów szkoleniowych

dedykowanych branży budowlanej wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy tj. tematycznych ulotek, poradników, plakatów i broszur.

W zakresie realizacji tematu zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili czynności kontrolne w 6 podmiotach, na rzecz których pracę wykonywało 21 osób. Celem przeprowadzanych kontroli była likwidacja zagrożeń o charakterze publicznym podczas:

- pielęgnacji drzewostanu bezpośrednio przy ciągu komunikacyjnych oraz w bezpośrednim sąsiedztwie budynków mieszkalnych wielorodzinnych i przedszkola,
- demontażu oświetlenia ulicznego przy ciągu pieszo-jezdnym,
- rozładunku cysterny autogazu transportowanej przy użyciu naczepy ciężarowej na terenie czynnej stacji paliw,
- przemieszczania pakietu szyb okiennych przy pomocy wózka jezdniowego poruszającego się po drodze zewnętrznej (nie wewnątrzzakładowej, po której przemieszczali się pracownicy, klienci i inne osoby postronne),
- funkcjonowania zakładu pracy (przetwórstwo drewna) bez jego skutecznego wygradzenia i zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych.

Łącznie w 6 podmiotach wydano 12 decyzji, 3 decyzje wstrzymania pracy oraz 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Ponadto wydano 5 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 §1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego. W 2 podmiotach objętych kontrolą stanowiących 30 % wszystkich skontrolowanych zakładów pracy stwierdzono popełnienie 3 wykroczeń. W wyniku zastosowanych postępowań wykroczeniowych 2 pracodawców zostało ukaranych mandataми karnymi o łącznej wysokości 2200zł.

Trudno określić najistotniejsze nieprawidłowości, gdyż każda z 6 kontroli dotyczyła innego obszaru tematycznego i charakteryzowała się indywidualnymi zagrożeniami skalsyfikowanymi jako zagrożenia o charakterze publicznym.

Nieprawidłowości dot. nieprzeszkolenia pracownika w zakresie udzielania pierwszej pomocy i ratownictwa chemicznego, poprzez wstrzymanie prac rozładunkowych cysterny, wstrzymanie prac związanych z modernizacją (montażem i demontażem) oświetlenia ulicznego, jak również skuteczne oznakowanie strefy niebezpiecznej, zapoznanie pracownika z zakładową instrukcją bhp przy wykonywaniu rozładunku gazu płynnego z cysterny do zbiornika magazynowego stacji paliw po założeniu metryki węża elastycznego do przeładunku gazu płynnego.

Głównymi powodami wystąpienia tych nieprawidłowości było:

- lekceważenie zagrożeń zarówno przez pracodawców i osoby bezpośrednio wykonujące prace,
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że źródłami wskazanych powyżej problemów było:

- ryzykanctwo i zaniechanie ustawowych obowiązków w celu szybszej realizacji powierzonych prac do wykonania,
- marginalizowanie i bagatelizowanie przepisów bhp podczas wykonywania krótkotrwałych prac, wykonywanych w wąskim zakresie prac licząc, że zakończą się one przed wizytą organów PIP,
- bardzo wysokie i stale rosnące koszty „legalnie zatrudnionych pracowników” (w zdecydowanej większości na podstawie umowy o pracę) i szukanie oszczędności na innych płaszczyznach, w celu zapewnienia konkurencyjności na rynku,
- trudna sytuacja finansowa firm spowodowana systematycznym wzrostem kosztów prowadzonej działalności.



W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych udzielono 68 porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 31 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 4 porady w zakresie legalności zatrudnienia. Duża ilość udzielonych porad zarówno w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy czy też w zakresie legalności zatrudnienia i mała liczba wykroczeń zakończonych postępowaniem mandatowym pozwala wnioskować, że działania organów PIP nacechowane były „miękkimi działaniami prewencyjnym”.

Przeprowadzone działania kontrolne zagrożeń o charakterze publicznym realizowane na terenie OIP w Kielcach nie wykazują potrzeby wprowadzenia określonych działań ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub innych instytucji, a także wprowadzenia zmian legislacyjnych. Obowiązujące przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dostępne narzędzia pracy inspektorów pracy w zupełności umożliwiają realizację tego tematu.

#### 14. Pierwsza kontrola

W 2023r. podjęto decyzję, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole o charakterze instruktażowo-doradczym. Kontrole te polegały na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,

- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Na terenie działania OIP Kielce w 2023r. skontrolowano łącznie **55** podmiotów, w których pracę świadczyło 383 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie **277** decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydanych zostało **430** wniosków obejmujące swoim zakresem zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz legalności zatrudnienia. W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie **525** porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec **27%** podmiotów.

Skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy wskazuje na potrzeby: kompleksowych kontroli identyfikujących nieprawidłowości, podjęcie następnie działań instruktażowo-doradczych służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnienia przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości.

W 2023r. przeprowadzono kontrole sprawdzające u pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Kontrole te miały na celu:

- ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych,
- sprawdzenie wykonania środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń) wydanych w wyniku poprzednich kontroli realizowanych w ramach przedmiotowego tematu,
- ocenę skuteczności podjętych działań o charakterze instruktażowo - doradczym w ramach zadania „Pierwsza kontrola”,

Na terenie działania OIP Kielce w 2023r. przeprowadzono łącznie **26** kontroli, w których pracę świadczyło 203 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie **22** decyzje. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydanych zostało **70** wniosków obejmujących głównie swoim zakresem zagadnienia dotyczące stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę oraz legalności zatrudnienia.

W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie **175** porad.

W wyniku przeprowadzonych kontroli sankcje karne zastosowano wobec **23%** podmiotów.

### 15. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

We wskazanym zakresie przeprowadzono 67 kontroli w 63 zakładach, w których świadczyło pracę 8030 osób, w tym 4222 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 420 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły 1738 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych.

W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: stosunek pracy, przygotowanie pracowników do pracy, czas pracy, wynagrodzenie za pracę, urlopy pracownicze, stanowiska pracy, bariery

architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, oświetlenie, maszyny i urządzenia.

Nieprawidłowości stwierdzono w 60 zakładach objętych kontrolami tj. 89,55% i dotyczyły zasadniczo:

- stanowisk pracy – 23 zakładów (34,33%),
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 20 zakładów (29,85%),
- pomieszczeń higienicznosanitarnych – 12 zakładów (17,91%),
- barier architektonicznych – 11 zakładów (16,42%),
- oświetlenia pomieszczeń pracy (światłem dziennym i elektrycznym) – 10 zakładów (14,92%),
- budynków i pomieszczeń – 6 zakładów (8,95%),
- wynagrodzeń – 6 zakładów (8,95%),
- urlopów wypoczynkowych – 5 zakładów (7,46%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 4 zakładów (5,97%),
- pracy w godzinach nadliczbowych – 4 zakłady (5,97%),
- badań lekarskich – 3 zakładów (4,48%),
- szkoleń w zakresie bhp – 2 zakładów (2,98%),
- wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy, a także instalacji wychwytywającej i odprowadzającej pary, gazy i pyły z miejsca ich powstawania – 2 zakładów (2,98%).

W pozostałych zakładach objętych kontrolami nie stwierdzono znacznych liczbowo lub istotnych nieprawidłowości z punktu widzenia przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych, w tym dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Nie stwierdzono również istotnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Stwierdzane nieprawidłowości nie miały charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u ok. 10% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na wyższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego - 29%, handlu hurtowym i detalicznym - 17%, działalność profesjonalna - 10%; opieka zdrowotna i społeczna - 10%, pozostała działalność usługowa - 10%; budownictwo – 7%; finanse i ubezpieczenia – 5%; usługi administrowania – 5%; dostawy wody, ścieki – 2%; zakwaterowanie i gastronomia - 2%; obsługa runku nieruchomości - 2%; edukacja – 2%.

W porównaniu do roku 2022 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 28 działających w 2022r. do 20 zakładów działających w 2023r. W 2023 r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej jak również statusu zakładu aktywności zawodowej.

Wydawane w 2023 r. zarządzenie nakazowe, wnioski w wystąpieniach oraz polecenia nakazujące usunięcie nieprawidłowości kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim usługami administrowania, przetwórstwem przemysłowym oraz handlem hurtowym i detalicznym.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były głównie brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń, oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem

odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali:

- 248 decyzji nakazowych dotyczących stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- 98 wniosków pokontrolne,
- 79 poleceń usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec 7 pracodawców odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 8300zł. Wobec 4 innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

Łącznie w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w wyniku realizacji zarządzeń nakazowych inspektorów, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń, poprawiono warunki pracy dla ok. 650 pracowników niepełnosprawnych.

## 16. Opieka zdrowotna - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy

W powyższym zakresie, w roku 2023, skontrolowano 3 podmioty lecznicze prowadzące działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach tj. wyłącznie niepubliczne podmioty lecznicze, w tym 1 średni zakład (zatrudnienie od 10-49 pracowników), w którym udzielano ambulatoryjnie świadczeń zdrowotnych oraz 2 duże zakłady (zatrudnieni od 50-249 pracowników), świadczące usługi całodobowo.

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów bhp.

Kontrola w podmiocie leczniczym zatrudniającym od 10-49 pracowników, w zakresie prawnej ochrony pracy, wykazała nieprawidłowości w sferze stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę i innych



świadczeń ze stosunku pracy. W zakresie bhp, stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, realizacji zadań służby bhp.

Kontrole w podmiotach leczniczych zatrudniających od 50-249 pracowników wykazały z zakresu prawnej ochrony pracy nieprawidłowości dotyczące prowadzenie dokumentacji pracowniczej, naliczania i wypłacania poszczególnych świadczeń pieniężnych – w tym rażące nieprawidłowości w zakresie wysokości wypłacanego pracownikom wynagrodzenia za pracę. Stwierdzono, że pracodawca z dniem 1 lipca 2022r. oraz z dniem 1 lipca 2023r., nie ustalił poszczególnym pracownikom wykonującym zawody medyczne oraz pracownikom działalności podstawowej, innym niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, wynagrodzenia zasadniczego w wysokości najniższego wynagrodzenia, gwarantowanego przepisami w/w ustawy. Podstawą do ustalenia tego wynagrodzenia były kwalifikacje zawodowe wymagane przez pracodawcę na zajmowanych przez pracowników stanowiskach pracy. W trakcie kontroli, na polecenie inspektora pracy pracodawca uprawnionym pracownikom ustalił wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie niższej niż wynikające z przedmiotowej ustawy oraz naliczył i wypłacił wyrównanie tego wynagrodzenia za okres lipiec 2022r. - czerwiec 2023r. oraz za miesiąc lipiec 2023r. Łącznie z tego tytułu wypłacono dla 77 osób kwotę 327.234,00zł brutto. Ponadto, w trakcie kontroli pracodawca dokonał wyrównania pracownikom składników tzw. pochodnych naliczanych procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, tj. dodatku za staż pracy, dodatku za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz dodatku za pracę w porze dziennej, w niedzielę i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Wyrównania z tego tytułu dokonano również za okres lipiec 2022r. - czerwiec 2023r. oraz za miesiąc lipiec 2023r.

Łącznie uprawnionym pracownikom wypłacono kwotę 132.920,51 zł brutto.

W zakresie bhp, stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły dokumentacji powypadkowej, wydawanych pracownikom sortów odzieżowych, szkoleń z zakresu bhp, oceny ryzyka zawodowego, pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy i prowadzonej w tym przedmiocie wymaganej dokumentacji.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- brak przeszkolonej kadry księgowo-kadrowej,
- obciążenie pracowników kadrowo-księgowych, dodatkowo szeregiem innych zadań związanych z działalnością podmiotu leczniczego,
- nienależyte wykonywanie obowiązków i zadań przez służbę bhp,
- nieinformowanie przez służbę bhp pracodawców o zmianach w przepisach prawa pracy,
- brak świadomości pracodawcy o zakresie i ilości ciążących na nich obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy,
- lekceważące podejście pracodawców do obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Według pracodawców przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- trudności finansowe zakładu, spowodowane w dużej mierze kilkuletnim okresem stanu epidemii oraz zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2,
- niezrozumiałe i niejasne przepisy ustawy o wynagrodzeniach pracowników podmiotów leczniczych i sprzeczne, pojawiające się w mediach, interpretacje tych przepisów,
- nienależyte wykonywanie obowiązków i zadań przez służbę bhp.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- wystąpienia zawierające 66 wniosków,

- 26 poleceń,
- nakazy zawierające 56 decyzje, w tym 30 ustnych.

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 1 mandat kredytowany i zastosowali 1 środek wychowawczy.

Podjęte działania spowodowały, że skontrolowani pracodawcy przestrzegają wobec zatrudnianych pracowników obowiązujących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy, bhp.

## 17. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej

W roku 2023 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 3 kontrole u pracodawców prowadzących działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie warunków pracy pracowników zatrudnionych przy oczyszczaniu ścieków oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy: szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, wyposażenie w sprzęt ratunkowy i przyrządy kontrolno - pomiarowe, infrastruktura oczyszczalni ścieków - obiekty i pomieszczenia, urządzenia, kanały, pomieszczenia higienicznosanitarne, procesy pracy i organizacja stanowisk pracy, środki bezpieczeństwa, maszyny i urządzenia techniczne, transport i magazynowanie, wypadki przy pracy, a także inne zagadnienia, wynikające ze stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości z obszaru bhp. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę wykonywania prac niebezpiecznych, zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy

wydali 73 decyzje, które w 100% zostały zrealizowane, w tym 66 decyzji wydanych w ramach tematu 247. Skierowano wystąpienia zawierające w sumie 20 wniosków oraz 4 polecenia, z czego wszystkie wnioski zostały zrealizowane ( 10 wniosków dotyczyło tematu 247, które zostały zrealizowane). Wydano 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyny. W wyniku przeprowadzonych kontroli nałożono 1 mandat karny za 12 wykroczeń.

W kontrolowanych zakładach nie przeprowadzono dotychczas rekontroli, w związku z powyższym efekty przeprowadzonych kontroli przedstawić można opierając się na przesyłanych przez pracodawców odpowiedziach przedstawiających wykonanie nakazów.

Jako przykłady rażących naruszeń przepisów można wskazać min:

- w jednym zakładzie pracodawca nie określił: pomieszczeń, stref i przestrzeni zewnętrznych, zagrożonych wybuchem, oraz ich kategorii; zakładowego planu ratownictwa chemicznego
- nie zapewniono kart charakterystyk substancji/ mieszanin niebezpiecznych min dla mieszanin: Forclean, Valer
- nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z obsługą kontrolowanej instalacji czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remont, naprawa urządzeń, awarie itp.)
- w jednym zakładzie pracy nie zabezpieczono skutecznie szafy elektrycznej z czynnymi instalacjami elektrycznymi zasilającą maszyny i urządzenia (była zamknięta na drucik), stwarzając możliwość porażenia prądem elektrycznym w przypadku dotyku bezpośredniego do elementów będących pod napięciem.
- w 2 zakładach nie wyposażono oczyszczalni ścieków w sprzęt ratunkowy, jak koła ratunkowe z rzutką, linki asekuracyjne, bosaki,

- nie zainstalowano balustrad ochronnych od strony krat oraz od strony zasuwy chroniących przed upadkiem do strefy niebezpiecznej - strefy krat oraz zbiornika z ściekami

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych pracodawcy min:

- opracowali procedury związane z usuwaniem awarii dotyczącej wykonywaniem prac z używaniem środków chemicznych zaliczonych do żrących, które powinny być wykonywane przez zespoły, co najmniej dwuosobowe,
- przeprowadzili okresowe kontrole sprzętu ratowniczego,
- zaktualizowali rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia o pracowników i stanowiska, które są narażone na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia,
- zapewniono pracownikom sprawne środki ochrony zbiorowej - przyrządy kontrolno-pomiarowe służące do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych potwierdzone aktualnym świadectwem kalibracji,
- zapewniono pracownikom sprawne środki ochrony indywidualnej - przyrządy asekuracyjne,
- opracowano procedury odkażania pojazdów, narzędzi i innych urządzeń, w tym pojemników używanych do odbierania, transportu oraz załadunku i wyładunku odpadów, z użyciem produktów biobójczych

Kontrole wykazały, że najwięcej zaniedbań i problemów pojawiało się w zakładach, które nie były kontrolowane w tym zakresie. Zasadnym, zatem wydaje się, aby kontrole w tym zakresie prowadzone były również w przyszłości zwłaszcza w podmiotach niekontrolowanych albo w podmiotach, które kontrolowane były bardzo dawno. Kontrole

przeprowadzane w ramach realizacji tematu są kontrolami trudnymi, wymagającymi posiadania wiedzy oraz wykształcenia kierunkowego w tym zakresie a zatem takie kontrole powinni przeprowadzać inspektorzy pracy posiadający doświadczenie i wiedzę potrzebną do realizacji omawianego tematu.

## **18. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu**

W sprawach związanych z opiniowaniem wniosków dotyczących wydania zgody na oświetlenie pomieszczeń stałej pracy wyłącznie światłem elektrycznym lub usytuowania pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu przyległego terenu, wpłynęło do OIP Kielce 11 wniosków, w tym 4 dotyczyły tylko pomieszczeń w których posadzki były zagłębione poniżej poziomu przyległego terenu, 7 dotyczyło odstępstw od wymagań w zakresie zastosowania wyłącznie oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach pracy. Spośród złożonych wniosków 7 dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia w pomieszczeniach stałej pracy, w 1 przypadku wydano pozytywną opinię natomiast w 6 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do wydania postanowienia. 4 złożone wnioski dotyczyły wyrażenia zgody na lokalizację poniżej poziomu terenu pomieszczeń stałej pracy, Okręgowy Inspektor Pracy ostatecznie wydał 4 pozytywne opinie w przedmiotowych sprawach oraz 2 krotnie stwierdził brak przesłanej do wydania postanowienia dotyczącego poszczególnych pomieszczeń wskazanych we wnioskach (w tym 2 wnioski zawierały 4 rozstrzygnięcia dla różnych pomieszczeń: 2 opinie pozytywne, 2 krotnie stwierdzono brak przesłanek do wydania opinii).

W wyniku 1 prowadzonego postępowania wydano negatywną opinię dotyczącą

wyrażenia zgody na lokalizację poniżej poziomu terenu pomieszczenia pracy. Po złożonym zażaleniu organ II instancji uchylił zaskarżone postanowienie w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji. W wyniku ponownie przeprowadzonych czynności, uwzględniając nowo przedstawione dokumenty wyrażono pozytywną opinię dotyczącą odstępowania w zakresie zagłębienia pomieszczenia poniżej poziomu przyległego terenu.

Złożone wnioski dotyczyły głównie pomieszczeń w zakładach o charakterze handlowo-usługowym, produkcyjnym oraz gastronomicznym. Wnioski zostały rozpatrzone w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy, w oparciu o przedstawione przez wnioskodawców informacje i dokumentację. W razie potrzeby, w trakcie prowadzonego postępowania, występowano do wnioskodawcy o przedstawienie dodatkowych informacji. W celu rozpatrzenia 2 wniosków inspektorzy przeprowadzili 2 kontrole pomieszczeń objętych wnioskami.

### **19. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym**

W okresie sprawozdawczym w zakresie realizacji tego tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili kontrole w łącznie 14 zakładach pracy zatrudniających ogółem 1660 pracowników. Kontrolą zostały objęte zakłady o różnej wielkości zatrudnienia. Zaznaczyć trzeba, że 3 kontrole podczas, których realizowano ww. temat związane były z badaniem wypadków przy pracy, które wystąpiły podczas wykonywania prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy podczas

magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego oraz sprawdzenie warunków pracy osób wykonujących ręczne prace transportowe.

W profilu działalności skontrolowanych podmiotów dominowały następujące procesy pracy: wytwarzanie i obróbka mechaniczna elementów metalowych (6 zakładów), działalność związana z pozyskiwaniem przetwórstwem oraz sprzedażą odpadów wykonanych z metalu (1 zakład), produkcja i sprzedaż wyrobów dla budownictwa (2 zakłady), procesy związane z cięciem, formowaniem i wykańczaniem kamienia (1 zakład), produkcja tynków i farb (1 zakład), produkcja stolarki aluminiowej – okien i drzwi (1 zakład), produkcja żywności (1 zakład), magazynowanie i sprzedaż narzędzi oraz urządzeń (1 zakład).

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że stan przestrzegania przepisów w kontrolowanych podmiotach z uwzględnieniem przestrzegania przepisów BHP nie był zadawalający o czym świadczą m.in. zaistniałe zdarzenia wypadkowe związane z wykonywaniem prac transportowych, a także dość duża ilość nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy, w tych podmiotach.

Inspektorzy pracy OIP w Kielcach, w trakcie kontroli przeprowadzonych w roku 2023 stwierdzili następujące przykłady rażących naruszeń przepisów:

- obsługiwane przez zatrudnioną osobę wciągnika łańcuchowego z napędem elektrycznym trójfazowym, który nie posiadał osłony zabezpieczającej przed dostępem do części czynnych instalacji elektrycznej,
- eksploatacja wózków jezdniowych, których stan techniczny budził zastrzeżenia w zakresie cech użytkowych oraz dotyczących bezpieczeństwa obsługi tj. przede wszystkim siedzisk i elementów oświetlenia (uszkodzone fotele i lampy oświetlenia),
- brak oznakowania dróg transportowych dla poruszających się wózków widłowych

- podnośnikowych i brak oznakowania pól odkładczych na kontenery,
- brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego na stanowisku operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- dopuszczanie do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia - osoby nie posiadającej wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- brak skutecznych rozwiązań organizacyjno-technicznych zabezpieczających instalacje chemiczne przed ryzykiem uszkodzenia mechanicznego, w tym przez środki transportu bliskiego.

Na podstawie przeprowadzonych rozmów inspektorów pracy z pracodawcami oraz wyników kontroli można stwierdzić, że głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- ✓ *według pracodawców:*
- brak wystarczającej znajomości przepisów bhp np. wiedzy o potrzebie dodatkowych uprawnień/kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń technicznych;
- niechęć stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnych,
- niewłaściwe wykonywanie obowiązków służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład lub osoby wykonujące zadania tej służby;
- brak świadomości o obowiązku i potrzebie konsultowania podejmowanych działań z zakresu BHP z zatrudnionymi pracownikami,
- brak wystarczającej powierzchni przeznaczonej do składowania materiałów,

- ✓ *według inspektorów pracy:*
- postrzeganie przepisów bhp jako sprawy zbyt czyste i dodatkowo pomniejszające zysk zakładu;
- brak wystarczającej znajomości przepisów bhp przez pracodawców;
- ograniczenie środków finansowych na: poprawę warunków bhp, podnoszenie kwalifikacji pracowników, zakup środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego spowodowane np. trudną sytuacją finansową firmy;
- nierzetelne wykonywanie oraz zaniechania niektórych zadań służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład lub osoby wykonujące te zadania w zakładzie;
- brak odpowiedniej współpracy i komunikacji pomiędzy pracownikami działu kadr, pracownikami służby bhp oraz osobami kierującymi;
- brak odpowiedniego kształtowania postaw pracowniczych i utrzymywania warunków pracy na właściwym poziomie;
- lekceważenie zagrożeń przez zatrudnionych pracowników;
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp;
- brak zapewnienia w zakładzie właściwej organizacji pracy ogólnej i stanowiskowej,
- pośpiech podczas wykonywania pracy.

W roku sprawozdawczym, w ramach realizowanego zagadnienia, inspektorzy pracy wydali:

- 95 decyzji, z czego do zakończenia okresu sprawozdawczego 87 decyzji zostało wykonanych, co stanowi 91,58%,
- 31 wniosków, z czego 31 zostało wykonanych, co stanowi 100%,
- 4 polecenia, wykonane w trakcie kontroli.

W sumie inspektorzy pracy podczas 6 kontroli stwierdzili wykroczenia z zakresu transportu wewnątrzzakładowego, za które nałożono mandaty karne na łączną kwotę 9400,00 zł.



W wyniku kontroli przeprowadzonej w jednym z podmiotów, gdzie równolegle badano przyczyny i okoliczności wypadku przy pracy inspektorzy pracy skierowali dwa wnioski o ukaranie osób odpowiedzialnych za stan warunków BHP w zakładzie pracy. W wyniku skierowanych do sądu wniosków o ukaranie zapadły wyroki, w których orzeczono kary grzywny odpowiednio 2000 zł i 1200 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli pracodawcy podjęli działania, które doprowadziły do usunięcia nieprawidłowości m.in.: zabezpieczono instalację elektryczną wciągnika, wykonano niezbędne naprawy wózków jezdniowych, których stan techniczny budził zastrzeżenia, pracownikom dostarczono odzież i obuwie robocze, odpowiednio dostosowane do charakteru wykonywanej pracy, zgodnie z obowiązującymi w zakładzie zasadami przydziału, pracownikom poddano instruktażowi w dziedzinie BHP oraz skierowano na wymagane badania lekarskie.

Realizacja środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w trakcie prowadzonych kontroli, a także zaleceń pokontrolnych, możliwość konsultacji i uzyskania porad od inspektorów pracy przyczyniły się do zwiększenia świadomości pracodawców i osób kierujących pracownikami, a tym samym do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 20. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych

Założonym celem kontroli w 2023r. było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac spawalniczych: spawaniu, zgrzewaniu oraz cięciu termicznym metali. Założonym efektem kontroli była poprawa bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych podmiotach, a także zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów.

Kontrole w powyższym zakresie przeprowadzono w 8 zakładach pracy o

strukturze zatrudnienia do 250 pracowników i o łącznym zatrudnieniu 345 pracowników.

Wszystkie kontrolowane firmy prowadziły działalność klasyfikowaną według PKD jako przetwórstwo przemysłowe.

W okresie 2020 - 2022 zakładach objętych kontrolami odnotowano 11 wypadków przy pracy, w tym 4 przy pracach spawalniczych. Były to wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy - bez wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych. Podczas kontroli dokonano oceny przestrzegania przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną prac spawalniczych, a także sprawdzeń w zakresie przygotowania pracujących do prac, prowadzenia badań środowiska pracy, oceniania ryzyka zawodowego, działalności zakładowych służb bhp.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że do najczęściej występujących nieprawidłowości w badanym przedmiocie można zaliczyć:

- brak właściwie przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych, a także nieinformowanie o wynikach tych sprawdzeń zatrudnionych pracowników (dotyczy 62% sprawdzonych),
- brak nadzoru nad stosowaniem odzieży i obuwia oraz środków ochrony indywidualnej i prowadzeniem dokumentacji z nimi związanej (50% sprawdzanych),
- niewłaściwa organizacja stanowisk i procesów spawalniczych (62% sprawdzanych),
- nieprawidłowa eksploatacja maszyn i urządzeń technicznych.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- brak dostatecznego zaangażowania osób nadzoru i społecznej inspekcji pracy w bieżące kontrole stanu bhp,
- lekceważenie przez pracodawców zagrożeń zawodowych występujących w procesach pracy, powiązane z



- niedostrzeganiem oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników,
- brak dostatecznego nadzoru pracodawców – niedostrzeganie korzyści wynikających z właściwego zarządzania sprawami bhp, w tym również braku wypadków przy pracy,
  - niedostateczne zaangażowanie osób wykonujących czynności służb bhp w bieżące kontrole, jak również niewłączanie do tych prac osób kompetentnych i przeszkolonych, działających jako przedstawiciele załogi przy braku kwalifikowanych Społecznych Inspektorów Pracy,
  - brak inicjatywy i zaangażowania ze strony pracowników bhp w czynności doradczo - kontrolne - pracownicy służb bhp i specjaliści bhp w większości nie inicjują działań w tym zakresie, czekając na ewentualne wnioski w tej sprawie ze strony organów nadzoru,
  - mało wnikliwe kontrole i analizy stanu bhp przez specjalistów bhp wykonujących zadania służb bhp.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali 33 decyzje i 7 wniosków o usunięcie nieprawidłowości, które zostały wykonane. Udzielono 106 porad technicznych oraz 35 z zakresu prawnej ochrony pracy. Przedstawicielom kontrolowanych zakładów przekazano pozycje wydawnicze PIP dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **21. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych w połączeniu - Strategia OIP Kielce - Produkcja wyrobów metalowych**

Celem przeprowadzonych w 2023 roku kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów

i zasad technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach produkcyjnych zajmujących się produkcją wyrobów metalowych, ze szczególnym uwzględnieniem eksploatowanych maszyn oraz urządzeń technicznych.

Kontrolami objęto zakłady produkcyjne zajmujące się produkcją wyrobów metalowych, w szczególności znajdujące się w Sekcji C Przetwórstwo przemysłowe rozporządzenia Rady Ministrów z 24 grudnia 2007r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Liczba kontroli przeprowadzonych w kategorii przetwórstwo przemysłowe to 10, wartość procentowa to 91% zrealizowanych kontroli, 1 kontrola zaliczona do realizacji tematu według PKD jest zawarta w kategorii Handel hurtowy i detaliczny, wartość procentowa to 9% zrealizowanych kontroli.

Planowana łączna ilość kontroli: 10. Łączna liczba przeprowadzonych kontroli: 11.

Łączna liczba osób pracujących w podmiotach, w których przeprowadzono kontrole: 165 osób, w tym 32 kobiety, pracowników młodocianych 0. Łączna liczba osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 162 osoby, w tym liczba osób pracujących mających orzeczenie o posiadany stopniu niepełnosprawności: 12 osób.

W kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp. Istotnymi były uchybienia dotyczące:

- braku oznakowania dróg transportowych, ciągów komunikacyjnych oraz miejsc składowania materiałów i wyrobów za pomocą ciągłych pasów w barwach bezpieczeństwa znajdujących się w halach produkcyjnych przedsiębiorstw,
- braku oznakowania barwami bezpieczeństwa różnic poziomów podłogi, posadzki, progów,
- składowania materiałów i przedmiotów przy stanowiskach związanych z obsługą maszyn i urządzeń technicznych powodujące brak bezpiecznych dojazdów oraz brak dostatecznej powierzchni

- zapewniającej bezpieczną obsługę maszyn,
- braku informowania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami na określonych stanowiskach pracy,
  - braku przestrzegania obowiązku ustalania rodzajów odzieży i obuwia roboczego, brak aktualnych zasad wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej (przykład - ochronniki słuchu) przeznaczonych do stosowania na określonych stanowiskach w przedsiębiorstwach.

Przykłady w zakresie rażących naruszeń przepisów:

- brak przeprowadzenia udokumentowanych pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy,
- dopuszczanie do pracy pracowników nieposiadających aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy,
- brak przeprowadzenia aktualnych badań i pomiarów oporności izolacji instalacji elektrycznej oraz skuteczności ochrony przeciwporażeniowej,
- brak dokumentacji oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac,
- brak zapewnienia urządzenia do zatrzymania awaryjnego przy maszynie;
- brak ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej.

Wśród kontrolowanych podmiotów w jednym z nich w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy ujawnił popełnione wykroczenia przeciwko prawom pracowników, łącznie wskazano 5 wykroczeń, 4 z nich były zgodne z zakresem wskazanym w wytycznych do realizowanego tematu.

Konsekwencją ujawnienia wykroczeń przeciwko prawom pracowników było zastosowanie sankcji wobec pracodawcy - mandat w kwocie 1300 zł.

W jednym z zakładów inspektor pracy stwierdził, że wśród eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych m.in. zapewniono osłony i urządzenia ochronne, sprawną mechaniczną wentylację stanowiskową oraz, że stan elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo, ich widoczność, oznakowanie i usytuowanie w trakcie oględzin stanowisk pracy nie budziły zastrzeżeń. Nie odnotowano szczególnych przypadków dobrych praktyk stosowanych w kontrolowanych zakładach. Nie stwierdzono również sytuacji, by w którymś z kontrolowanych podmiotów nie wystąpiły nieprawidłowości.

Po zakończeniu czynności kontrolnych w jednym z podmiotów inspektor pracy przekazał powiadomienie o wynikach kontroli do Urzędu Dozoru Technicznego dotyczące braku aktualnych decyzji UDT zezwalających na eksploatację urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu. Podczas rekontroli w przedsiębiorstwie dokonano sprawdzenia dokumentacji ww. urządzeń technicznych, stwierdzono, że urządzenia zostały zgłoszone do Urzędu Dozoru Technicznego.

W trakcie jednej z kontroli stwierdzono niezgodności w zakresie podawania informacji dotyczących osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (dział IV druku ZUS P IWA) - ustalono, że w przedsiębiorstwie znajdują się stanowiska pracy, na których wykonywane prace powodują przekroczenie wartości najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu. W trakcie kontroli dokonano korekty - okazano skorygowany druk ZUS P IWA, w którym wskazano prawidłową liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości według inspektorów pracy to m.in.:

- lekceważenie przez kierowników, brygadzystów i/ lub mistrzów oraz przez

- pracowników zagrożeń występujących na stanowiskach pracy,
- niewłaściwa organizacja procesów i stanowisk pracy,
  - ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy, spowodowane minimalizacją kosztów prowadzenia działalności,
  - zatrudnianie osób bez odpowiedniego doświadczenia zawodowego (duża rotacja pracowników),
  - podejmowanie przez nadzór (kierownictwo zakładu) jedynie działań zmierzających do usunięcia nieprawidłowości ujawnionych przez inspektorów pracy i brak własnych inicjatyw mających na celu eliminowanie pojawiających się zagrożeń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - brak odpowiedniej znajomości przepisów bhp przez część pracodawców oraz kierowników, brygadzystów, mistrzów.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 64 decyzje, w tym 49 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli.

Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono, że zrealizowano 15 decyzji wydanych na piśmie - co stanowi 100% realizacji. Z łącznej liczby 64 decyzji (ustnych i pisemnych) uzyskano informację o wykonaniu 100% wydanych decyzji ogółem.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w jednym z podmiotów inspektor pracy w czasie kontroli wydał 1 polecenie, zawierające 1 wniosek objęty zakresem tematu, które zostało zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 4 wystąpienia w 4 kontrolach zawierające łącznie 17 wniosków, które dotyczyły 47 osób. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono, że zrealizowano 17 wniosków - co stanowi 100% realizacji.

Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli udzielili 65 porad technicznych oraz z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ponadto inspektorzy pracy udzielili 45 porad z prawnej ochrony pracy oraz 12 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Nie kierowano pism interwencyjnych.

W czasie omawiania wyników kontroli inspektorzy pracy przekazywali informacje dotyczące aktualnego stanu prawnego w zakresie badanych przez siebie zagadnień.

Wyniki przeprowadzonych uzasadniają celowość podejmowania dalszych kontroli oraz rekontroli w tym zakresie. W ocenie inspektorów pracy wykonujących czynności kontrolne i nadzorcze w temacie - rezultatem przeprowadzonych kontroli jest poprawa warunków pracy w aspekcie bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych podmiotach oraz przestrzeganie przez pracodawców oraz osoby kierujące pracownikami przepisów regulujących zagadnienia bezpieczeństwa pracy podczas użytkowania maszyn i urządzeń technicznych przez pracowników podczas pracy.

Mając na uwadze przedstawione wyniki kontroli, w podmiotach prowadzących działalność w dziedzinie produkcji wyrobów metalowych, zachodzi potrzeba:

- przeprowadzania skutecznych kampanii prewencyjnych wśród pracodawców, przedsiębiorców oraz pracowników,
- podejmowania kontroli, ze szczególnym zwróceniem uwagi na wdrożenie przez pracodawców działań mających na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, w tym realizację krótkich kontroli sprawdzających (rekontroli),
- prowadzenia działalności profilaktycznej zaadresowanej do pracodawców oraz przedsiębiorców branży produkcji wyrobów metalowych w postaci ulotek, broszur, informatorów.

## **22. Produkcja materiałów tekstylnych, w tym szwalnie - kontrole (kompleksowe) w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia – Strategia OIP**

W ramach realizacji w OIP Kielce omawianego tematu inspektorzy pracy w 2023 roku przeprowadzili łącznie 12 kontroli (w tym 5 rekontroli) w 7 zakładach pracy. W pierwszej kolejności inspektorzy pracy przeprowadzili czynności kontrolne w 7 podmiotach, w których na dzień kontroli ogółem były zatrudnione 441 osoby - w tym 415 osób na podstawie stosunku pracy oraz 26 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Następnie kontrolami sprawdzającymi objęto 5 spośród uprzednio skontrolowanych zakładów, zatrudniających na dzień rekontroli ogółem 269 osób - w tym 248 osób na podstawie stosunku pracy oraz 21 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

W związku z faktem, że kontrole miały charakter kompleksowy w zakresie obejmującym prawo pracy, w tym przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy dotyczące legalności zatrudnienia - stwierdzone przez inspektorów pracy w toku kontroli nieprawidłowości obejmowały szeroki zakres tematyczny i najczęściej w zakresie prawnej ochrony pracy dotyczyły treści wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, wadliwego prowadzenia akt osobowych zatrudnionych pracowników, niepoinformowania ich o warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 kp oraz braku udzielenia pełnej informacji w tym zakresie. Nieprawidłowości dotyczyły również prowadzenia przez pracodawców ewidencji czasu pracy niezgodnie z obowiązującymi przepisami oraz nieudzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy uchybienia najczęściej były związane z brakiem przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy, dopuszczaniem do pracy pracowników bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonych stanowiskach w warunkach pracy opisanych w skierowaniach na badania lekarskie, a także niewywiązania się przez pracodawców z obowiązku poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Inspektorzy pracy stwierdzili także nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przez pracodawców obowiązku prania odzieży roboczej lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie. W pięciu kontrolowanych zakładach stwierdzono uchybienia polegające na nieoznakowaniu barwami lub znakami bezpieczeństwa elementów obiektów i pomieszczeń pracy oraz nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń technicznych. W czterech z siedmiu zakładach objętych kontrolami inspektorzy pracy stwierdzili brak opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji magazynowania i składowania. Stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące niezapewnienia przez pracodawców wykonywania zadań służby bhp zgodnie z przepisami. W zakresie legalności zatrudnienia najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych osób.

W ramach przeprowadzonych kontroli w przedmiotowym temacie inspektorzy pracy OIP Kielce nie stwierdzili przypadków rażących naruszeń przepisów, skutkujących w ich ocenie koniecznością wszczęcia postępowania wykroczeniowego.

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mające charakter wykroczeń dotyczyły niewielkiej grupy pracowników oraz w zdecydowanej większości przypadków

zostały wyeliminowane w sposób niezwłoczny jeszcze w trakcie czynności kontrolnych.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami wobec 2 pracodawców inspektorzy pracy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia. Należy zaznaczyć, iż w ramach przeprowadzonych postępowań kontrolnych inspektorzy pracy w żadnym z kontrolowanych zakładów nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących nieterminowej wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy w zakresie zapewnienia pracownikom prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, a także niewydania świadectw pracy w wymaganym przepisami terminie pracownikom, z którymi ustał stosunek pracy. Nie stwierdzono również przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących. W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy OIP Kielce realizując temat w zakładach zajmujących się produkcją materiałów tekstylnych, w tym w szwalniach nie odnotowali stosowania przez pracodawców dobrych praktyk. Kontrole w przedmiotowym temacie nie wykazały przypadków powierzenia cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy.

Za przyczyny naruszeń stwierdzonych przez inspektorów pracy w ramach realizacji tematu uznać należy przede wszystkim brak dostatecznego nadzoru i zaangażowania pracodawców i osób wykonujących zadania służby bhp w zarządzanie sprawami bhp - ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia właściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń pracy. Nadto w świetle częstych zmian przepisów należy również zwrócić uwagę na konieczność bieżącej aktualizacji wiedzy przez pracodawców z zakresu prawnej ochrony pracy.

W wyniku przeprowadzonych w temacie kontroli inspektorzy pracy skierowali wobec pracodawców 111 decyzji nakazowych (w tym 70 decyzji ustnych). Warto podkreślić, że aż

100 z nich zostało wydanych w omawianym temacie (w tym 66 decyzji ustnych). Do pracodawców skierowano również 99 wniosków zawartych w wystąpieniach - z czego aż 85 zostało wydanych w omawianym temacie. Inspektorzy pracy realizując temat skierowali do pracodawców również 15 poleceń (12 z nich w temacie).

W ocenie inspektorów pracy postępowania kontrolne w ramach tematu miały istotny wpływ na poszerzenie wiedzy i świadomości pracodawców o nieprawidłowościach występujących w skontrolowanych zakładach. Analiza środków prawnych wydanych w wyniku przeprowadzonych kontroli wskazuje na poprawę warunków pracy wynikającą z zastosowania się przez pracodawców do skierowanych wobec nich decyzji i wystąpień inspektorów pracy. Należy podkreślić bardzo wysoki stopień wykonalności środków prawnych zastosowanych przez inspektorów pracy w temacie. Na dzień sporządzenia informacji zbiorczej pracodawcy wykonali 99/100 (99%) decyzji oraz 78/85 (91,80%) wniosków zawartych w wystąpieniach pokontrolnych.

Ujawnione w toku czynności kontrolnych nieprawidłowości kształtowały się na podobnym poziomie w poszczególnych zakładach objętych kontrolami. Nie sposób nie zwrócić uwagi na szczególny charakter przeprowadzonych kontroli w temacie, które w pięciu na siedem przypadków obejmowały również przeprowadzenie rekontroli.

Dwuetaповy charakter kontroli pozwolił na dokonanie kompleksowej weryfikacji prawidłowego wykonania przez pracodawców wydanych środków prawnych. Umożliwił także wyeliminowanie ewentualnych podejrzeń, że czynności podejmowane przez pracodawców miały charakter wyłącznie pozorny i wynikający z potrzeby działań na rzecz poprawy, widocznej wyłącznie w trakcie postępowań kontrolnych i na ich potrzebę.

W ocenie inspektorów pracy obowiązujące przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dostępne narzędzia pracy w satysfakcjonującym stopniu



umożliwiają realizację kontroli w tym temacie. Nie występuje potrzeba wprowadzania zmian legislacyjnych.

Kontrole umożliwiły pracodawcom wyeliminowanie stwierdzonych uchybień, których w dużym stopniu nie byli świadomi, a także zapewnienie przestrzegania przedmiotowych uregulowań w przyszłości.

### **23. Przestrzeganie przepisów bhp na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe**

Kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe objęto 17 zakładów pracy. Działalność skontrolowanych pracodawców według PKD to: przetwórstwo przemysłowe, zaopatrywanie w energię, dostawy wody, ścieki, handel hurtowy i detaliczny, informacja i komunikacja, działalność profesjonalna, administracja publiczna, edukacja, opieka zdrowotna i społeczna, kultura, rozrywka i rekreacja.

Liczba pracujących łącznie we wszystkich zakładach: 646, liczba zatrudnionych: 580. Według indeksu zatrudnienia skontrolowano zakłady o następującej wielkości: małe - 6 zakładów, średnie - 8 zakładów, duże - 3 zakłady.

Łączna liczba pracowników wykonujących pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe: 97. W kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp.

Najistotniejszymi nieprawidłowościami były m.in.: dopuszczanie do pracy pracownika bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, dopuszczanie do pracy pracownika nieposiadającego odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bhp, brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej w instalacji elektrycznej eksploatowanej w pomieszczeniach pracy (na

stanowiskach pracy), brak pomiarów natężenia i równomierności oświetlenia sztucznego występującego na stanowiskach pracy w zakładzie, brak okresowej oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac na stanowisku pracy administracyjno-biurowym czy brak krzesła spełniającego wymogi obowiązujących przepisów w zakresie pracy przy monitorach ekranowych.

W ocenie pracodawcy przyczynami zaistniałych nieprawidłowości są: trudności ze zrozumieniem przepisów regulujących bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe czy brak środków finansowych.

W ocenie inspektora pracy większość nieprawidłowości związana jest z brakiem lub niewystarczającą znajomością przepisów prawnych regulujących bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe czy marginalnym traktowaniem przez pracodawców spraw formalnych.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy realizujący temat wydali: 26 decyzji ogółem, 20 wniosków oraz 4 polecenia ustne – wszystkie te środki prawne zostały oznakowane przedmiotowym tematem. Środki te zostały wykonane bądź zrealizowane następująco: decyzje ogółem - 24, wnioski - 19.

Ważnym aspektem w zakresie przedmiotowego tematu jest edukacja pracodawców dotycząca ergonomicznych warunków pracy. Zasadnym wydaje się poszerzenie oferty wydawnictwa PIP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Istotne jest także zainteresowanie pracodawców, którzy zatrudniają u siebie pracowników wykonujących pracę przy monitorach ekranowych jak zorganizować bezpieczną pracę w tym zakresie. Przedstawiony powyżej stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe jest na dość zadawalającym poziomie.



## 24. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie i ocena bieżącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy oraz przepisów z zakresu legalności zatrudnienia przez pracodawców prowadzących działalność rolniczą w produkcji roślinnej i zwierzęcej.

W 2023r. na terenie działania OIP Kielce skontrolowano w zakresie realizacji tematu 8 podmiotów: 4 podmioty zajmujące się produkcją roślinną oraz 4 przedsiębiorców zajmujących się produkcją zwierzęcą.

W zakładach, w których badano zagadnienia dotyczące produkcji roślinnej zatrudnionych było łącznie 28 pracowników, dodatkowo 2 zakłady dorywczo powierzały wykonywanie pracy w ramach umów zleceń 7 osobom.

W zakładach, w których badano zagadnienia związane z produkcją zwierzęcą 61 osób wykonywało pracę w ramach umów o pracę, dodatkowo w 1 z zakładów powierzano pracę zarobkową w ramach umów zleceń 2 osobom.

W poszczególnych zakładach prowadzono następujące rodzaje działalności:

- ✓ *zakłady zajmujące się produkcją zwierzęcą*
  - chów trzody chlewnej i hodowla drobiu,
- ✓ *zakłady zajmujące się produkcją roślinną:*
  - sprzedaż detaliczna pozostałych wyrobów prowadzona na straganach i targowiskach (faktycznie przedsiębiorca uprawiał sadzonki krzewów),
  - sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nasion, nawozów żywych zwierząt domowych i karmy (faktycznie przedsiębiorca uprawiał zboża i warzywa),
  - badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie pozostałych nauk przyrodniczych i technicznych

(przedsiębiorca zajmował się innowacyjną uprawą warzyw),

- uprawa pieczarek (działalność odpowiadała faktycznie prowadzonej).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 67 decyzji i skierowano do pracodawców 50 wniosków w wystąpieniach, w tym:

- w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją roślinną wydano 14 decyzji i skierowano do pracodawców 27 wniosków,
- w gospodarstwach zajmujących się produkcją zwierzęcą wydano 53 decyzji, skierowano 23 wnioski.

Ilość wydanych środków prawnych jest zbliżona do ilości wydanych w poprzednim roku.

Spośród tych wszystkich decyzji wydano 10 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Podczas kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp inspektorzy pracy ujawnili wykroczenia przeciwko prawom pracowników i w związku z tym:

- nałożono 1 mandat karny kredytowany na kwotę 1600 zł w związku z eksploatacją maszyn nie spełniających wymogów minimalnych,
- wydano 1 środek oddziaływania wychowawczego - ostrzeżenie w związku z brakiem naliczenia i niewypłaceniem pracownikom dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz naruszeniem przepisów w zakresie czasu pracy.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy najwięcej środków prawnych wydano regulując nieprawidłowości dotyczące:

- eksploatacji maszyn i urządzeń - 13 decyzji,
- szkoleń bhp - 2 decyzje i 6 wniosków w wystąpieniach,
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych - 14 decyzji

W zakresie prawnej ochrony pracy najczęściej regulowano nieprawidłowości dotyczące:

- stosunku pracy i prowadzenia akt osobowych - 20 wniosków,

- udzielania urlopów wypoczynkowych - 6 wniosków,
- rozwiązywania stosunku pracy - 6 wniosków.

W zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono w 3 zakładach przypadki nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Oceniając skalę stwierdzonych nieprawidłowości stwierdzono potrzebę przeprowadzania bieżących kontroli w gospodarstwach rolnych oraz prowadzenia akcji szkoleniowych z zakresu prawnej ochrony pracy wśród pracodawców tej branży podczas wszelkiego rodzaju akcji prewencyjnych.

## 25. Podsumowanie

W 2023 r. inspektorzy pracy OIP w Kielcach prowadzili kontrole tematyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarach wymagających stałych działań nadzorczo-kontrolnych (takich jak badanie wypadków przy pracy i wzmożony nadzór w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych). Kontrole realizowano w sekcjach i działach gospodarki narodowej charakteryzujących się wysokim ryzykiem utraty zdrowia i życia, w szczególności w budownictwie, produkcji, transporcie, handlu, gospodarce magazynowej oraz leśnictwie.

Skuteczna działalność nadzorczo - kontrolna, polegająca na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych oraz zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 44 wypadków przy pracy zgłoszonych do OIP w Kielcach w 2023r.

W wypadkach tych poszkodowanych zostało 49 osób, w tym 4 osoby poniosły śmierć, a 22 doznały ciężkiego uszkodzenia ciała.

W 2023r. w stosunku do roku 2022 nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 55,55 % (2022 – 9, 2021 – 4), zwiększenie liczby zbadanych

wypadków o 15,8% (2022 – 38, 2021 – 43), liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem o 11,36% (2022 – 44, 2021 – 49), liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 70% (2022 – 13, 2021 – 27).

Pod względem miejsca pracy, w którym ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo.

Największą grupę poszkodowanych w wypadkach badanych przez inspektorów pracy stanowiły osoby o długim stażu pracy w zakładzie - zatrudnieni powyżej 3 lat stanowili około 41% poszkodowanych oraz w zakładach zatrudniających do 9 pracowników - 9 poszkodowanych (18%), od 10 do 49 pracowników - 17 poszkodowanych (35%), od 50 do 249 osób - 9 poszkodowanych (18%) i powyżej 250 osób zatrudnionych - 14 poszkodowanych (29%).

Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy pracy były: pochwycenie lub odrzucenie osoby, upadek z wysokości na niższy poziom, przelew, wyciek, sączenie się, przepływ, rozbryzgiwanie, rozpylanie płynów, utrata kontroli nad obiektem, środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym, inne nieokreślone wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: podawania / odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów, operowania przedmiotami: branie do rąk, chwytanie, trzymanie, umieszczanie - w poziomie, inne - niewymienione lub nieznanne czynności w trakcie obsługi maszyn, w trakcie wykonywania innych czynności, w trakcie prac narzędziami ręcznymi niezmechanizowanymi, w trakcie prac narzędziami ręcznymi zmechanizowanymi.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były: amputacje urazowe (utrata części ciała), złamania kości, inne rodzaje ran i powierzchownych urazów.

Głównymi przyczynami wypadków przy pracy były: czynnik ludzki i organizacyjny, w dalszej kolejności przyczyny techniczne.

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali działania związane z bezpieczeństwem w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń (wzmoczony nadzór).

Były to zakłady, w których występowało szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości). Działania kontrolne prowadzone w wytypowanych zakładach objętych wzmocnionym nadzorem wsparto oddziaływaniem prewencyjnym – w zakładach przeprowadzono szkolenia (z osobami zaangażowanymi w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy) w czasie których informowano o konieczności bezpośredniego zaangażowania się w sprawy zarządzania bhp oraz udziału pracowników w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wykazały, iż nieprawidłowości dotyczyły głównie zagadnień związanych ze stanem maszyn i urządzeń technicznych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych tj. elementów mających bezpośredni wpływ na możliwość zaistnienia wypadków przy pracy. Kontrole wykazały brak należytego nadzoru przez kierownictwo zakładu, służby utrzymania ruchu jak również nie dopełnienie wymaganych procedur i instrukcji przez pracowników obsługi. W czasie kontroli oceniono również działania prewencyjne realizowane w ramach działań dobrowolnych zakładów, między innymi w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, przekazywania do eksploatacji nowych urządzeń, modernizacji obiektów i instalacji.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że ze względu na przebieg procesów technologicznych, często nie ma możliwości całkowitego wyeliminowania ze środowiska pracy występujących tam czynników szkodliwych oraz całkowitego zlikwidowania

zagrożeń wypadkowych. Niemniej jednak, w wyniku odpowiednich działań istnieje możliwość znacznego zminimalizowania narażenia pracowników.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmoczonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach pracy, w których występuje wysoka skala zagrożeń. Wiązało się to z działaniami zakładów pracy poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i remontów, w tym zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, elementów sterowania, oznaczeń maszyn.

Kontynuowano intensywne działania kontrolne będące elementem 3-letniej strategii PIP w budownictwie, ukierunkowanej na zwiększenie skuteczności działań w sektorze budowlanym w latach 2022-2024. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. Celem przeprowadzonych kontroli było zapobieganie oraz ograniczanie powstawania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, uzyskanie poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalanie prawidłowych sposobów realizacji prac zgodnie z przepisami bhp oraz zasad kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków osób pracujących i nadzorujących. Szczególną uwagę poświęcono przestrzeganiu przez pracodawców przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. Wzmocnionym nadzorem na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa objęto cztery tereny budów znajdujące się na terenie woj. świętokrzyskiego na których 2-krotnie przeprowadzono działania kontrolne (dotyczy 3 terenów budów), natomiast na jednej budowie 3-krotnie przeprowadzono kontrole. W ramach kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg oraz krótkich kontroli w budownictwie, szczególna uwaga poświęcona była eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia

pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowany był także program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej. Objął on m.in. część szkoleniowo-informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych.

Podczas kontroli inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy, organizacji prowadzonych prac, zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej, odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego oraz na pracach prowadzonych na wysokości i przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków, a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego. Również podczas kontroli podmiotów prowadzących działalność budowlaną obejmowano badaniem zagadnienia dotyczące: zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia należy wskazać zagadnienia dotyczące: nieodpowiedniego prowadzenia akt osobowych pracowników, sposobu udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, braku obwieszczenia o systemach, rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy, niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego, nieprawidłowo sporządzonych umów o pracę w których nie zawierano wszystkich wymaganych zapisów, braku udzielenia pracownikowi informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, braku lub nierzetelnego prowadzenia kart ewidencji

czasu pracy, braku kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas wykonywania prac budowlanych należy zaliczyć m.in.: niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań; wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń; brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych; nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach, brak oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych, nieodpowiednio eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne (brak osłon, urządzeń sterujących). Specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane - dzięki działaniom inspektorów pracy - efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy są często krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniającym się w krótkim okresie czasu.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymuje się nadal na niezadowolającym poziomie – mimo zastosowanych środków prawnych oraz sankcji karnych i ekonomicznych (tj. wniosków o podwyższenie składki wypadkowej).

W miesiącu czerwiec i wrzesień 2023r. prowadzono kontrole małych placów budów, których celem było zapewnienie osobom pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia tych osób. Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości na małych placach budowy jest brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami na placach budowy lub sprawowanie nadzoru przez osoby lekceważące przepisy bhp lub

nieposiadające wystarczającej wiedzy z zakresu bhp, a także bagatelizowanie zagrożeń przez osoby pracujące na budowach. Dlatego też należy w dalszym ciągu kontynuować formę krótkich kontroli ukierunkowanych na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracujących - zależnie od potrzeb powtarzanych u tego samego pracodawcy - w celu uzyskania trwałej poprawy bhp.

W roku 2023 poddano również ocenie przestrzeganie przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontującymi.

Celem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie m.in.: przygotowania do pracy operatora żurawia, hakowego i sygnalisty w zakresie: szkoleń bhp, badań lekarskich, wymaganych kwalifikacji, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej; decyzji dopuszczającej żuraw do eksploatacji.

Ustalenia dokonane w toku czynności kontrolnych wykazały, iż nieprawidłowości dotyczyły głównie zagadnień: braku wyposażenia kabiny żurawia w urządzenie umożliwiające odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika oraz w urządzenie do odczytu temperatury, eksploatacji zawiesia przy braku oceny zgodności (certyfikatu i deklaracji zgodności), nr fabrycznego oraz informacji o terminie ostatniego i następnego badania, brak opracowania i zapoznania operatorów żurawi z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych, niezapoznanie sygnalisty, hakowego z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych. Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak wiedzy o nowelizacji przepisów regulujących kwestie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, co przekłada się na brak świadomości o wymaganiach i obowiązkach jakie należy spełnić dopuszczając do pracy operatora żurawia lub powierzając wykonywanie zadań hakowemu lub sygnaliście. Kolejną istotną przyczyną

nieprawidłowości jest traktowanie obowiązków formalnych przez pracodawców w sposób marginalny tj. brak opracowania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, czy też brak uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z pracy z wykorzystaniem żurawia wieżowego.

Kontynuowano analizę przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy przez zakłady usług leśnych, wykonujących prace w leśnictwie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania drewna, z uwzględnieniem poprawności doboru stosowanych przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz oceny współpracy administracji Lasów Państwowych ze zleceniobiorcami usług leśnych, a także przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Ocena obejmowała również działania zakładów w kierunku eliminacji zagrożeń oraz działań profilaktycznych.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest wciąż niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych; brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej oraz niskie (na granicy opłacalności) stawki za wykonanie poszczególnych prac leśnych.

W 2023r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktazowo-doradczym. Kontrole te polegały na: wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem



prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych; określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień; pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym; okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W trakcie kontroli udzielano porad prawnych. Stosowane środki prawne dotyczyły głównie nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 27% podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 1738 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące zagadnienia: stosunek pracy przygotowanie pracowników do pracy, czas pracy, wynagrodzenie za pracę, urlopy pracownicze, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, oświetlenie, maszyny i urządzenia.

Nieprawidłowości stwierdzono w 60 zakładach objętych kontrolami tj.: 89,55% podmiotów. Ujawnione nieprawidłowości nie miały jednak charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u ok. 10% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego, w handlu hurtowym i detalicznym oraz w pozostałej działalności usługowej.

W porównaniu do roku 2022 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 28 działających w 2022r. do 20 zakładów działających w 2023r. W 2023r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej, jak również statusu zakładu aktywności zawodowej.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy spowodowane były przede wszystkim brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu, niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili szereg kontroli w placówkach handlowych, w tym w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych.



Celem przeprowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w placówkach handlowych należy zaliczyć: zastawianie towarami dróg komunikacyjnych, transportowych i ewakuacyjnych, brak dokonanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej wszystkie zagrożenia występujące na stanowiskach pracy, brak przeprowadzenia szkoleń okresowych w dziedzinie bhp pracowników, brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących eksploatowanych w podmiotach maszyn i urządzeń technicznych, brak wymaganych instrukcji bhp w zakresie ręcznych prac transportowych oraz składowania i magazynowania towarów, dopuszczanie pracowników do pracy bez wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp, brak instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy, niezabezpieczone w sposób zapewniający ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda i przewody elektryczne, brak wymaganych i sprawnie technicznych urządzeń w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych - progów, schodów, innych miejsc grożących potknięciem, brak

spisu stosowanych substancji i mieszanin skategoryzowanych jako niebezpieczne, brak kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin skategoryzowanych jako niebezpieczne.

Uchybienia dotyczące prawnej ochrony pracy stwierdzano zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych i były to przypadki: braku obwieszczenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i okresu rozliczeniowego; braku przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy, nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami - nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, braku naliczenia oraz niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, braku naliczenia i niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych nie stwierdzono rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz skierowania pracowników do innych prac. Nie skierowano wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp. W placówce wielkopowierzchniowej - wystąpiło rażące naruszenie w związku powierzeniem pracownikowi pracy w handlu w niedzielę objętą zakazem handlu – pracodawca nie powoływał się na wyjątki w ustawie. Stwierdzone nieprawidłowości skutkowały wszczęciem postępowania wykroczeniowego.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak wyraźną poprawę zaobserwowano w placówkach, w których inspektorzy pracy prowadzili wcześniej kontrole. Pracodawcy podjęli wiele działań w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, co potwierdza, że pracodawcy mają świadomość zagrożeń wynikających z warunków i środowiska pracy.

Podejmowane przez pracodawców działania zmierzają do wyeliminowania zagrożeń, a tam, gdzie nie jest to możliwe, do ich zminimalizowania. Pracodawcy wypełniający rzetelnie swoje obowiązki, przy wsparciu służby bhp, znacząco mogą poprawić warunki pracy.

Wydanie zaleceń pokontrolnych i informacje ze strony pracodawców o ich realizacji pozwalają stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach uległ poprawie.

## **IV.**

### **PRAWNA OCHRONA PRACY**



## 1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2023 r. przeprowadzono 348 kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz przestrzegania obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (w roku 2023 analogicznie jak w latach 2021 - 2022 oba zagadnienia analizowano w ramach realizacji jednego tematu). Kontrolami objęto wybranych zgodnie z wytycznymi przedsiębiorców, korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.

W 113 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych lub prawidłowość wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych stawką minimalną (32,47%).

W 2023 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli 11 skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w 1 przypadku skargę uznano za zasadną (9,09%). Ponadto inspektorzy pracy rozpatrzyli 287 skarg, których przedmiotem było niewypłacenie lub zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych w tym 234 dotyczyło 1 podmiotu i skutkowało przeprowadzeniem 1 kontroli (211 z nich uznano za zasadne – 73,52%).

Na 348 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 217 kontroli (67,53%),
- w 15 kontrolach zakwestionowano prawidłowości stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia:
  - inspektorzy pracy skierowali 2 polecenia o przekształcenie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, łącznie na rzecz 11 osób – zalecenia zostały wykonane w trakcie kontroli;
  - skierowano 13 wniosków w wystąpieniach, łącznie na rzecz 22 osób – o potwierdzenie zatrudnienia ich na podstawie stosunku pracy. Pracodawcy powiadomili o wykonaniu zaleceń na rzecz 5 osób;
  - w 98 kontrolach poprawność wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych minimalną stawką godzinową:
    - inspektorzy pracy wydali 24 polecenia dotyczących 21 osób – łączna kwota zaniżonych należności wyniosła 9.867,24zł. (zalecenia zostały wykonane w trakcie kontroli);
    - po kontrolach skierowano 130 wniosków, pracodawcy poinformowali o realizacji 95 wniosków inspektorów pracy, co przekłada się na wypłatę zaniżonych należności na kwotę 13.445,85zł.

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole potwierdziły, że nadal występują przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy praca ma charakter podporządkowany, czyli spełnione są warunki właściwe dla umowy o pracę. Praktyka taka stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Stwierdzono ponownie również przypadki zawierania umów zlecenia zamiast umów o pracę z cudzoziemcami, którzy przyjmują każde z oferowanych im warunków i nie kwestionują proponowanej formy współpracy. Jednak należy podkreślić, że podobnie jak w latach ubiegłych, także w roku 2023 zaobserwowano, iż niejednokrotnie sami wykonujący pracę nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym, decydując się na cywilnoprawny charakter współpracy (dotyczy to przede wszystkim studentów do 26 roku życia, z uwagi na obowiązujące przepisy o niepodleganiu ich wynagrodzenia z umów zlecenia obowiązkowi zgłoszenia do ZUS i odprowadzania składek na ubezpieczenia).

Przeprowadzone kontrole wykazały naruszenia przepisów o zatrudnianiu, co dotyczyło stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie

stosunku pracy, przede wszystkim wykonywanie tego samego rodzaju pracy na podstawie umów zlecenia i w takich samych warunkach jak inne osoby zatrudnione przy tego samego rodzaju pracy u tego samego pracodawcy.

Przeprowadzone kontrole wykazały także naruszenia przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, dla których zgodnie z przepisami gwarantowane jest minimalne wynagrodzenie – niewypłacenie tego wynagrodzenia lub zaniżenie jego wysokości.

Przyczyny naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie zatrudniania pracowników na umowach cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy były, podobnie jak obserwowano w latach ubiegłych, następujące:

- niedostateczna znajomość przepisów regulujących problematykę zatrudnienia pozapracowniczego oraz przekonanie, że w tym zakresie istnieje zupełna swoboda stron, co do formy zawierania umów na świadczenie pracy,
- próba zminimalizowania kosztów zatrudnienia z uwagi na wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej,
- niechęć pracobiorców świadczenia pracy do zmiany kwalifikacji umowy cywilnoprawnej.

Za najważniejsze przyczyny nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych można uznać:

- brak znajomości przepisów i stąd wiedzy w zakresie formalnych wymogów związanych z ewidencjonowaniem godzin pracy i wypłaty wynagrodzeń,
- problemy z płynnością finansową, związane z trudnościami na rynku, na którym działają zleciodawcy.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w **33**

przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (przeprowadzono postępowanie mandatowe wobec 24 osób na łączną kwotę 36.800,00 zł oraz wobec 1 osoby skierowano wnioski o ukaranie do sądu). W 8 przypadkach, w których w ocenie inspektora pracy – ze względu na postawę pracodawców tj. usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli, poprzestano na zastosowaniu środka wychowawczego.

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

W 2023 r. przeprowadzono 68 kompleksowych kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy obejmując nimi 67 podmiotów.

Kontrolami objęto głównie pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników (pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników – 22 kontrole, zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 22 kontrole, zatrudniający od 50 do 249 – 20 kontroli). Wśród kontrolowanych 4 podmioty zatrudniały więcej pracowników.

Kontrole obejmowały branże, których dotyczy najwięcej skarg, tj. przetwórstwo przemysłowe (16 kontroli), handel (12 pracodawców), budownictwo (8 kontroli), transport (7 kontroli). Poza tym kontrolami objęto zakłady różnych branż np. opieka zdrowotna i społeczna, przedsiębiorstwo gospodarki komunalnej (dostawy wody i ścieki), administracja, działalność bankowa.

Wyniki kontroli w 2023 r. wykazały, że nieprawidłowości, o różnej skali, ujawniono w 97% kontrolowanych zakładów.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło uchybień związanych z prowadzeniem ewidencji czasu pracy. Powyższe stwierdzono w 43 podmiotach – 64,18% skontrolowanych

pracodawców). U 3 pracodawców stwierdzono brak ewidencjonowania czasu pracy zaś w pozostałych przypadkach uchybienia dotyczyły nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy (niewykazywanie faktycznych godzin pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej) lub braku informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, tytułu udzielenia dni wolnych od pracy.

Brak ewidencji czasu pracy uniemożliwia sprawdzenie prawidłowości rekompensowania pracownikowi czasu pracy w tym pracy w godzinach nadliczbowych. Równie ważne w skutkach jest nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Ewidencja czasu pracy ma bowiem w szczególności walor dowodowy w postępowaniach o wypłacenie należnego wynagrodzenia za czas przepracowany przez pracownika. Skala naruszeń w zakresie nieprowadzenia czy nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy utrzymuje się stale na podobnym poziomie.

Liczne nieprawidłowości – podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły ustalania systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w aktach wewnętrzzakładowych (20 pracodawców – 29,8%).

Uchybienia dotyczyły zarówno pracodawców, którzy nie mają obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy jak i tych objętych regulaminami. U 12 pracodawców (19,4% skontrolowanych podmiotów) stwierdzono nieustalenie w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy. U 8 pracodawców (11,9%) stwierdzono nieustalenie w regulaminach pracy systemów czasu pracy, rozkładów czy okresów rozliczeniowych przy czym najczęściej sprowadzało się to do braku regulacji co do niektórych z systemów faktycznie stosowanych w podmiotach czy też braku wskazania – przy wprowadzeniu różnych systemów, do których grup pracowników mają one zastosowanie. Brak ustalenia systemu czasu pracy może skutkować nieprawidłowościami w zakresie rozliczania czasu pracy, zwłaszcza przy

stosowaniu w praktyce systemu innego niż podstawowy.

Liczne nieprawidłowości dotyczyły ustalania i przekazywania rozkładu czasu pracy danego pracownika – zgodnie z art. 129 § 3 Kodeksu pracy. W 20 zakładach (29,8% pracodawców) stwierdzono uchybienia – najczęściej, podobnie jak poprzednio, w zakresie nieustalania rozkładu na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc (na 790 pracowników objętych kontrolami uchybienia dotyczyły 162 osób) i nieprzekazywanie ich pracownikom co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem okresu na który został ustalony rozkład (na 705 pracowników objętych kontrolami uchybienia dotyczyły 66 osób). Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły głównie nieustalenia terminów dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz terminów dni wolnych w zamian za pracę w niedziele, nieprawidłowego wymiaru czasu pracy ustalonego w rozkładzie, nieobejmowanie rozkładem okresów urlopu wypoczynkowego udzielonego pracownikowi czy innej absencji znanej na dzień tworzenia grafiku (np. zwolnienie lekarskie). Uniemożliwia to – zwłaszcza w systemie równoważnego czasu pracy, ustalenie wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika zgodnie z art. 130 § 3 Kodeksu pracy.

Kolejną grupę istotnych nieprawidłowości stanowi niezapewnianie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

U 21 pracodawców (31,3% skontrolowanych) stwierdzono naruszenie tej normy (na 596 pracowników uchybienia dotyczyły 41 pracowników w zakresie 143 dni). Wynikało to w niektórych przypadkach z nieprawidłowego ustalania rozkładów czasu pracy, np. w dwóch przypadkach naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy związane było z nieudzieleniem dnia wolnego za święto przypadające w sobotę. W większości jednak przypadków naruszenie wynikało z nieudzielania pracownikom innych dni wolnych za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.



W stosunkowo licznych przypadkach stwierdzono naruszenia dotyczące odpoczynków dobowych i tygodniowych.

Niezapewnienie odpoczynku dobowego o którym mowa w art. 132 Kodeksu pracy stwierdzono w 14 zakładach – 20,9% (dotyczyło to 29 pracowników). Do pracodawców skierowano 16 wniosków – co do 1 zalecenia brak jest informacji o sposobie wykonania, pozostałe – jak poinformowali pracodawcy, przyjęto do realizacji.

Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego stwierdzono w 7 podmiotach (10,4% pracodawców, 15 pracowników). Do pracodawców skierowano 7 wniosków – co do 1 zalecenia brak jest informacji o sposobie wykonania, pozostałe – jak poinformowali pracodawcy, przyjęto do realizacji.

W 3 przypadkach niezapewnienie odpoczynku dobowego czy tygodniowego wynikało z zobowiązania pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy (dyżur).

W zakresie stosowania rozkładów czasu pracy o których mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy w jednym tylko przypadku stwierdzono okresowe wprowadzenie tego rozkładu bez uprzedniego zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, przy czym na dzień prowadzenia kontroli rozkład nie był już stosowany. Ponadto w 2 przypadkach stwierdzono ustalanie rozkładów czasu pracy w sposób przewidujący rozpoczęcie pracy w kolejnym dniu w trwającej dobie pracowniczej bez wprowadzenia tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy.

Nieliczne nieprawidłowości dotyczyły: przerywanego systemu czasu pracy, granic pracy w godzinach nadliczbowych, przerw w pracy przysługujących na podstawie Kodeksu pracy jak i tych wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zadaniowego systemu czasu pracy, zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, pracy w niedziele i święta.

W zakresie wynagrodzeń jak co roku najistotniejszą grupę uchybień stanowi niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę.

Powyższe stwierdzono w 22 kontrolach (21 pracodawców – 31,3% skontrolowanych). Ponadto u 7 pracodawców (10,4% skontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowe naliczanie wynagrodzeń skutkujące w niektórych przypadkach zaniżeniem wysokości wynagrodzenia za pracę w stosunku do umowy o pracę, minimalnego wynagrodzenia za pracę czy najniższego wynagrodzenia wynikającego z przepisów prawa pracy.

Kolejną poważną grupę nieprawidłowości, jak co roku, stanowi nierekompensowanie zgodnie z przepisami pracy w godzinach nadliczbowych.

Niewypłacanie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub zwiększonego wymiaru stwierdzono u 13 pracodawców (19,4%). Uchybienia najczęściej wynikały z nieprawidłowej ewidencji czasu pracy, błędnego ustalenia wysokości dodatku czy zaniżenia stawki godzinowej.

Brak prawidłowej ewidencji czasu pracy to największy problem w stwierdzeniu pracy w godzinach nadliczbowych, ustaleniu jej wymiaru i wysokości rekompensaty.

Nieprawidłowości dotyczące rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym stwierdzono w 2 przypadkach. Uchybienia sprowadzają się do udzielania czasu wolnego w tym samym wymiarze przy braku pisemnych wniosków pracowników w tym zakresie lub udzielanie czasu wolnego po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Wiele nieprawidłowości stwierdzono w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy średniotygodniowej. U 17 pracodawców (25,4% skontrolowanych) stwierdzono uchybienia w tym zakresie. Najwięcej uchybień wynika z nieprawidłowego ewidencjonowania czasu pracy oraz nieprawidłowego kwalifikowania godzin nadliczbowych.

Podobnie jak w odniesieniu do rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej najistotniejszym problemem jest nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy – w tym niewykazywanie faktu świadczenia pracy w soboty, niedziele czy święta. Wielu też pracodawców, co powtarza się co roku, nieprawidłowo rozlicza godziny nadliczbowe wynikające z braku zrekompensowania pracy w dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy czy też w niedziele i święta – innymi dniami wolnymi.

Problematyczne jest również rozliczanie pracy świadczonej przez kierowców co do których wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zastąpiono ryczałtem. Zazwyczaj kwota ryczałtu jest o wiele niższa od wysokości świadczenia które przysługuje z uwagi na faktyczny wymiar pracy – dotyczy to zwłaszcza kierowców w transporcie międzynarodowym.

W zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzeń za pracę w 5 przypadkach (7,5% skontrolowanych zakładów) stwierdzono uchybienia wobec regulacji zawartych w art. 87 – 91 Kodeksu pracy. Nieprawidłowości polegały głównie na niezachowaniu kwoty wolnej od potrąceń i dokonywaniu potrąceń świadczeń takich jak np. składka na grupowe ubezpieczenie bez pisemnej zgody pracowników. Stwierdzono też dokonanie potrącenia należności egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych z należności z tytułu podróży służbowych (diety).

Nieprawidłowości dotyczące wypłacania dodatków za pracę w porze nocnej stwierdzono u 13 pracodawców (23,7%). Poza nieprawidłowym naliczeniem dodatków za pracę w porze nocnej stwierdzono przypadki nieokreślenia godzin pory nocnej w regulaminie pracy bądź w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby stwierdzono u 10 pracodawców (14,9% skontrolowanych). Należy zaznaczyć, że co do zasady uchybienia

związane z wynagrodzeniem za czas niezdolności do pracy z powodu choroby sprowadzają się do niewypłacenia należnych świadczeń. W 1 tylko przypadku stwierdzono zaniżenie wynagrodzenia poprzez nieuwzględnienie w podstawie wymiaru wszystkich składników wynagrodzenia.

Nieprawidłowości dotyczące wypłacania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 20 pracodawców (29,8%). W znaczącej większości przypadków nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego wynikało z nieuwzględnienia w podstawie wymiaru zmiennych składników wynagrodzenia. W niektórych przypadkach błąd był oczywisty – np. brak wliczenia do podstawy dodatków za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatków kasjerskich. Zdarzały się jednak także sytuacje wątpliwe, gdy oceny wymagał charakter świadczenia nazwanego nagrodą a które faktycznie okazywało się premią wprowadzającą uznaniowość ale okresową i nie za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

W stosunkowo licznych przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z ustaniem stosunku pracy – dotyczyło to 21 pracodawców (31,3% kontrolowanych, z czego u 19 stwierdzono niewypłacenie bądź zaniżenie świadczenia a u 6 nieterminowe wypłacenie). Głównym błędem wpływającym na niewypłacenie ekwiwalentu było nieprawidłowe ustalenie urlopu w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu. Poza tym jak co roku uchybienia polegały na nieuwzględnieniu w podstawie wymiaru zmiennych składników wynagrodzenia, nieprawidłowym ustalaniu podstawy wymiaru przy długotrwałej absencji poprzedzającej ustanie stosunku pracy, braku uzupełniania podstawy wymiaru jeżeli pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Uchybienia w zakresie wypłacania należności z tytułu podróży służbowych stwierdzono u 5 pracodawców (7,5%). Dotyczyło to podmiotów spoza sfery budżetowej. W tym miejscu należy podkreślić, że pracodawcy z tej grupy wyjątkowo rzadko ustalają warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej stąd zastosowanie znajdują przepisy rozporządzenia MPiPS z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

W 12 zakładach (17,9% pracodawców) stwierdzono niezapewnianie przez pracodawcę prania odzieży roboczej i niewypłacanie bądź nieustalenie prawidłowo zasad wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Uchybienia dotyczyły nieustalenia zasad wypłacania pracownikom ekwiwalentu bądź braku aktualizacji kwot świadczenia co biorąc pod uwagę wzrost cen uprawdopodobniało, że kwoty te nie pokrywają faktycznych kosztów poniesionych przez pracowników. Przypadki nie wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za korzystanie z własnej odzieży i obuwia roboczego stwierdzono u 2 pracodawców.

Nieliczne były nieprawidłowości dotyczące rekompensaty pracy w niedziele i święta. Powyższe stwierdzono u 3 pracodawców (4,5% skontrolowanych). W każdym przypadku dotyczyło to nieudzielania innych dni wolnych w zamian za pracę w niedziele do końca okresu rozliczeniowego przy czym części pracowników udzielono innych dni wolnych w kolejnym okresie rozliczeniowym

W 3 podmiotach, które objęto kontrolą stwierdzono nieprawidłowe ustalenie prawa do odprawy czy jej wysokości, przysługującej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zaniżenie prawa do odprawy wynikało z nieuwzględnienia przy jej naliczaniu zasad obowiązujących przy

ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podobne uchybienia w zakresie naliczania świadczeń stwierdzono w odniesieniu do odpraw przysługujących pracownikom w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Ustalono, że zaniżenie było skutkiem niezastosowanie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Spośród innych świadczeń ze stosunku pracy stwierdzono przypadki niewypłacania bądź zaniżania świadczeń należnych na podstawie aktów wewnętrzzakładowych lub umów o pracę: dodatków za wysługę lat, dodatków kasjerskich, dodatków za pracę w warunkach szkodliwych, nagród jubileuszowych, wynagrodzenia za czas dyżuru, premii i nagród.

Przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy będących przedmiotem kontroli inspektorów pracy ale też stwarzającym znaczną liczbę problemów w ich stosowaniu. Wskazują na nie tylko wyniki kontroli (jedynie w 2 na 68 kontroli nie stwierdzono naruszeń) ale też skala zarzutów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń w skargach na pracodawców (w 2023 r. 844 zarzuty na 2254 ogółem podniesionych) oraz liczba zapytań z tego zakresu kierowana przez obie strony stosunku pracy. Obie dziedziny są ściśle ze sobą powiązane, naruszenia w rozliczaniu czasu pracy bezpośrednio wpływają na wysokość należności dla pracowników. Dlatego naruszeniem mającym największe znaczenie jest nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy. Niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające

z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta, skutkuje niewypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami w należytym wysokości.

Przekłada się to na pozostałe świadczenia pochodne, w tym wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie chorobowe.

Oceniając skalę stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, należy uznać, że na przestrzeni ostatnich lat utrzymują się one ogólnie na podobnym poziomie. Porównując stwierdzone w roku 2023 wielkości uchybień w stosunku do lat 2022 i 2021:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencja czasu pracy – 64,18% (w 2022 r. - 55,3%, w 2021 r. - 65%),
- nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – 20,8% (w 2022 r. - 52,6%, w 2021 r. - 50%),
- nieprawidłowości w zakresie obowiązku ustalenia rozkładu czasu pracy

- pracowników bądź nieinformowanie lub nieprawidłowe informowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 20,8% (w 2022 r. - 31,6%, w 2021 r. 35%),
- nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 31,3% (w 2022 r. - 23,7%, w 2021 r. 30%),
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego - 20,9% podmiotów i 5,8% pracowników (w 2022 r. - 13,2% podmiotów i 4,3% pracowników, w 2021 r. - 10% kontroli i 1,5% pracowników, w 2020 r.),
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku tygodniowego – 10,4% podmiotów i 3% pracowników (w 2022 r. - 7,9% podmiotów i 2% pracowników, w 2021 r. - 5 % kontroli i 0,4 % pracowników),

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych wg ich rodzajów w latach 2021 - 2023 przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych		
	2021	2022	2023
Wynagrodzenie za pracę	35,0	34,2	<b>31,3</b>
Potrącenia z wynagrodzenia	5,0	7,9	<b>7,5</b>
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	27,8	18,4	<b>19,4</b>
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	22,2	21,0	<b>25,4</b>
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	33,3	23,7	<b>23,7</b>
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	11,1	5,3	<b>4,5</b>
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	11,8	10,5	<b>14,9</b>
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	25	10,5	<b>29,8</b>

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	13,3	23,7	<b>31,3</b>
Należności z tytułu podróży służbowej	9,1	7,9	<b>7,5</b>
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących zakładu	0	0	<b>4,5</b>
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	0	0	<b>3</b>
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	<b>38,9</b>	<b>15,8</b>	<b>17,9</b>

W ocenie inspektorów pracy powodami nieprzestrzegania regulacji dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy są:

- brak środków finansowych
- celowe działania pracodawców, mające obniżyć koszty funkcjonowania firmy poprzez brak wykazywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy co skutkowało zaniżaniem wypłacanych wynagrodzeń;
- zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników, wymuszająca pracę z naruszeniem norm czasu pracy w celu utrzymania ciągłości pracy,
- nieznanomość przepisów prawa lub aktualnych interpretacji,
- brak kompetentnych pracowników prowadzących kadry i płace,
- pomyłki w wyliczeniach spowodowane brakiem staranności w prowadzeniu dokumentacji lub przekazywaniu informacji między służbami pracodawcy oraz brakiem staranności w prowadzeniu ewidencji czasu pracy.

Pracodawcy jako główny powód nieprzestrzegania regulacji dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wskazują:

- trudną sytuację ekonomiczną
- niejasne, zbyt często podlegające zmianie przepisy,
- problem ze znalezieniem pracowników,
- trudności w przestrzeganiu przepisów wobec potrzeb produkcyjnych i

ekonomicznych oraz oczekiwań pracowników, przede wszystkim w odniesieniu do pracy w dniu dodatkowo wolnym od pracy.

Trudności finansowe to największy problem podnoszony przez pracodawców. Wpływała na to wysoka inflacja, wzrost kosztów prowadzenia działalności (wzrost ceny energii i gazu, podwyżki składek ZUS, wzrost płacy minimalnej), spadek popytu na niektóre oferowane towary czy usługi spadek kursu złotego. Jako przyczyny należy wskazać trwające jeszcze skutki pandemii a także przedłużająca się wojna na Ukrainie.

Do pracodawców objętych kontrolą przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy skierowano:

- 27 decyzji do 7 pracodawców - Jeden z pracodawców utracił status pracodawcy i stwierdzono wygaśnięcie 4 decyzji, wobec 1 pracodawcy kontrola sprawdzająca wykazała niewykonanie 4 decyzji – skierowano upomnienie przedegzekucyjne. Pozostałe 19 decyzji zostało wykonanych – wypłacono w sumie 325.439,97 zł.

- 421 wniosków w 66 kontrolach – 337 wniosków przyjętych zostało do realizacji.

W wyniku realizacji wniosków wypłacono w sumie 320.746,30 zł.

- 49 poleceń w 17 kontrolach – wszystkie zostały wykonane w czasie kontroli – wykonując polecenia pracodawcy wypłacili 824.574,43 zł.



W 27 kontrolach osoby winne naruszenia przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika zostały ukarane grzywnami w postępowaniu mandatowym. Za 53 wykroczenia nałożono grzywny w łącznej wysokości 37.300 zł.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego działania, polegającego na kontrolowaniu pracodawców w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych oraz monitorowania pracodawców dopuszczających się rażących naruszeń.

### **3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców**

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole firm transportowych obejmujące zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2022 – 2023”, jak i wybrane zagadnienia dot. czasu pracy kierowców.

Strategia realizowana jest przez organy uprawnione do kontroli w tym zakresie, tj.: Inspekcję Transportu Drogowego, Policję, Straż Graniczną, Służbę Celną i Państwową Inspekcję Pracy.

Powyższe kontrole miały na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kierowców objętych ich zakresem.

W okresie sprawozdawczym na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzono 32 kontrole w przedmiotowym zakresie. Przeprowadzono 20 kontroli w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, 8 kontroli w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 2 kontrole w zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników i 2 kontrole w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności transportowej, liczba

skontrolowanych zakładów przedstawiała się następująco:

- krajowy przewóz na potrzeby własne – 1 kontrola,
- krajowy transport drogowy rzeczy - 13 kontroli,
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 18 kontroli.

Skontrolowano pracę 176 kierowców na ogólną liczbę 16 150 dni pracy, w tym:

- 810 dni pracy kierowców w krajowym przewozie na potrzeby własne,
- 5 197 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy,
- 10 143 dni pracy kierowców w międzynarodowym zarobkowym przewozie rzeczy.

Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- przypadków niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Stwierdzono 132 naruszenia u 65 kierowców,
- brak zapewnienia 50 kierowcom wymaganego odpoczynku dziennego – stwierdzono 90 takich przypadków,
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 45 przypadków i 31 kierowców,
- przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej – nieprawidłowość wystąpiła w 162 przypadkach i dotyczyła 59 kierowców.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w zakresie czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynku kierowców należy zaliczyć m.in.:

- brak należytej staranności kierowców w zakresie uzyskiwania wydruków z urzędnia rejestrującego w dniach, w których wystąpiły naruszenia przepisów,
- brak odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców lub osób kierujących pracownikami nad wykonywaniem pracy przez kierowców,
- brak dostatecznej znajomości przepisów dotyczących czasu pracy kierowców przez



- pracodawców lub osoby kierujące pracownikami,
- brak szkoleń kierowców przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami,
- zła organizacja i dyscyplina pracy.

Należy wskazać, że najwięcej naruszeń przepisów - w zakresie objętym kontrolami - stwierdzono w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. W większych podmiotach gospodarczych (jednostkach transportowych) liczba stwierdzanych nieprawidłowości była znacznie mniejsza, ponieważ zatrudniają one na stanowiskach merytorycznych kadrę wykwalifikowaną w zakresie eksploatacji pojazdów samochodowych. Ponadto obecnie obowiązujące regulacje prawne są mało elastyczne oraz niedostosowane do realiów drogowych. Często zapisy nie uwzględniają także stanu infrastruktury drogowej jaka jest w kraju. Brak jest również odpowiedniej liczby parkingów, na których kierowcy mogliby odebrać wymagane prawem przerwy. Ponadto regulacje wprowadzone w ramach unijnego pakietu mobilności przyniosły za sobą znaczące zmiany i trudności w funkcjonowaniu firm transportowych. Ustalenie przez pracodawców nowych zasad wynagradzania obejmujących w sposób przewidywalny i stosowny do rodzaju wykonywanych przewozów, akceptowalny przez pracowników i samych przedsiębiorców wydaje się trudnym zadaniem.

W celu zlikwidowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 60 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie m.in. oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego i poinformowania kierowców o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą, przeszkolenia pracowników w ramach szkoleń wstępnych bhp, odbycia szkoleń okresowych z zakresu bhp dla pracodawców, zapewnienia służby bhp w zakładzie, dostarczenia przez pracodawcę należnych sortów odzieży i obuwia

robotniczego. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonanych zostało 55 decyzji, co stanowi 92%,

- 277 wniosków w wystąpieniach pokontrolnych, które zobowiązywały pracodawców m.in. do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz należności z tytułu podróży służbowych, ustalenia systemu czasu pracy i okresu rozliczeniowego oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonanych zostało 236 wniosków, co stanowi 85%. Realizacja wniosków pokontrolnych spowodowała wypłacenie dla 82 pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę 214 010,62 zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali 32 decyzje nakładając kary pieniężne na łączną kwotę 118 850 zł. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonanych zostało 29 decyzji i zapłacono kwota 98 550 zł .

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 91 wykroczeń przeciwko prawom pracownika i ukarali 19 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości 24 500 zł, a wobec 6 pracodawców zastosowali środki wychowawcze.

Z przedstawionych ustaleń wynika, że w dalszym ciągu istnieje potrzeba prowadzenia kontroli w przedmiotowych zagadnieniach, ponieważ stwierdzone nieprawidłowości były znaczne, a determinują one także problem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

#### 4. Czas pracy – stacje paliw

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 8 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy przez podmioty zatrudniające pracowników obsługi stacji paliw. Wskazać tu należy, iż żadna kontrola nie była zainicjowana przez pracujących wniesieniem skargi na problemy z czasem pracy, a więc wszystkie kontrolowane podmioty były

wybrane na drodze losowej, co niewątpliwie miało znaczenie przy ogólnej ocenie stanu przestrzegania przepisów.

Skontrolowano siedmiu przedsiębiorców posiadających status pracodawcy oraz jedną spółkę kapitałową zatrudniających ogółem 123 pracujących (106 zatrudnionych na podstawie umów o pracę).

Z analizy danych wynika, że wszystkie kontrole zakończyły się skierowaniem do pracodawców środków prawnych w celu przywrócenia stanu zgodnego z przepisami powszechnie obowiązujących norm prawa pracy lub przepisami wewnętrznymi danego pracodawcy – pokazuje to raczej negatywny obraz stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy przez podmioty prowadzące stacje paliw. Oznacza to bowiem, że w każdym losowo wybranym podmiocie pojawiały się naruszenia norm przepisów o czasie pracy. Rzecz jasna nie we wszystkich podmiotach były to poważne uchybienia, zdarzały się formalne błędy bez ingerencji w uprawnienia konkretnych pracowników, nie mniej jednak na tym tle rysuje się raczej niekorzystny obraz dla branży sprzedawców detalicznych paliwa. Tym bardziej, iż nie można takiego stanu zrzucić na karb uchylonego od lipca 2023 stanu epidemii dezorganizującego zatrudnienie na stacjach paliw, bo nie były one objęte żadnymi obostrzeniami w zakresie okresów swojej pracy jak i zatrudnienia pracowników. Także nie można usprawiedliwiać tego stanu okresem działań wojennych u sąsiadów RP lub napływem uchodźców.

Łącznie w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy inspektorzy pracy skierowali do firm prowadzących stacje paliw 30 wniosków w 8 wystąpieniach dotyczących 152 pracowników oraz wydali 5 poleceń w trakcie trwania czynności kontrolnych obejmujących swoją treścią 22 pracowników. W związku ze stwierdzonymi uchybieniami wobec trzech osób inspektorzy pracy wszczęli postępowanie za wykroczenia (3 podmioty, 3 ukaranych) - nałożono jeden mandat karny w kwocie 1000,- złotych oraz skierowano do obwinionych 2 środki wychowawcze w formie

ostrzeżeń. W ramach szeroko rozwijanej profilaktyki inspektorzy pracy udzielili także 50 porad prawnych w zakresie prawnej ochrony pracy w tym przepisów o czasie pracy i wynagradzaniu. In plus można stwierdzić, iż żadna z kontroli nie zakończyła się wydaniem decyzji płacowych lub też skierowaniem zawiadomienia do prokuratury o uporczywym lub złośliwym naruszaniu uprawnień pracowników.

Analiza dokumentacji z kontroli oraz treści przysyłanych przez pracodawców pism zawiadamiających o sposobie realizacji zaleceń inspektorów pracy wskazuje, że na 30 skierowanych wniosków 17 zostało wykonanych. Nie jest to wynik imponujący, choć zauważyć tu należy, że 3 kontrole zostały zakończone dopiero w grudniu 2023 i pracodawcy jeszcze nie zawiadomili inspektorów pracy o sposobie wykonania skierowanych do nich wniosków (łącznie 8 wniosków z czego 3 wnioski dotyczące naliczenia i wypłacenia świadczeń).

Duża część wydanych po kontroli środków prawnych dotyczyła kwestii formalnych z zakresu prawidłowego określania systemów i rozkładów czasu pracy, należytego planowania czasu pracy, odpowiedniego sporządzania harmonogramów czasu pracy i przedstawiania ich w przewidzianym w przepisach terminie pracownikom – stanowiła ogółem 37% wszystkich wniosków i poleceń kierowanych do pracodawców. Jest to wynik jak najbardziej spodziewany, bowiem zawsze w kontrolach dotyczących czasu pracy przedmiotowy zakres nieprawidłowości stanowi znaczny odsetek kierowanych do pracodawców środków prawnych. Oczywiście odpowiednie planowanie czasu pracy jak również sformalizowanie pewnych przyjętych rozwiązań jest podstawą należytego przestrzegania przepisów o czasie pracy i prawidłowego rozliczania tego czasu, ale nie jest również warunkiem sine qua non zapewniania pracownikom właściwych odpoczynków lub rekompensaty pracy ponad normy czasu pracy.

W wynikach kontroli pojawiają się jednak bardziej niepokojące z punktu widzenia inspektorów pracy sytuacje – nieprawidłowości polegające na błędnym lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy. Brak danych bowiem uniemożliwia w postępowaniu przed inspektorem pracy ustalenie, czy pracodawca przestrzega przepisów o czasie pracy i odpoczynkach, nie pozwala również na konkretyzację kwestii rekompensaty za pracę w przekroczeniu norm. W roku 2023 wnioski w tym zakresie stanowiły prawie 1/7 wszystkich wydanych środków prawnych – in plus należy odnotować, że większość z nich dotyczyła przede wszystkim pojedynczych i drobniejszych błędów w ewidencji, nie zaś w ogóle jej nieprowadzenia

Stacje paliw to niewątpliwie podmioty o szczególnym ryzyku w kontekście planowania i rozliczania czasu pracy. Przeważnie praca przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu generuje sporo problemów i wyzwań, zwłaszcza w sytuacji „wyskoczenia” pracownika z harmonogramu pracy i pojawiającą się ad hoc koniecznością jego zastąpienia. Nie powinno zatem dziwić, że aż 34% ogólnej liczby wniosków kierowanych po kontrolach stanowiły te polecające wypłatę wynagrodzenia za przekroczenie wymiaru czasu pracy danego pracownika oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w nocy, jak również wnioski dotyczące wyrównania zaniżonych innych świadczeń związanych z niewypłaceniem wynagrodzenia za pracę ponad normy.

Optymizmem natomiast może napawać fakt, iż tylko 14% wszystkich skierowanych wniosków dotyczyło naruszenia odpoczynków, zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz zapewnienia pracownikom co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Są to bowiem te uprawnienia pracownicze, które nie niosą same z siebie roszczeń pracowniczych o charakterze pieniężnym, dlatego pracodawcom „łatwiej” jest zignorować przedmiotowe normy prawne, bo ewentualne koszty jakie może ponieść

wiązać się będą z rzadkimi odwiedzinami inspektora pracy albo hipotetycznym acz możliwym pozwem pracownika do sądu o zadośćuczynienie. Trudno tu jednak uznać wyżej wskazane tendencje za trwałe obraz sytuacji przestrzegania przepisów o czasie pracy przy zatrudnianiu pracowników na stacjach paliw, nie ma bowiem skali porównania do kontroli w latach poprzednich. Pewną obiektywność przy odnoszeniu wyników kontroli do sytuacji przestrzegania powyższych norm prawa pracy w całej grupie podmiotów prowadzących stacje paliw, gwarantuje jednak całkowicie losowy wybór pracodawców do przeprowadzenia czynności kontrolnych. Tu niestety prawa probabilistyki są w tym zakresie okrutne i tym samym rysujący się na tle kontroli obraz stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy na stacjach paliw uznać trzeba za mocno niezadowolający i wymagający bezwzględnej poprawy.

Realizując zadania związane z kontrolami w zakresie czasu pracy w firmach prowadzących stacje benzynowe inspektorzy pracy doprowadzili do naliczenia i wypłacenia świadczeń w związku z pracą ponad normy na kwotę przekraczającą łącznie 6 tysięcy złotych.

Inspektorzy pracy w toku kontroli zabezpieczyli również prawa o charakterze niemajątkowym doprowadzając w konkretnych zakładach do prawidłowego i rzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy w zakresie zawartych w nich danych, zapewnienia pracownikom co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy oraz zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

## **5. Czas pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi**

W roku 2023 inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy przez podmioty zatrudniające pracowników w drużynach trakcyjnych, drużynach konduktorskich i w obsłudze. Żadna z tych

kontroli nie była związana ze skargą pracowników – wskazać tu należy że w tym roku w zakresie terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach nie było żadnych skarg dotyczących naruszenia norm czasu pracy składanych przez pracowników przedmiotowych drużyn konduktorskich i trakcyjnych.

Skontrolowano 2 spółki kapitałowe posiadające jednocześnie status pracodawcy zatrudniające ogółem 304 pracujących (298 zatrudnionych na podstawie umów o pracę i 6 osób pracujących na podstawie umów o świadczenie usług).

Z analizy danych wynika, że tylko jedna kontrola zakończyła się skierowaniem do pracodawcy środków prawnych w zakresie przepisów o czasie pracy zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy lub przepisami wewnętrznymi danego pracodawcy (dwa wystąpienia – 6 wniosków). W drugiej, niewielkiej spółce zatrudniającej już tylko jednego operatora pojazdu trakcyjnego inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w zakresie czasu pracy – zarząd spółki wdrożył bowiem wszystkie zalecenia jakie zostały do spółki skierowane przez inspektorów pracy po poprzedniej kontroli w roku 2016, kiedy także był kontrolowany czas pracy zespołów trakcyjnych. Większość wniosków miała charakter profilaktyczny dotyczący przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy, zapewnienia niedzieli wolnej od pracy w ujęciu kalendarzowo-dobowym, nieprzekraczania dopuszczalnego wymiaru czasu pracy przeciętnie na tydzień czy też zapewnienia pracownikom drużyn trakcyjnych możliwości skorzystania w okresie rozliczeniowym z łącznej ilości dni wolnych od pracy odpowiadającej co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Tylko dwa wnioski dotyczyły stricte konkretnych pracowników (łącznie 4 osoby), ale co tu należy podnieść dotyczyły nieprawidłowości, które pojawiły się incydentalnie i jednostkowo. Dodać należy, że

inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszeń mających podstawowe znaczenie dla rzetelnego rozliczania czasu pracy, swego rodzaju fundamentu do przestrzegania przepisów o czasie pracy, tj. prawidłowego prowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy. Kontrole nie wykazały również przypadków braku naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia za pracę przekraczającą wymiar czasu pracy pracownika, wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej, dlatego też inspektorzy pracy w trakcie kontroli i po jej zakończeniu nie kierowali żadnych poleceń, ani nie wydawali decyzji administracyjnych w zakresie świadczeń pieniężnych, ani nie wszczynali w związku z kontrolami żadnych postępowań karno-administracyjnych oraz nie kierowali zawiadomień do prokuratury.

Jak wynika z danych OIP Kielce na koniec 2023 roku, kontrolowani pracodawcy wykonali 3 na 6 skierowanych do nich przez inspektorów pracy wniosków w wystąpieniach, co dało realizację zaleceń na poziomie 50%. Nie jest to wynik dobry, ale należy wziąć pod uwagę, że 4 wnioski miały charakter stricte profilaktyczny, odpowiedź zatem o ich zastosowaniu nie ma takiego znaczenia jak przy wnioskach dotyczących zaspokojenia roszczeń lub zabezpieczenia praw konkretnych osób.

W ocenie inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach badających w 2023 roku problem przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników drużyn trakcyjnych i konduktorskich oraz pracowników obsługi, stan przestrzegania tych przepisów na terenie województwa świętokrzyskiego należy uznać za zadowalający. Porównując ubiegłoroczne dane do kontroli prowadzonych w 2013 i 2016 roku stwierdzić można znaczną poprawę stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy. Nie ma zatem w ocenie inspektorów pracy konieczności kontynuowania takich kontroli w kolejnym roku, ale wskazany byłby powrót do badania sytuacji

wyżej wymienionych pracowników za około 5 lat.

## 6. Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

W okresie styczeń – grudzień 2023 r. inspektorzy pracy podjęli czynności sprawdzające przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, święta oraz inne dni w 172 podmiotach prowadzących placówki handlowe na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu w Kielcach:

- podmioty, w których przeprowadzono czynności kontrolne – 158
- podmioty, w których nie przeprowadzono kontroli – 14 (czynności zakończone kartą ZN).

Inspektorzy pracy kontrolowali placówki handlowe zgłoszone do kontroli w wyniku skargi lub innych wniosków i zgłoszeń o kontrolę oraz w ramach pozostałych czynności kontrolnych. Kontrolą objęto również te placówki handlowe, w których stwierdzono nieprawidłowe korzystanie z wyjątków oraz te, w których w ubiegłym okresie sprawozdawczym stwierdzono nieprawidłowości inne niż korzystanie z wyjątków ustawy.

### Placówki wielkopowierzchniowe

W okresie styczeń – grudzień 2023 r. w ramach realizacji tematu inspektorzy pracy sprawdzili 21 placówek handlowych wielkopowierzchniowych. W 15 placówkach przeprowadzono kontrole a 6 placówek było zamkniętych. Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2023 r. wykazały, że to kolejny rok, w którym liczba przypadków nieprzestrzegania przepisów ustawy wrosła i ponownie w skali znacząco statystycznie większej niż w poprzednim roku sprawozdawczym.

W 9-u przypadkach stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów ustawy polegające na nieprawidłowym stosowaniu wyłączeń w związku z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy, tj. dotyczącym placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku:

- w 7 kontrolowanych podmiotach zorganizowano punkty czytelnicze, czynne przez 7 dni w tygodniu, w czasie prowadzenia kontroli w niedziele objęte zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów, stosownie do posiadanego asortymentu, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników i zleceniobiorców,
- w 1 podmiocie przedsiębiorca zorganizował wypożyczalnię sprzętu sportowego, w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepie odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników,
- w 1 podmiocie zorganizowano punkt wypożyczania rowerów, w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników.

W przypadku 4 podmiotów stwierdzono wielokrotne naruszenie przepisu. W 3 przypadkach naruszenia wynikały z nieprawidłowego stosowania wyłączeń art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy, tj. dotyczących placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Kontrole każdej placówki korzystającej ze wskazanego wyżej wyjątku ustawy przeprowadzono ponownie po wyrokach Sądu



Najwyższego w sprawie organizowania w placówkach handlowych czytelni lub wypożyczalni sprzętu sportowego, informując jednocześnie przedsiębiorców o rozstrzygnięciach w przedmiocie sprawy. W 1 podmiocie w 2023 r. przeprowadzono 2 kontrole pracodawcy i dwukrotnie stwierdzono, że przedsiębiorca powierzył pracę w handlu pracownikom i zleceniobiorcom nie powołując się na wyjątki ustawy.

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów ustawy stwierdzono występowanie nieprawidłowości w przypadku 13 przedsiębiorców prowadzących działalność w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Przedsiębiorcy powierzyli 56 pracownikom i 5 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy prace polegające na sprzedaży i obsłudze klientów w niedziele objęte zakazem handlu. Wnioski do sądu o ukaranie skierowano w przypadku 9 podmiotów, w 4 przypadkach przedsiębiorców ukarano mandatem. Nie stwierdzono przypadków pracy w święta oraz inne dni po godzinie 14.00. Kontrole placówek wielkopowierzchniowych nie wykazały przypadków nieodpłatnego powierzania pracy lub czynności związanych z handlem w niedziele i święta oraz inne dni. Nie stwierdzono również nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania art. 9 ustawy.

#### Mniejsze placówki handlowe

W okresie styczeń – grudzień 2023 r. w ramach realizacji tematu inspektorzy pracy sprawdzili 151 mniejszych placówek handlowych. Kontrole zakończone kartą Zk przeprowadzono w 143 placówkach handlowych, 8 placówek handlowych było zamkniętych. Kontrole mniejszych placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2023 r. wykazały wiele naruszeń ustawy, w tym wielokrotnych naruszeń przepisów, których liczba zwielaokrotniła się w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

W kilku placówkach handlowych stwierdzono nieprawidłowe stosowanie wyłączeń: Dotyczyły następujących wyłączeń:

- art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy
- w 10 kontrolowanych placówkach handlowych, w tym 2 placówki handlowe należące do tego samego przedsiębiorcy, zorganizowano punkty czytelnicze - w czasie prowadzenia kontroli w niedziele objęte zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników i zleceniobiorców,
- w 2 placówkach handlowych przedsiębiorcy wprowadzili wypożyczalnię sprzętu sportowego, w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepie odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu dla gospodarstw domowych, typowych dla tego rodzaju sklepów, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników,
- art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy
- w 1 podmiocie pracodawca powierzał pracownikom pracę w sklepie w niedziele objęte zakazem handlu powołując się na wyjątek ustawy, który wskazuje, że zakaz handlu w niedziele i święta nie obowiązuje w placówkach handlowych, których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. Przedmiotem przeważającej działalności przedsiębiorcy była sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Na podstawie przedłożonej przez pracodawcę ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży nie stwierdzono, by przychód ze sprzedaży wyrobów tytoniowych stanowił co najmniej



40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej,

art. 6 ust. 1 pkt 28 ustawy

w 1 podmiocie pracodawca powierzał pracę pracownikom w niedziele objęte zakazem handlu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 28, który stanowi, że zakaz handlu w niedziele i święta nie obowiązuje w piekarniach, cukierniach i lodziarniach, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi. Jednak przedmiotem przeważającej działalności podmiotu była sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych.

Wielokrotne naruszanie przepisów stwierdzono w przypadkach, gdy wskutek nieprawidłowego stosowania wyłączeń przedsiębiorcy powierzali pracownikom i osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy pracę w handlu polegającą na sprzedaży i obsłudze klientów organizując punkty czytelnicze, szczególnie w sytuacjach nierozstrzygniętych przez sądy do czasu sporządzania niniejszej informacji. Również wielokrotne, tym samym szczególnie rażące naruszenia, stwierdzono w podmiotach, w których kolejna kontrola wykazała występowanie nieprawidłowości mimo wcześniejszego zastosowania sankcji i przedsiębiorcy dopuszczając pracowników i zleceniobiorców do pracy w niedziele nieobjęte zakazem handlu nie powoływali się na wyjątki ustawy. Tego rodzaju rażące naruszenia stwierdzono w przypadku 3 podmiotów.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w mniejszych placówkach handlowych w 16 przypadkach skierowano wnioski do sądu o ukaranie, 33 przedsiębiorców ukarano mandatami. Pracę w niedziele objęte zakazem handlu, polegającą na sprzedaży i obsłudze klientów, powierzono łącznie 73 pracownikom i 21 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy, pracę w święto powierzono 6 pracownikom i 6 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy,

pracę w inne dni po godzinie 14.00 powierzono 1 pracownikowi i 3 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy. Powierzenie pracy w święto i inne dni po godzinie 14.00 wystąpiło w tych placówkach handlowych, w których przedsiębiorcy postanowili skorzystać z wyjątków ustawy o zakazie handlu. W związku z art. 4 ustawy stwierdzono 2 przypadki nieprzestrzegania przepisu. W obydwu przypadkach przedsiębiorcy powierzyli nieodpłatnie pracę w niedziele objętą zakazem handlu członkowi rodziny innemu niż wskazany w przepisie ustawy i w obydwu przypadkach były to synowie przedsiębiorcy - osoby niezatrudnione w podmiocie, wykonujące pracę w sklepie w ramach nieodpłatnej pomocy. Nie stwierdzono nieprawidłowości w związku z nieprzestrzeganiem art. 9 ustawy.

Podsumowując, kontrole placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2023 r. wykazały, że to kolejny rok, w którym liczba przypadków nieprzestrzegania przepisów ustawy wzrosła i ponownie w skali statystycznie większej niż w poprzednim roku sprawozdawczym. W znaczącej większości naruszenia przepisów miały związek ze stosowaniem wyłączenia z ustawy, tj. art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczącego placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku - najczęściej przedsiębiorcy organizowali punkty czytelnicze, w pojedynczych przypadkach wypożyczalnie sprzętu sportowego. Wszystkie podmioty objęte kontrolami w 2022 r. oraz w 2023 r. w ramach właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu w Kielcach, które korzystały z tego wyjątku, zostały ponownie objęte kontrolą w miesiącu listopadzie i grudniu 2023 r., tj. po wyrokach Sądu Najwyższego rozstrzygających w przedmiocie sprawy. Niektórzy przedsiębiorcy korzystający z tego wyjątku już w czasie pierwszej kontroli zadeklarowali, że nie będą z niego korzystali. Również kilku przedsiębiorców, u których prowadzono rekontrole po wyrokach Sądu

Najwyższego, zrezygnowało z otwierania sklepów w niedzielę objęte zakazem handlu. Nie wszyscy przedsiębiorcy zaakceptowali fakt, iż zapadły wyroki Sądu Najwyższego regulujące i jednoznacznie określające korzystanie

z powyższego wyjątku ustawy - to ci, wobec których trwa jeszcze postępowanie sądowe. Ci przedsiębiorcy trwają w swoich postanowieniach, co do stosowania wyjątków. W sytuacjach tych inspektorzy pracy skierowali wnioski do sądu o ukaranie. W zdecydowanej większości przedsiębiorcy oczekują na zapowiadane zmiany w kwestii funkcjonowania ustawy licząc na to, iż pojawią się uregulowania pozwalające na handel w niedzielę w szerszym zakresie niż dotychczas.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poinformowali pracodawców i przedsiębiorców o obowiązujących przepisach ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w inne dni. W czasie kontroli prowadzonych w miesiącu listopadzie i grudniu 2023 r. pracodawców poinformowano również o ostatecznych wyrokach, jakie zapadły w sprawie stosowania wyłączeń z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę, święta i inne dni. Przekazano również informację o możliwości skorzystania z porad prawnych w siedzibie OIP w Kielcach oraz śledzenia aktualnych informacji na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy.

W obecnym stanie prawnym obowiązywania przepisów ustawy, w zakresie działań kontrolnych, zasadne jest kontynuowanie czynności kontrolnych w placówkach handlowych zgłaszanych do kontroli w następstwie skarg, wniosków i innych uzyskanych informacji o naruszaniu przepisów ustawy, w tym nieprawidłowo stosowanych wyłączeń oraz objęcie kontrolami placówek, w których w poprzednich latach stwierdzono przypadki naruszenia przepisów.

## 7. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w 2023 r. była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych programach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215 z późn. zmianami), w tym w szczególności w zakresie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, oraz terminowości dokonywania wpłat do PPK w podmiotach zobowiązanych do stosowania ustawy.

W okresie sprawozdawczym zostało przeprowadzonych siedem kontroli w siedmiu podmiotach, w tym:

- w 3 podmiotach zatrudniających na dzień 31.12.2018 r. co najmniej 250 zatrudnionych,
- w 3 podmiotach zatrudniającym na dzień 30.06.2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych,
- w 1 podmiocie należącym do jednostek sektora finansów publicznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, że we wszystkich siedmiu przypadkach podmioty kontrolowane przestrzegały przepisów Ustawy o PPK zarówno co do obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jak i terminu zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

W zakresie przestrzegania obowiązku zawarcia w terminie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych stwierdzono w 1 podmiocie przypadek naruszenia obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz 1 osoby uprawnionej. Umowa o prowadzenie PPK w podmiocie kontrolowanym, należącym do grupy podmiotów zatrudniających powyżej 50 zatrudnionych, wobec braku deklaracji

o rezygnacji z wpłat do PPK, złożonej przez tę 1 osobę zatrudnioną, powinna zostać zawarta w terminie do 10.11.2020 r. W opisanym przypadku nie prowadzono postępowania wykroczeniowego w związku z upływem okresu przedawnienia karalności za wykroczenie z art.107 pkt 1 ustawy o PPK.

W pozostałych przypadkach nie stwierdzono w kontrolowanych podmiotach naruszeń w zakresie obowiązku czy terminowości zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej.

W zakresie dokonywania wpłat do PPK w 1 z kontrolowanych podmiotów stwierdzono przypadek nieterminowego dokonania wpłaty naliczonych wcześniej i pobranych wpłat od uczestników PPK oraz naliczonych wpłat od podmiotu zatrudniającego. W opisanym przypadku opóźnienia wpłaty do PPK dotyczyły wpłat należnych za okres 6-ściu kolejnych miesięcy. Według ustaleń poczynionych przez inspektora pracy przyczyną opóźnienia dokonania wpłat do PPK na konto instytucji finansowej był okresowy brak środków finansowych. W czasie kontroli podmiot kontrolowany dokonał spóźnionej wpłaty na konto instytucji finansowej na rzecz 22 uczestników PPK.

Ustalono, że nie było przypadków zadeklarowania wpłat dodatkowych ze strony podmiotu zatrudniającego. Natomiast stwierdzono jeden przypadek zadeklarowania wpłaty dodatkowej (w wysokości 2%) przez 1 uczestnika PPK.

Ogółem w wyniku przeprowadzonych 7 kontroli w podmiotach zatrudniających inspektorzy pracy stwierdzili w 2 podmiotach nieprawidłowości stanowiące naruszenie odpowiednio art. 107 pkt 1 oraz art. 107 pkt 2 ustawy o PPK, przy czym tylko w ostatnim przypadku było to podstawą do wszczęcia w stosunku do osób winnych postępowania wykroczeniowego .

## 8. Kontrole związane z przestrzeganiem przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej

W temacie pracy zdalnej inspektorzy pracy skontrolowali 10 pracodawców. Kontrole przeprowadzono:

- w zakładach zatrudniających do 9 pracowników - 1 kontrola,
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników - 1 kontrola,
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników - 5 kontroli,
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników - 3 kontrole.

Na podstawie sporządzonych przez inspektorów pracy list kontrolnych ustalono, że pracodawcy powierzali pracownikom pracę zdalną w następujących formach:

- praca zdalna całkowita (6 pracodawców),
- praca zdalna okazjonalna (5 pracodawców),
- praca zdalna częściowa (3 pracodawców),
- praca zdalna na polecenie pracodawcy (1 pracodawca).

W kontrolowanych podmiotach zasady wykonywania pracy zdalnej określone zostały:

- w porozumieniu zawartym z pracownikiem
  - u 6 podmiotów kontrolowanych,
- w regulaminie – w 2 podmiotach kontrolowanych,
- w porozumieniu – w 1 podmiocie kontrolowanym.

W 2 kontrolowanych podmiotach nie określono zasad wykonywania pracy zdalnej. W jednej kontrolowanej firmie wykonywana była wyłącznie praca zdalna okazjonalna. W drugim podmiocie (kontrola skargowa) pracodawca nie wprowadził pracy zdalnej uzasadniając to organizacją pracy oraz rodzajem wykonywanej pracy. Po zakończeniu czynności kontrolnych, do 6 pracodawców skierowano wystąpienia. Łącznie, zawierały one 10 wniosków odnoszących się do przedmiotowego tematu. Wszystkie wnioski – w zależności od ich charakteru zostały

zrealizowane bądź przyjęte do realizacji. W związku z kontrolami dotyczącymi przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej inspektorzy pracy wydali łącznie 5 decyzji nakazowych w tym 3 decyzje dotyczące zatrudniania pracowników w formie zdalnej. Pracodawca poinformował Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach o wykonaniu jednej decyzji przed wyznaczonym przez inspektora pracy terminem wykonania. W okresie sprawozdawczym znaczna część nieprawidłowości dotyczących powierzania wykonywania pracy pracownikom w formie zdalnej związana była z oceną ryzyka zawodowego – np. nie zaktualizowaniem oceny ryzyka zawodowego przez pracodawcę na stanowisku pracownika wykonującego pracę zdalną oraz brakiem rozszerzenia informacji o warunkach zatrudnienia o wymagane informacje, które powinny zostać przekazane pracownikowi podejmującemu wykonywanie pracy w formie zdalnej. Główną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości – związaną z krótkim czasem obowiązywania przepisów, jest brak zaznajomienia się pracodawców oraz pracowników, którzy są odpowiedzialni za dokumentację pracowniczą z przepisami dotyczącymi zasad wykonywania pracy zdalnej, określonymi w kodeksie pracy w 2023 r. Inspektorzy pracy podejmowali w czasie kontroli czynności prewencyjne związane z wyjaśnianiem zasad wykonywania pracy zdalnej w formie udzielania porad prawnych. W roku sprawozdawczym udzielono 14 ustnych porad prawnych. Ponadto w 2023 r. przeprowadzono szkolenia dla pracodawców i przedstawicieli związków zawodowych z zakresu pracy zdalnej. Tematyka była również szeroko popularyzowana w środkach masowego przekazu.

Na podstawie zebranych informacji od kontrolowanych podmiotów w realizowanym temacie najlepszym rozwiązaniem jest wprowadzanie pracy w modelu hybrydowym – pozwalającym łączyć tryb pracy zdalnej z obecnością w biurze, według potrzeb i ustalonych zasad. Dzięki takiemu podejściu

można czerpać korzyści z pozytywnych aspektów pracy zdalnej, przy jednoczesnym ograniczaniu negatywnych następstw, jakie się z nią wiążą.

## 9. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy

W 2023 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 6 kontroli poświęconych problematyce przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ustawy Karta Nauczyciela oraz przepisów Kodeksu Pracy. Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 185 pracowników, 2 pracowników niepełnosprawnych, w tym 152 pracowników pedagogicznych.

Organem prowadzącym w stosunku do 5 placówek oświatowych były jednostki samorządu terytorialnego, gdzie stosuje się wyłącznie przepisy KN, natomiast organem prowadzącym dla 1 placówki oświatowej był inny podmiot (stowarzyszenie) i miały zastosowanie wyłącznie przepisy ustawy Kodeks Pracy.

Analiza stanu przestrzegania przepisów prawa pracy wykazała nieprawidłowości w placówce oświatowej prowadzonej przez stowarzyszenie wynikające głównie z nieznaności przepisów kodeksu pracy oraz tworzenia własnych regulacji - właściwych dla Karty Nauczyciela poprzez określenie pensum, ale bez określenia skutków prawnych.

W placówkach prowadzonych przez jednostki samorządowe rażącym problemem było niewypłacanie uprawnionym pracownikom pedagogicznym świadczeń takich jak dodatek motywacyjny, dodatek wiejski, dodatek dla mentora czy też pozbawienie świadczeń nauczycieli z ZFŚS, zaniżenie świadczeń poprzez brak nadzoru w zakresie weryfikacji naliczonych świadczeń przez system elektronicznej obsługi Vulcan.

Większą skalę i liczbę nieprawidłowości stwierdzono w skontrolowanych placówkach publicznych prowadzonych przez jednostki samorządowe. Oznacza to, wyższą kwotę niewypłaconych świadczeń oraz liczbę uprawnionych do wypłaty nauczycieli.

W placówce prowadzonej przez stowarzyszenie nieprawidłowości dotyczyły uchybień formalno-prawnych w zakresie umów o pracę czy też wydania świadectw pracy po rozwiązaniu stosunku pracy.

Najbardziej rażącym przykładem stwierdzonych nieprawidłowości było nie wypłacenie dodatku motywacyjnego dla nauczycieli szkoły prowadzonej przez jednostkę samorządową.

Przeprowadzona kontrola wykazała, że dyrektor szkoły nie otrzymał od organu prowadzącego środków finansowych związanych z przyznaniem pracownikom dodatków motywacyjnych. W roku 2020 i 2022 dodatki motywacyjne nie były przyznawane, a co za tym idzie wypłacane dla nauczycieli. Dodatek motywacyjny za rok 2022 został wypłacony z opóźnieniem przed rozpoczęciem czynności kontrolnych, natomiast za rok 2020 nie został wypłacony na wniosek inspektora pracy.

Zdaniem inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości z zakresu wypłaty świadczeń mają charakter zarówno ogólny jak i indywidualny. Ogólną przesłanką mającą wpływ na przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym zakresie w publicznych placówkach oświatowych są trudności finansowe jednostek samorządowych spowodowane pandemią SARS CoV 19, wprowadzeniem nauki zdalnej oraz niedofinansowanie jednostek samorządowych w zakresie ciężących obowiązków związanych z finansowaniem oświaty jak też przeznaczanie środków oświatowych na finansowanie zadań własnych lub obsługę zadłużenia.

W zakresie innych nieprawidłowości jako przyczynę takiego stanu można podnieść dwa obowiązujące systemy prawne, odmienne ukształtowanie pozycji nauczyciela szkół

publicznych i niepublicznych, gdzie dyrektorzy szkół niepublicznych wiedzą, że mają stosować kodeks pracy, ale próbują stosować posiłkowo przepisy Karty Nauczyciela. Organ prowadzący dla tej kategorii szkół to stowarzyszenie założone przez rolników, mieszkańców wsi, rodziców.

Indywidualne przesłanki naruszeń przepisów dotyczą głównie niezajomości przepisów prawa pracy, tam gdzie nie mają zastosowanie przepisy Karta Nauczyciela, jak na przykład tworzenie przepisów wewnątrzzakładowych bez uwzględnienia skutków prawnych. Nie korzystanie przez pracodawców z poradnictwa prawnego w ramach infolinii PIP, czy też obsługi prawnej urzędu w kwestiach budzących wątpliwości.

W wyniku przeprowadzonych w 2023 r. kontroli z zakresu przestrzegania przepisów prawa w placówkach oświatowych, skierowano ogółem:

- 6 wystąpień zawierających 32 wnioski zaliczone do tematu - do dnia sporządzenia niniejszego opracowania wykonano 32 wnioski (100%).
- 4 polecenia, które zostały wykonane podczas kontroli w zakresie: zawarcia umów na czas nieokreślony, wydania świadectwa pracy, zapewnienia regulaminu wynagradzania, opracowania planu urlopów wypoczynkowych dla nauczycieli przedszkola.

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych dla 41 pracowników pedagogicznych wyegzekwowano świadczenia pieniężne

w łącznej kwocie 21.379.08zł, m.in.:

- wypłacono m.in. dodatek motywacyjny dla 38 nauczycieli na kwotę 21.000zł
- wypłacono dodatek wiejski dla 1 nauczyciela w wysokości 369.00zł
- dla 2 nauczycieli wypłacono zaniżony dodatek za godziny ponadwymiarowe w wysokości 10.08zł za okres od 2 stycznia do 28 stycznia 2023 r., oraz za okres od 27 lutego do 25 marca 2023 r.

Na dzień sporządzania sprawozdania wykazano 100% efektywności prowadzonych



działań, mimo tego, że kontrole w niektórych placówkach zakończyły się w miesiącu listopadzie 2023 r. Wszyscy pracodawcy udzielili pisemnej informacji inspektorowi pracy o wypłacie należnych świadczeń, oraz podjęciu innych działań organizacyjnych z zakresu prawa pracy, a tym samym wykazując ich realizację.

Z obserwacji poczynionych w trakcie przeprowadzonych kontroli wynika, że skala naruszeń jest różna. W większości skontrolowanych placówek uchybienia miały charakter formalno-prawny, jednak w trzech placówkach stwierdzono poważne naruszenia przepisów dotyczących zaniżenia lub nie wypłacenia świadczeń pracowniczych. Należy nadmienić, że nieprawidłowości związane z wypłatą świadczeń występowały w latach poprzednich w większej skali.

## 10. Podsumowanie

W 2023 r. przeprowadzono **348** kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz przestrzegania obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W **113** kontrolach (32,47%) inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych lub prawidłowość wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych stawką minimalną. Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że nadal występują przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy praca ma charakter podporządkowany, czyli spełnione są warunki właściwe dla zakwestionowano wybór pozapracowniczych form zatrudnienia. Natomiast w **98** kontrolach (28,2%) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na

podstawie umów cywilnoprawnych, dla których zgodnie z przepisami gwarantowane jest minimalne wynagrodzenie.

Negatywnym zjawiskiem, istotnym ze względu na swój aspekt społeczny, są w dalszym ciągu nieprawidłowości występujące w przedmiocie wypłaty pracownikom należnego im **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy. W 2022 r. przeprowadzonych zostało **68** kompleksowych kontroli obejmujących tematykę wynagrodzenia za pracę w połączeniu z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia stwierdzono w **64,2%** skontrolowanych podmiotów. Prowadzenie ewidencji czasu pracy związane jest ściśle z naliczaniem i wypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę, ustalaniem wysokości składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawcy, dążąc do osiągnięcia zysków kosztem pracowników nie prowadzili lub nierzetelnie prowadzili ewidencję czasu pracy. Podstawowe prawo pracownika do terminowego i prawidłowo naliczonego **wynagrodzenia za pracę** naruszyło **21 (31%)** skontrolowanych pracodawców – co stanowi nieco niższy wskaźnik w stosunku do 2022r. – naruszenie stwierdzono wówczas w 34,2% skontrolowanych podmiotów.

W roku 2023 odnotowano wzrost odsetka pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 10,5% do 29,8% oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – nieprawidłowość stwierdzono w 31,3% kontroli (w 2022r. - 23,7%). Natomiast w zakresie pozostałych świadczeń pieniężnych odsetek pracodawców naruszających przepisy był porównywalny z poprzednim okresem sprawozdawczym.

W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę **1 470 761 zł.** dla **5 479** pracowników.



Inspektorzy pracy w 2023 r. prowadzili kontrole firm transportowych obejmujące zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie **czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców** na lata 2023 – 2024”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców. Podczas **32** kontroli sprawdzono pracę 176 kierowców na ogólną liczbę 16.150 dni pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zapewnienia kierowcom wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny (132 przypadki) oraz przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej (162 przypadki). W większości stwierdzono je w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. Realizacja wniosków pokontrolnych inspektorów pracy spowodowała wypłacenie dla 82 pracowników **należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę 214 010,62 zł.**

Ponadto inspektorzy pracy wydali 32 decyzje nakładając kary pieniężne na łączną kwotę 118 850 zł. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonanych zostało 29 decyzji i zapłacona kwota 98 550 zł.

Dokonane ustalenia potwierdzają potrzebę kontynuowania kontroli, zwłaszcza że wiążą się one z problemem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

**Kontrole placówek handlowych** przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2023 r. (158 placówki handlowe) wykazały szereg przypadków naruszeń przepisów ustawy. To kolejny rok, w którym liczba przypadków nieprzestrzegania przepisów ustawy wzrosła i ponownie w skali statystycznie większej niż w poprzednim roku sprawozdawczym.

W znaczącej większości naruszenia przepisów miały związek ze stosowaniem wyłączenia z ustawy, tj. art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczącego placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku -

najczęściej przedsiębiorcy organizowali punkty czytelnicze, w pojedynczych przypadkach wypożyczalnie sprzętu sportowego. We wrześniu 2023 r. zapadły pierwsze wyroki Sądu Najwyższego rozstrzygające stosowanie wyłączenia art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy, potwierdzające stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy o braku możliwości stosowania powyższego wyłączenia przez placówki handlowe, które tworzą miejsca do wypożyczania książek czy sprzętu sportowego.

W 2023 roku przeprowadziliśmy 8 kontroli dotyczących **przestrzegania przepisów o czasie pracy przez podmioty zatrudniające pracowników obsługi stacji paliw.** Z analizy danych wynika, że wszystkie kontrole zakończyły się skierowaniem do pracodawców środków prawnych w celu przywrócenia stanu zgodnego z przepisami powszechnie obowiązujących norm prawa pracy lub przepisami wewnętrznymi danego pracodawcy – pokazuje to negatywny obraz stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy przez podmioty prowadzące stacje paliw. Wymaga to wzmocnienia nadzoru PIP nad tego rodzaju działalnością. Zwłaszcza, że prawie jedna trzecia wniosków i poleceń wydanych w trakcie i po kontroli obligowała pracodawców do wypłaty świadczeń pieniężnych. Nadal obecny jest również problem nierzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy – w zasadzie kluczowa sprawa dla rozliczenia całego czasu pracy oraz sprawdzenia przestrzegania przepisów o obowiązkowych odpoczynkach. Koniecznym wydaje się powtórzenie kontroli podmiotów prowadzących stacje paliw, przynajmniej dwa razy w odstępie dwóch – trzech lat. Dopiero tak pogłębione badanie może być podstawą estymacji wyników na całą branżę detalicznej sprzedaży paliw.

W zakresie dotyczącym nowo wprowadzonych do kodeksu pracy **przepisów o pracy zdalnej** przeprowadzone kontrole wykazały, że znaczna część nieprawidłowości dotyczących powierzania wykonywania pracy pracownikom w formie zdalnej związana była z brakiem zaktualizowanej oceny ryzyka

zawodowego przez pracodawcę na stanowisku pracownika wykonującego pracę zdalną oraz brakiem rozszerzenia informacji o warunkach zatrudnienia o wymagane informacje, które powinny zostać przekazane pracownikowi podejmującemu wykonywanie pracy w formie zdalnej. Zebrane w czasie kontroli dane wskazują, że najlepszym rozwiązaniem jest wprowadzanie pracy w modelu hybrydowym –

pozwalającym łączyć tryb pracy zdalnej z obecnością w biurze, według potrzeb i ustalonych zasad. Praca zdalna to nowe zagadnienie, zasadne jest kontynuowanie kontroli w kolejnym okresie sprawozdawczym aby obserwować tę formę świadczenia pracy.

## **V.**

---

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



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

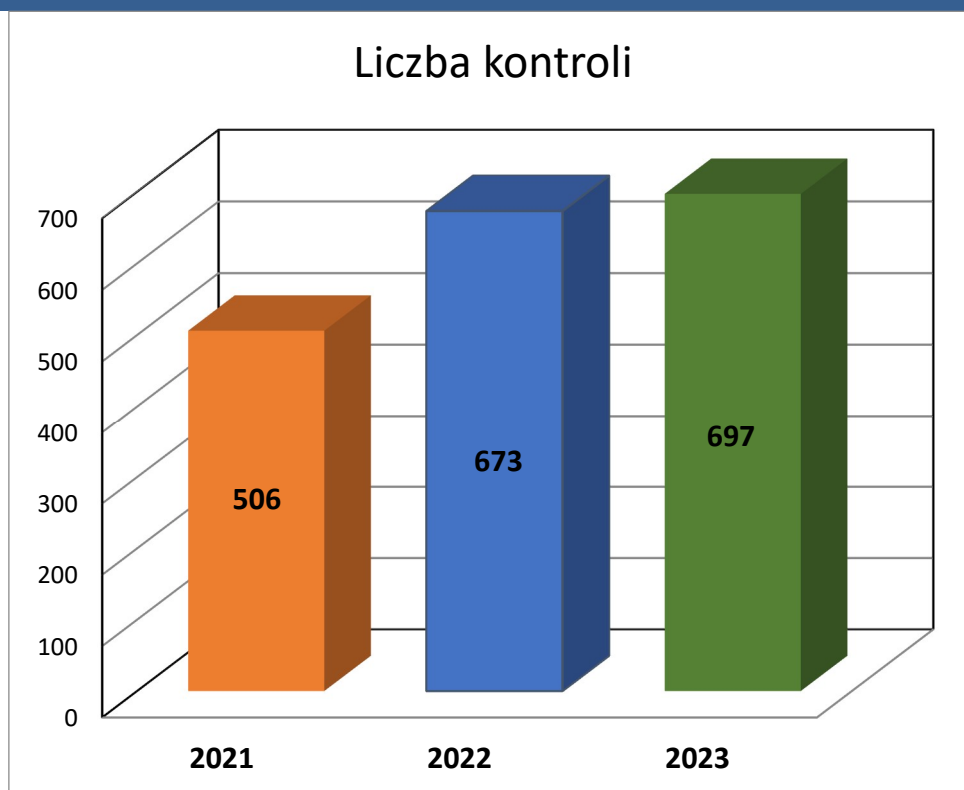
W okresie od 01.01.2023r. do 31.12.2023r. inspektorzy pracy OIP Kielce realizując temat „Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 697 kontroli (673 w 2022r., 506 w 2021r., 339 w 2020r.). Kontrolami objęto 673 podmioty.

W ramach realizacji tematu kontrolowano zagadnienia związane z:

- informowaniem PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia,
- legalnością zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej,
- opłacaniem składek na Fundusz Pracy,
- zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego,
- dyskryminacją przy zatrudnianiu.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 10.675 osób - w tym 9.432 osoby na podstawie stosunku pracy (11.068 osób w 2022r., 9.432 osoby w 2021r.).

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym, ponad 70% ogółu skontrolowanych to podmioty, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób.

Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły niespełna 30% ogółu skontrolowanych.

Powyższa struktura wynika z faktu, że do naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia dochodziło głównie w małych

podmiotach. Taką zależność odnotowuje się od wielu lat.

W 2023r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel - 32% (24% - w 2022r., 27% - w 2021r.), przetwórstwo przemysłowe - 19% (22% - w 2022r., 26% - w 2021r.) oraz budownictwo - 14% (20% - w 2022r. oraz 15% - w 2021r.).

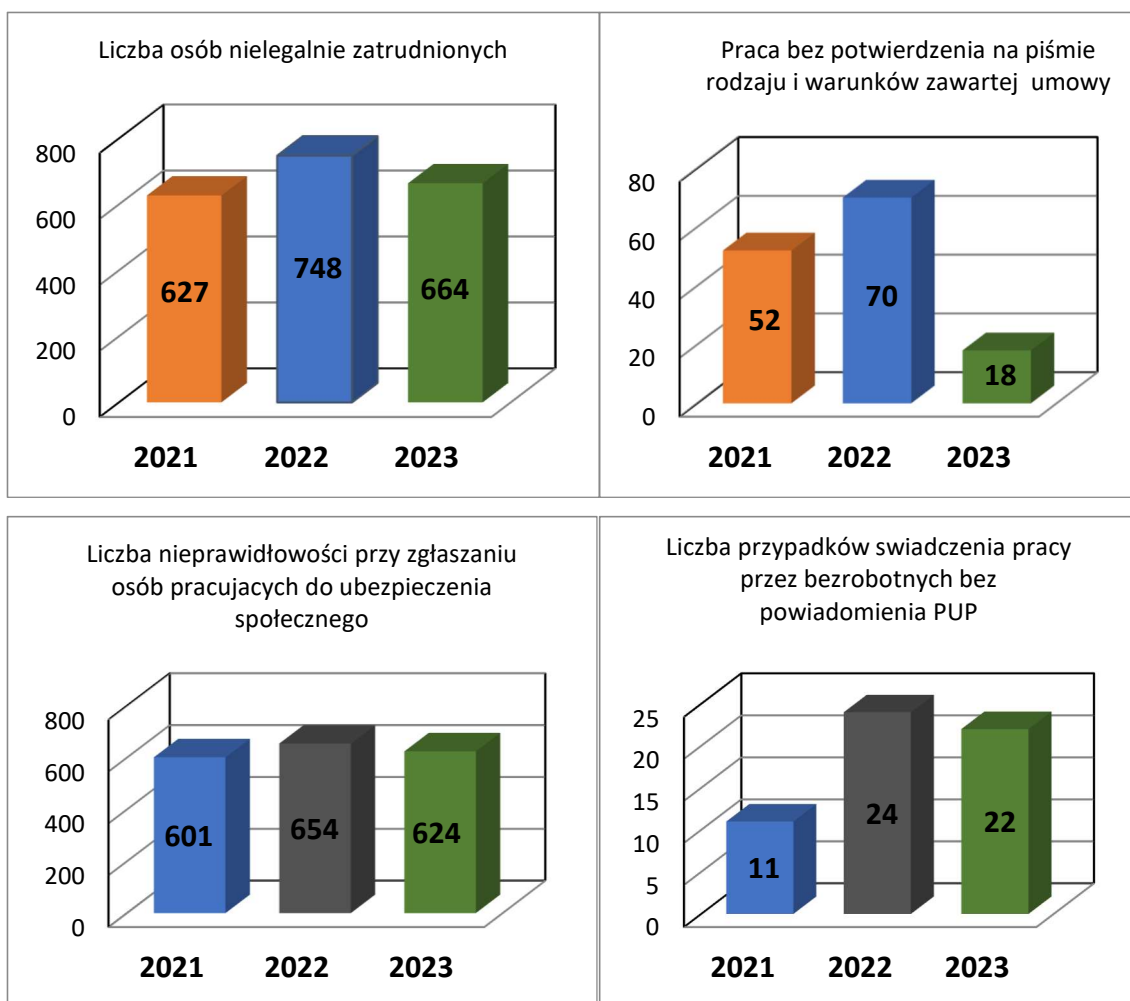
Porównując rok sprawozdawczy do lat ubiegłych - nie stwierdzono w badanych zagadnieniach nowych tendencji wartych odnotowania.

W roku sprawozdawczym nastąpił wzrost ilości przeprowadzonych kontroli o 20% względem roku poprzedniego. Liczba kontroli nie wzrosła jednak do poziomu sprzed epidemii. Istotnym powodem takiej ilości kontroli jest analiza dość zawiłych, trudnych a

zarazem złożonych zagadnień legalności zatrudnienia, które wymagały przeprowadzenia kontroli w dwuosobowym składzie.

Zaobserwowano natomiast w 2023r. dużą ilość stwierdzonych przypadków niezgłaszania terminowego do ubezpieczenia społecznego w stosunku do liczby skontrolowanych podmiotów.

**Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)**



Nielegalne zatrudnienie dotyczyło 624 osób (w 2022r. - 748 osób, w 2021r. - 627, w 2020r. - 379), w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę stwierdzono wobec 18 osób

(w 2022r. wobec 70 osób, w 2021r. - wobec 52, w 2020r. - 33),

- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzono wobec 624 osób (w 2022r. wobec 654, w 2021r. - 601),

- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego urzędu pracy stwierdzono w 22 przypadkach.

W zakresie ujawnionych przypadków podjęcia pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikami umowy o pracę wystąpił znaczny spadek ilości stwierdzonych wykroczeń w stosunku do poprzednich lat (2021, 2022). Na uwagę zasługuje taka sama procentowo liczba przypadków nieterminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego. W zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy - odnotowano podobną liczbę przypadków świadczenia pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że obowiązku powiadomienia PUP / MUP nie dopełniły 22 osoby (w 2022r. - 24 osoby, w 2021r. - 11).

Podobnie jak w latach ubiegłych, prowadzone w 2023 roku kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej pokazały, że w sferze tej mamy w dalszym ciągu do czynienia z częstym łamaniem praw osób wykonujących pracę zarobkową. Doświadczenia kontrolujących wskazują, że pracodawcy stosują niezmiennie te same niedozwolone praktyki.

Do najistotniejszych z nich zaliczyć należy zatrudnienie osób bez jakichkolwiek umów oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego - mimo stałego uświadamiania, że brak umowy o pracę oraz niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego może niekiedy spowodować o wiele poważniejsze konsekwencje. Gdy zatrudniony „na czarno” pracownik będzie miał wypadek w pracy, na miejscu pojawią się przedstawiciele inspekcji pracy. Zaczną wyjaśniać okoliczności zdarzenia i wyjdzie na jaw, że poszkodowany

w wypadku oficjalnie w tym miejscu przecież nie pracował legalnie. Do odpowiedzialności zostanie pociągnięty wówczas nie tylko pracownik, lecz także pracodawca. Co więcej, nieubezpieczony pracownik nie uzyska świadczeń z tytułu choroby czy wypadku przy pracy, nie dostanie emerytury, a w najgorszym wypadku, kiedy nastąpi zgon - rodzina nie otrzyma pomocy w ramach renty.

W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wnioski, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują głównie w działalności prowadzonej przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach. Najczęściej uchybienia występują w mniejszych zakładach zatrudniających od kilku do kilkunastu osób.

Wprowadzenie obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu przepisów. Pozytywny skutek uzyskano głównie w firmach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczyli, że pracują pierwszy czy drugi dzień i nie posiadają umowy przy sobie. Pracodawcy natomiast informowali, że dokumentację prowadzi osoba z zewnątrz a oni nie posiadają przy sobie tych dokumentów. Dokumenty pracownicze przedkładali po kilku dniach i po upływie tego czasu nie stwierdzano zwykle uchybień po ich analizie. Osoby pracujące na czarno nie były chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy. Widać było to dobrze w trakcie kontroli, gdzie osoby, które jak wynika z ich zachowania były dobrze obeznane z miejscem pracy, zakresem obowiązków, z pozostałymi pracownikami oświadczały, że są pierwszy dzień w pracy albo wręcz, że tam nie pracują. W sytuacji braku dowodów mogących potwierdzić ich pracę inspektor nie był w stanie



wykazać nielegalnej pracy. Powyższe praktyki pozwalają na dalsze omijanie prawa.

Większość ujawnionych przypadków pracy „na czarno” była wynikiem działań prowadzonych wspólnie z osobami składającymi skargę, które wyraziły zgodę na fakt jej ujawnienia oraz na wykorzystanie w postępowaniu kontrolnym złożonych zeznań. Niestety w wielu przypadkach osoby decydujące się na złożenie skargi robiły to w momencie utraty źródła dochodu, co często było spowodowane powstałym konfliktem z dającym nielegalną pracę. Głównym powodem konfliktu był brak wypłaty całego umówionego wynagrodzenia. Można stwierdzić, że gdyby nie doszło do konfliktu, osoby te w dalszym ciągu pracowałyby nielegalnie.

Kontrole wykazały przypadki prób utrudnienia wykonywania czynności lub nawet całkowitego uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli, gdzie inspektor pracy był zmuszony wezwać policję i kontynuować kontrolę w jej asyście, aby móc odebrać od osób przebywających w zakładzie pisemne oświadczenie informujące od kiedy pracują. W kilku przypadkach pracodawcy po pierwszym kontakcie z inspektorem nie podejmowali współpracy, nie zgłaszali się na wezwania, nie dostarczali żądanych dokumentów lub nawet całkowicie zaprzestali wszelkich kontaktów, posuwając się do zwalniania pracowników - wskutek czego inspektor pracy nie miał narzędzi do dalszych czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy OIP w Kielcach skierowali 10 zawiadomień do prokuratury dotyczących podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 Kk, dotyczących m.in. próby podjęcia badania zagadnień legalności zatrudnienia (w roku 2022 – 15, w 2021r. - 13). Prokuratura w 4 przypadkach wszczęła postępowanie, w 1 przypadku sąd ogłosił wyrok w postaci grzywny w wysokości 3000 zł.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do

kontrolowanych podmiotów 482 wnioski w wystąpieniach i 90 poleceń regulujących nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone nałożeniem 62 mandatów na łączną kwotę 78.750 zł grzywny oraz wydaniem 23 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 15 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występowały niezależnie od wielkości zakładu. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie nieopłacania składek na fundusz pracy inspektorzy nakładali kary grzywny w drodze mandatu karnego.

W okresie sprawozdawczym wydano 53 mandaty na łączną kwotę 65.850 zł za w/w wykroczenia oraz zastosowano 20 środków wychowawczych.

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

W okresie od 01.01.2023r. do 31.12.2023r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili 248 kontrole legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Należy nadmienić, że kontrole legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców nie realizowano w podmiotach, w których w ciągu ostatnich 12 miesięcy, w sytuacjach w których nie stwierdzono nieprawidłowości lub zostały one usunięte (11 kontroli) oraz w podmiotach uprzednio kontrolowanych w zakresie legalności zatrudnienia, w których nie są zatrudnieni nowi cudzoziemcy z państw trzecich (5 kontroli).

Ogółem skontrolowano 248 podmiotów, w których wykonywało pracę 970 cudzoziemców z 30 państw, w tym 964 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 80% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe - 26%, budownictwo - 16%, handel hurtowy i detaliczny - 14%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - 12%, transport i składowanie - 9%, usługi administrowania - 5%, pozostała działalność usługowa - 5%, opieka zdrowotna i społeczna - 4%, działalność profesjonalna - 2%, edukacja - 2%, dostawy wody i ścieki - 1%, kultura, rozrywka i rekreacja - 1%, rolnictwo, łowiectwo i rybołówstwo - 1%, informacja i komunikacja - 1%, administracja publiczna - 1%

W przypadku kontroli prowadzonych w 2023r. ponad 48% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 32% – w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 15% – ogółu skontrolowanych to zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób, podmioty zatrudniające 250 osób i powyżej stanowiły – 5% ogółu skontrolowanych.

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 7 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 120 osób oraz kontrola ujawniła nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli: Białoruś (12) Gruzja (4), Uzbekistan (4), Mołdowa (2), Azerbejdżan (1), Nepal (1).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2023 r. w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe 40%, budownictwo 30%, handel hurtowy i detaliczny 15% działalność w zakresie usług administrowania 5%, zakwaterowanie i gastronomia 5%, transport, składowanie 5% - wszystkich ujawnionych przypadków.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie

pracujących cudzoziemców w 2023r. inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach - 68% wykazanych przypadków, w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników - 22% oraz od 50 do 249 pracowników - po 10%.

Obowiązujące przepisy prawa dopuszczają możliwość wykonywania pracy w różnej formie. Jedyną dającą ochronę wynikającą z przepisów kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy jest umowa o pracę.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami warunki pracy cudzoziemca, w szczególności wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy i stanowisko powinny być takie, jak zostały określone w wydanym zezwoleniu na pracę. Kontrole w tym zakresie wykazały m.in., że organ wydający zezwolenie na pracę - Wojewoda określał w zezwoleniu na pracę warunki podjęcia pracy przez cudzoziemca, np. umowa zlecenie, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż minimalne wynagrodzenie, wskazując równocześnie 40-godziną tygodniową normę czasu pracy.

W zakresie zmiany legislacyjnej wskazanym byłoby wprowadzenie zasady, że w przypadku wątpliwości dotyczącej warunków pracy organ wydający zezwolenie na pracę przed wydaniem zezwolenia powinien zwrócić się do PIP z wnioskiem o weryfikację faktycznych warunków pracy.

Należałoby również zwrócić uwagę na sytuację kiedy dany cudzoziemiec wypełniając oświadczenie o zatrudnieniu w trakcie kontroli nie wypełnia tych danych w pełnym zakresie tłumacząc się, że nie zna nazwy i adresu poprzedniego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy i nie pamięta dokładnego okresu wykonywania pracy. Przeprowadzane kontrole pokazały, że tylko niektóre podmioty kontrolowane odbierają na piśmie oświadczenia od cudzoziemców, że w okresie ostatnich 12 miesięcy nie wykonywali pracy na podstawie wcześniej zarejestrowanych oświadczeń. Powyższa sytuacja powoduje znaczne utrudnienia kontroli.

W 2023r. na terenie działania OIP Kielce przeprowadzono kontrole w podmiotach powierzających pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, objęto badaniem 435 obywateli Ukrainy.

W 65 przypadkach stwierdzono nielegalne powierzanie wykonywania pracy, w 22 przypadkach stwierdzono brak powiadomienia w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy właściwego powiatowego urzędu pracy, w 9 przypadkach brak zawarcia umów na piśmie.

Kontrole prowadzone w ramach realizacji w/w zadania nie wykazały rażącego naruszeń przepisów regulujących zatrudnianie obywateli Ukrainy. Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych i wynikały przede wszystkim z braku należytej staranności (np. błędny sposób liczenia terminu rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy, od dnia następnego od wystąpienia zdarzenia). Dodatkowo w momencie wejścia w życie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w mediach panowała opinia, że obywatele Ukrainy w zakresie zatrudniania traktowani będą tak samo jak obywatele Polscy, stąd w niektórych przypadkach, w związku z niedostatecznym zgłębieniem nowych regulacji w podmiotach kontrolowanych doszło do naruszenia przepisów. W ocenie inspektorów pracy ujawnione nieprawidłowości są w głównej mierze efektem niedostatecznej znajomości przepisów oraz niedopatrzania ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie zadań.

Zgodnie z przepisami zawartymi w ustawie z 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi ma obowiązek powiadomić w terminie 14 dni od dnia podjęcia

pracy przez obywatela Ukrainy właściwy powiatowy urząd pracy. Powyższe daje możliwość pracy „na próbę” tzn. bez zawarcia pisemnej umowy. W sytuacji ujawnienia cudzoziemców świadczących pracę, dla których nie zostało złożone powiadomienie do PUP, inspektorzy pracy uzyskują informację, że jest to dopiero pierwszy dzień ich pracy, zatem nie upłynęły jeszcze terminy na zgłoszenie ich do ZUS i dokonanie powiadomienia. Skutkiem kontroli w takich przypadkach jest: legalizacja zatrudnienia cudzoziemców, do której pewnie by nie doszło gdyby nie czynności kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy.

W trakcie kontroli ujawniano także praktykę polegającą na tym, że podmioty powierzające pracę w celu uniknięcia części obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i należności podatkowych podają w powiadomieniach przesyłanych za pośrednictwem systemu praca.gov.pl jak najniższy wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy obywatela Ukrainy, podczas gdy w rzeczywistości są one znacznie wyższe.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych trudności z prowadzeniem kontroli występowały w związku z barierą językową.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły zaobserwować następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców,:

- unikanie przez przedsiębiorców zgodnego z prawem zatrudnienia ma służyć poprawie zdolności finansowej oraz maksymalizacji zysków,
- minimalizacja kosztów pracy (pominięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy),
- uzyskanie wymiernych korzyści finansowych przez przedsiębiorców poprzez brak opłat związanych z zatrudnieniem pracowników na szkolenia, badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową),

- brak ochrony praw pracowniczych cudzoziemców np. norm czasu pracy,
- podejmowanie nielegalnej pracy przez cudzoziemców z uwagi na brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego,
- korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie obcokrajowców są nieporównanie większe niż ewentualne kary, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy za tego typu naruszenia przepisów,
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom, w trakcie starania się o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,
- korzyści z nielegalnego zatrudnienia są niewspółmierne do ewentualnych konsekwencji w przypadku kontroli, której prawdopodobieństwo wystąpienia oraz skuteczność w ocenie przedsiębiorców – są niewielkie.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 479 wniosków pokontrolnych. W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 108 wykroczeń. Nałożono łącznie kwotę 70 400 zł grzywny w drodze 55 mandatów karnych i w 15 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów.

Do Straży Granicznej skierowano 51 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W ramach współpracy z Wojewodami w 2023r. skierowano do tych organów 54 powiadomienia dotyczące w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

### 3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych

Popularność korzystania z usług agencji pośrednictwa pracy, w tym agencji pracy tymczasowej, notuje tendencję wzrostową od co najmniej kilku lat, dlatego przestrzeganie przepisów o prowadzeniu tych podmiotów, oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych było podobnie jak w latach ubiegłych przedmiotem kontroli inspektorów pracy.

I tak:

#### kontrole agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na 10 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków prowadzenia agencji nie stwierdzono po przeprowadzeniu 2 kontroli (20%),
- po przeprowadzeniu 8 kontroli inspektorzy pracy skierowali 8 wniosków w wystąpieniach oraz w 3 przypadkach podjęto i przeprowadzono postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczeń.

W 2023r. ujawniono 1 przypadek prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia było zaniedbanie ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem agencji (podmiot w 2018r. popełnił analogiczne błędy, które w roku 2023 zostały praktycznie powielone).

kontrole w agencjach pracy tymczasowej:

W okresie sprawozdawczym wśród 10 skontrolowanych agencji, 7 świadczyło usługi pracy tymczasowej. Na 7 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

- skierowali w 7 kontrolach łącznie 4 decyzje i 21 wniosków,
- w 4 przypadkach wszczęli postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (skierowano wnioski o ukaranie do sądu oraz przeprowadzono postępowania mandatowe).

Przeprowadzone kontrole w 3 przypadkach wykazały rażące naruszenia przepisów prawa, w tym wobec osób wykonujących pracę tymczasową (z zakresu powierzania prac szczególnie niebezpiecznych, naruszenia dopuszczalnego okresu świadczenia pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika oraz świadczenie usług pracy tymczasowej pod pozorem usługi outsourcingowej). Pozostałe z ujawnionych nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych.

W 2023r. w 5 przypadkach przeprowadzono postępowanie w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika tymczasowego.

Przyczyn naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nadal należy upatrywać w niedostatecznej znajomości przepisów lub ich niewłaściwej interpretacji, a także poszukiwaniu przez przedsiębiorców sposobów na minimalizowanie kosztów prowadzonej działalności.

kontrole pracodawców użytkowników:

W 2023r. przeprowadzono 6 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy - podmioty do kontroli zostały wytypowane na podstawie

informacji pozyskanych przez inspektorów pracy (głównie w przypadkach, gdy użytkownicy formalnie mieli zawarte z dostawcami usług umowy o świadczenie różnych usług outsourcingowych, które faktycznie były ewidentną pracą tymczasową) oraz w wyniku skarg. Na 6 z przeprowadzonych kontroli:

- we wszystkich przeprowadzonych kontrolach stwierdzono nieprawidłowości - inspektorzy pracy wydali 22 decyzje (pracodawcy poinformowali o realizacji 17 z nich) oraz skierowali 10 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (wszystkie wnioski zostały zrealizowane).
- w 2 przypadkach przeprowadzono postępowanie w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracowników tymczasowych (przeprowadzono postępowanie mandatowe).

Podczas kontroli pracodawców użytkowników korzystających z pracy tymczasowej w roku 2023 stwierdzono istotne (jednak nie rażące) nieprawidłowości w zakresie zapewniania osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W 5 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawcy zawarli umowy o podwykonawstwo, na podstawie których podmioty zewnętrzne skierowały do pracodawców osoby zatrudnione - w 1 przypadku także do prac szczególnie niebezpiecznych. Inspektorzy pracy zakwalifikowali w tych przypadkach zastane sytuacje jako zlecenie pracy tymczasowej i zakwestionowali stosowane praktyki.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie organizowania pracy pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników była niedostateczna znajomość przepisów lub ich nieprawidłowa interpretacja, a także próba minimalizacji kosztów prowadzonej działalności (w szczególności w odniesieniu do przypadków zastępowania pracy tymczasowej formalnie usługą o świadczenie usług). W roku 2023 kontrolowani eksponowali również jako przyczynę brak



pracowników na lokalnych rynkach pracy, których mogliby pozyskać bezpośrednio do swoich firm, co skutkowało według ich wyjaśnień koniecznością przyjęcia oferowanych przez dostawców warunków współpracy.

#### outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli w przedmiocie poprawności wyboru outsourcingu pracowniczego. 6 kontroli przeprowadzono w podmiotach korzystających z usługi wypożyczenia pracowników, a 4 kontrole w podmiotach świadczących te usługi (w tym w 2 podmiotach zarejestrowanych jako agencja pracy tymczasowej w KRAZ).

W 2023r. przeprowadzono kontrole krzyżowe w 8 podmiotach (każda z nich była to kontrola w podmiocie oferującym usługę outsourcingową oraz równolegle kontrola w 1 podmiocie korzystającym z tej usługi).

W 8 kontrolach zakwestionowano poprawność stosowania outsourcingu pracowniczego - zakwestionowano stosowane rozwiązania:

- w 1 podmiocie oferującym usługę nie wpisanym do KRAZ
- w 2 podmiotach oferujących usługi outsourcingowe (wpisane do KRAZ),
- u 5 pracodawców użytkowników (którzy formalnie występowali w umowach jako odbiorcy rozmaitych usług outsourcingowych).

W związku z dokonаныmi ustaleniami inspektorzy pracy skierowali do obu stron naruszających reguły organizowania pracy tymczasowej pod pozorem outsourcingu pracowniczego dostępne środki prawne :

- 22 decyzje (wszystkie zostały zrealizowane),
- 14 wniosków (10 zostało zrealizowanych)
- w 3 przypadkach przeprowadzono postępowanie wykroczeniowe (wystawiono 1 mandat oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu i w 1 przypadku porzeczano na środku wychowawczym).

#### **4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług**

W związku z dużym zainteresowaniem polskich przedsiębiorców transgranicznym świadczeniem usług, co wiąże się z korzystaniem przez nich z dostępnych wariantów delegowania pracowników do czasowego wykonywania pracy poza granicami Polski, przestrzeganie przepisów warunkujących prawidłowość stosowania reguły delegowania było przedmiotem kontroli inspektorów pracy. W ramach realizacji tematu podejmowano czynności:

##### kontrole w zakresie delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono czynności kontrolne wobec 7 przedsiębiorców, w tym 2 w związku z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii.

W wyniku podjętych na wniosek instytucji łącznikowych czynności przeprowadzono 2 kontrole oraz w 5 przypadkach kontrole wynikały z własnych ustaleń inspektorów pracy (dotyczyły skarg pracowników delegowanych). W wyniku podjętych czynności nie wykazano rażącego naruszania przepisów prawa.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 5 przypadkach (w 4 - kontroli przeprowadzonych w wyniku skarg pracowników delegowanych oraz w 1 - kontroli prowadzonej w następstwie zapytania zagranicznej instytucji łącznikowej) kierowano do pracodawców środki prawne na piśmie, nieprawidłowości nie zakwalifikowano jako rażących. W roku 2023 w 3 przypadkach ujawniono nieprawidłowości dotyczące wypłaty należnego pracownikom delegowanym wynagrodzenia (terminowości), co skutkowało ujawniono wykroczeń.



kontrole w zakresie delegowania  
cudzoziemców z terytorium RP w ramach  
świadczenia usług:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 1 kontrolę wobec pracodawcy delegującego cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług, nie stwierdzono nieprawidłowości.

## 5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

Kontrole w okresie sprawozdawczym wykazały, że 2 przedsiębiorców z terenu OIP Kielce było odbiorcami usług, których elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług.

Pracownicy delegowani na terytorium RP podejmowali pracę w branży należącej do sektora gospodarki:

- usługi budowlane w ramach realizacji inwestycji „Budowa i przebudowa instalacji do produkcji klinkieru cementowego z urządzeniami i instalacjami pomocniczymi”.

Skontrolowano 246 pracowników, delegowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państw spoza UE/EOG – obywateli Chin.

Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy między innymi technik budownictwa, technik elektryk, inżynier rozruchu, inżynier do spraw przemysłu i produkcji.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów ustawy z 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające na:

- braku zapewnienia pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP, wykonującym pracę na placu budowy i przebudowy instalacji do produkcji klinkieru cementowego z urządzeniami i instalacjami pomocniczymi pomieszczenia jadalni, odpowiednio wyposażonego, spełniającego

wymogi przepisów - dotyczy 240 pracowników;

- nieprawidłowości dotyczące stanowisk pracy pracowników delegowanych a polegające w szczególności na:
  - ✓ braku zabezpieczenia przed działaniem promieniowania słonecznego zestawu do spawania gazowego - 1 badany przypadek;
  - ✓ składowaniu blachy stalowej na przewodach spawalniczych zestawu do spawania gazowego, - 1 badany przypadek;
  - ✓ braku zabezpieczenia przed samoczynnym przewróceniem system PERI - 1 badany przypadek;
  - ✓ brak zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi położonych na gruncie przewodów elektrycznych, zasilających rozdzielnice elektryczne - 1 badany przypadek.
- naruszeniach w zakresie wymiaru czasu pracy, określonym w ramowym programie szkoleń wstępnych w dziedzinie BHP – 1 badany przypadek;
- niedopełnieniu przez pracodawcę delegującego prawidłowego wskazywania w treści oświadczenia, składanego w PIP, informacji wynikających z art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług – 1 badany przypadek;
- niedopełnieniu przez pracodawcę obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o nie podjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, wynikającego z art. 88 i ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 1 badany przypadek;
- niedopełnieniu przez pracodawcę delegującego obowiązku pisemnego złożenia Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia

usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 Ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (wyżej wymieniony obowiązek został zrealizowany w trakcie kontroli inspektorów pracy) – 1 badany przypadek;

- dopuszczaniu do pracy pracowników bez uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku – 1 badany przypadek.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu delegowania pracowników na terytorium RP:

- brak wiedzy osób reprezentujących pracodawcę w zakresie przepisów dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- skomplikowane i zawiłe regulacje prawne (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze) dotyczące zatrudniania cudzoziemców są bardzo trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP),
- minimalizacja kosztów pracy,
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie prowadzonej dokumentacji zatrudnieniowej,
- nieokazywanie dokumentów na żądanie inspektorów pracy,
- nieprzechowywanie dokumentów na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy skierował do pracodawców 5 wniosków pokontrolnych, 1 decyzję w nakazie, 4 decyzje ustne. W 2 przypadkach w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pełnomocnicy zostali ukarani mandatem karnym w wysokości po 2.000 zł.

W wyniku jednej z kontroli inspektorzy

pracy dokonali również sprawdzenia realizacji uprzednich decyzji i wystąpień organów PIP, które zostały skierowane do pracodawcy zagranicznego w grudniu 2022r. Stwierdzono, że pracodawca nie wykonał w całości decyzji, tj. nie zapewnił pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP, wykonującym pracę na placu budowy i przebudowy instalacji do produkcji klinkieru cementowego z urządzeniami i instalacjami pomocniczymi odpowiednio wyposażonych pomieszczeń szatni, w ilości dostosowanej do liczby zatrudnionych pracowników (zapewniono kontenery pełniące funkcję szatni z podwójnymi szafkami ubraniowymi, ale ich ilość nie była dostosowana do liczby pracowników z nich korzystających). Do pracodawcy zagranicznego skierowano upomnienie w celu wezwania do wykonania wymienionych wyżej obowiązków. Pełnomocnik pracodawcy poinformował, że przedmiotowa decyzja została wykonana.

W trakcie kontroli podmiotów zagranicznych udzielano łącznie 19 ustnych porad prawnych i informacji w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w tym:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – 8,
- z zakresu prawnej ochrony pracy – 6,
- z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców – 5.

W roku sprawozdawczym nie wystąpiła żadna forma współpracy między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Urzędami Skarbowymi, Prokuraturą, Policją czy organami rejestrowymi, w zakresie realizacji tematu delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.

Nie odnotowano przypadku odmowy zapewnienia asysty, czy też odmowy udziału w kontroli, funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz współpracy z Wojewodą Świętokrzyskim w zakresie udzielania informacji dotyczących wydanych zezwoleń na pracę delegowanych pracowników.

## 6. Działania dotyczące Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024

W okresie od 01.01.2023r. do 31.12.2023r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach prowadzili działania dotyczące Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024

W roku 2023 na wniosek Komendy Powiatowej Policji w Ostrowcu Świętokrzyskim, Komendy Powiatowej Policji w Starachowicach, Komendy Powiatowej Policji w Końskich, Komendy Powiatowej Policji w Sandomierzu inspektorzy pracy Sekcji do spraw legalności zatrudnienia wspólnie z funkcjonariuszami Placówki Straży Granicznej w Kielcach brali udział w czynnościach dot. zagadnień handlu ludźmi.

W trakcie prowadzonych kontroli objęto badaniem zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Ogółem skontrolowano 9 podmiotów, w których poddano badaniu 58 cudzoziemców – obywateli Ukrainy.

W toku prowadzonych postępowań kontrolnych nie stwierdzono przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy prz

W zakresie przestrzegania praw pracowniczych nieprawidłowości dotyczyły:

- szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (instruktażu ogólnego i stanowiskowego),
- wstępnych badań lekarskich.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzono naruszenia przepisów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców tj.:

- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom bez zawarcia umowy na piśmie,
- nieterminowe opłacanie składek na fundusz pracy,
- nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli – wobec 9 pracodawców wydano środki prawne: 11 decyzji w nakazach, 24 wnioski w wystąpieniach, 3 polecenia, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości – w 4 przypadkach pracodawcy zostali ukarani mandatem karnym.

W 2023r. realizowano działania informacyjno – edukacyjne adresowane do młodzieży szkolnej, których tematyka dotyczyła zagrożeń związanych z handlem ludźmi, pracą przymusową i nielegalnym zatrudnieniem – liczba odbytych spotkań: 3 (z udziałem młodzieży szkolnej z klas III i IV) z Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Ostrowcu Świętokrzyskim i Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Zawichoście. Liczba uczestników: 120 uczniów.

## 7. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2023r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wykazały spadek ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia w zakresie wykonywania pracy bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę. W roku sprawozdawczym nastąpił również wzrost ilości przeprowadzonych kontroli w stosunku do roku 2022. W sferze tej w dalszym ciągu mamy do czynienia z częstym łamaniem praw osób wykonujących pracę zarobkową. Doświadczenia kontrolujących wskazują, że pracodawcy stosują niezmiennie te same niedozwolone praktyki. Do najistotniejszych z nich zaliczyć należy zatrudnianie osób bez jakichkolwiek umów oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wnioski, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują w działalności prowadzonej głównie przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko

występuje w dużych zakładach, czy też na dużych budowach. Koncentruje się częściej przy realizacji robót wykończeniowych w już zamkniętych obiektach, a także, kiedy zlecniodawcami są osoby fizyczne, przy wykonywaniu inwestycji od podstaw, często tzw. „sposobem gospodarczym”. Ponadto występują w mniejszych zakładach zatrudniających kilka do kilkunastu osób.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występują niezależnie od wielkości zakładu. Na wysokość ogólnych kwot oraz liczbę pracowników, których dotyczą nieprawidłowości ma wpływ sytuacja ekonomiczna. Pracodawcy tłumaczą się chwilowym brakiem środków finansowych, co zwykle jest przyczyną utraty płynności finansowej spowodowanej np. brakiem zapłaty za wykonane zadania i inwestycje.

Większość ujawnionych przypadków pracy „na czarno” była wynikiem działań prowadzonych wspólnie z osobami składającymi skargi, które wyraziły zgodę na fakt jej ujawnienia oraz na wykorzystanie w postępowaniu kontrolnym złożonych zeznań. Niestety, w wielu przypadkach osoby decydujące się na złożenie skargi robiły to w momencie utraty źródła dochodu, co często było spowodowane powstałym konfliktem z dającym nielegalną pracę. Głównym powodem konfliktu był brak wypłaty całego umówionego wynagrodzenia. Można stwierdzić, że gdyby nie doszło do konfliktu, osoby te w dalszym ciągu pracowałyby nielegalnie. Kontrole wykazały przypadki prób utrudnienia wykonywania czynności lub nawet całkowitego uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli.

W kilku przypadkach pracodawcy po pierwszym kontakcie z inspektorem nie podejmowali współpracy, nie zgłaszali się na wezwania, nie dostarczali żądanych dokumentów lub nawet całkowicie zaprzestali wszelkich kontaktów. Kierowano wówczas zawiadomienia do prokuratury dotyczące podejrzenia popełnienia 10 przestępstw z art.

225 kk. w 2023r. (w 2022r. – 15, w 2021r. – 13).

Wprowadzenie obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu przepisów. Pozytywny skutek odniosło jedynie w podmiotach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości podmiotów pracownicy oświadczały, że pracują pierwszy czy drugi dzień, ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informowali, że dokumentację prowadzi osoba / podmiot z zewnątrz i nie posiadają dokumentów w biurze. Dokumenty pracownicze przedkładali w późniejszym czasie po ich przygotowaniu, uzupełnieniu i skompletowaniu. Osoby pracujące na czarno nie były chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy.

Konieczne są zatem dalsze zmiany; rozwiązaniem problemu byłoby objęcie wszystkich pracujących - niezależnie od rodzaju zawartej umowy - ubezpieczeniem społecznym w pełnym zakresie, identycznie jak w przypadku umów o pracę, a także dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy.

W 2023r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2022, w 2023 odnotowano porównywalną liczbę cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. W roku 2023 odnotowano spadek przypadków powierzenia cudzoziemcom z państw trzecich nielegalnej pracy do ilości przeprowadzonych kontroli w roku 2022 na obszarze województwa świętokrzyskiego. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 7 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2023r., analogicznie jak w poprzednich

latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę.

Specyfiką świętokrzyskiego rynku pracy jest duża liczba cudzoziemców podejmujących pracę na podstawie wpisu do ewidencji oświadczeń w PUP o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Wobec tej grupy cudzoziemców ujawniono naruszenia prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzali również wykonywanie pracy na stanowiskach i na warunkach innych niż określone w zezwoleniu na pracę oraz powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom bez zawarcia umowy na piśmie.

W roku 2023 realizowano działania kontrolne ukierunkowane na podmioty powierzające pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Kontrole prowadzone w ramach realizacji w/w zadania nie wykazały rażących naruszeń przepisów regulujących zatrudnienie obywateli Ukrainy. Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych i wynikały przede wszystkim z braku należytej staranności (np. błędny sposób liczenia terminu rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy, od dnia następnego od wystąpienia zdarzenia). Dodatkowo w momencie wejścia w życie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w mediach panowała opinia, że obywatele Ukrainy w zakresie zatrudniania traktowani będą tak samo jak obywatele Polscy, stąd w niektórych przypadkach, w związku z niedostatecznym zagłębieniem nowych regulacji w podmiotach kontrolowanych doszło do naruszenia

przepisów. W ocenie inspektorów pracy ujawnione nieprawidłowości są w głównej mierze efektem niedostatecznej znajomości przepisów oraz niedopatrzenia ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie zadań.

Kontrole w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług wykazały, że dwóch przedsiębiorców z terenu OIP Kielce było odbiorcami usług, których elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług. W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające m.in. na: nie dopełnianiu przez pracodawcę delegującego prawidłowego wskazywania w treści oświadczenia, składanego w PIP, informacji wynikających z art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o nie podjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, wynikającego z art. 88 i ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązku pisemnego złożenia Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia o którym mowa w art. 24 ust. 3 Ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy polegające na dopuszczaniu do pracy pracowników bez uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W czasie prowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców zauważalna jest niska wiedza niektórych pracodawców w zakresie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia

cudzoziemców. Dlatego należy zwiększyć działania w zakresie szkoleń dla podmiotów chcących zatrudnić cudzoziemców działających w takich sektorach jak np. rolnictwo, budownictwo oraz w zakresie rozpowszechniania wśród podmiotów gospodarczych materiałów edukacyjnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.



## **VI.**

---

### **DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA**



## 1. Informacje ogólne

Wsparciem dla działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy są dodatkowe formy realizowania ustawowych zadań. Oparte zostały o standardy działań państw członkowskich Unii Europejskiej. Jednym z nich jest szeroko rozumiana prewencja i promocja, jako ważne elementy działalności poza kontrolnej, promujące dobre nawyki w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz mające istotny wpływ na poprawę świadomości organizatorów pracy oraz świadczących pracę w kierunku przestrzegania norm i zasad w obszarze zagadnień ochrony pracy.

W szczególności działalność prewencyjna inspekcji pracy aktywizowana jest w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także dotyczy pracodawców, którzy zainteresowani są zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno - promocyjne, programy prewencyjne i edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, a także kampanie informacyjne.

W 2023 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **582** czynności prewencyjne, które objęły 7.073 podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 234 czynności popularyzacyjne skierowane ogółem do 1731 podmiotów,
- 124 wizytacje 123 podmiotów,
- 116 szkoleń zorganizowanych dla 3444 podmiotów,
- 25 konkursów, w których wzięło udział 863 podmioty,
- 41 wymian informacji z 154 podmiotami,
- 41 przygotowań obejmujących 752 podmioty,
- 1 oddziaływanie obejmujące 6 podmiotów.

Działania prewencyjne najczęściej były kierowane do pracodawców, pracowników, organizacji związkowych, społecznych inspektorów pracy, służb bhp, nauczycieli, rolników indywidualnych, uczniów i studentów, organów administracji państwowej i samorządowej, stowarzyszeń oraz środków masowego przekazu.

Ponadto w ramach prowadzonych działań prewencyjnych:

- przekazano różnego rodzaju pisma prewencyjne zwracające uwagę na zagrożenia wypadkowe i zawodowe w różnych sferach działalności produkcyjnej i usługowej,
- przekazywano zainteresowanym podmiotom broszury, wydawnictwa i inne publikacje o tematyce zawierającej problemy ochrony pracy.

## 2. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program realizowany był w zakładach, różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorców. Celem zadania były działania na rzecz popularyzacji prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej. Za cel uznano również merytoryczne wsparcie w procesie oceny ryzyka zawodowego dla przedsiębiorców zaangażowanych w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych

Do udziału w szkoleniu dotyczącym zagadnień oceny ryzyka zawodowego - realizowanym w ramach zadania prewencyjnego zaproszono 26 pracodawców. Informacje o szkoleniu zamieszczono również na stronie internetowej OIP Kielce.

W szkoleniu, które odbyło się w maju 2023 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięły 22 osoby reprezentujących 20 zakładów pracy. W czasie

seminarium słuchaczom przedstawiono - między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecnie na spotkaniu przekazano karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu. Uczestnikom szkolenia przekazano również materiały wydawnicze PIP, oraz materiały promujące program tj. plakaty. Do programu prewencyjnego przystąpiło 16 pracodawców, a ukończyło go – 13 pracodawców. Wszystkie te podmioty, na podstawie kontroli sprawdzających uzyskały zaświadczenia o ukończeniu programu.

Przyjęte działania prewencyjne skutkowały między innymi:

- przypomnieniem i ugruntowaniem wiedzy związanej z oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez 13 pracodawców analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków). Wykonanie tych zadań potwierdzono w ankiet specjalistycznych sporządzonych przez uczestników programu.

W czasie trwania programu 4-krotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 252 egzemplarze wydawnictw i 20 plakatów traktujących o tematyce programu.

### **3. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie**

W miesiącu lutym 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach rozpoczęto kontynuację 3 - letniej strategii kontroli i prewencji w budownictwie w ramach Kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024 – program informacyjno-edukacyjny.

Celem kampanii była poprawa bezpieczeństwa w budownictwie poprzez popularyzację wiedzy na temat właściwego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i skutecznych środków ochrony, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych z pracą na wysokości i w wykopach oraz przy obsłudze maszyn.

W ramach realizacji kampanii inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zorganizowali cykl bezpłatnych szkoleń w czasie których omówiono wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac budowlanych. Pierwsze szkolenia zostały przeprowadzone dla generalnych wykonawców i podwykonawców czterech budów o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa objętych wzmożonym nadzorem. Łącznie odbyły się cztery szkolenia stacjonarne dotyczące bezpiecznej pracy na budowie. Dwa szkolenia przeprowadzono w siedzibie OIP, a dwa odbyły się na placach budów, gdzie partnerzy udostępnili miejsce do przeprowadzenia takich szkoleń. Jest to dobra praktyka ponieważ bardzo, ułatwia „dotarcie” bezpośrednio do inwestora, głównego wykonawcy oraz większości podwykonawców funkcjonujących na danej budowie. Z zaproszeniem do udziału w programie informacyjno-edukacyjnym w pierwszej kolejności zwracano się do firm budowlanych, w których wydarzyły się wypadki przy pracy oraz do firm, które były kontrolowane przez inspektorów pracy, a wyniki kontroli pokazywały liczne nieprawidłowości w zakresie bhp. Zaproszenie skierowane zostało również do firm sygnatariuszy „Porozumienia dla Bezpieczeństwa”, które prowadzą inwestycje budowlane na terenie Województwa Świętokrzyskiego - "STRABAG" Spółka z o.o. i MOSTOSTAL WARSZAWA S.A.. W ramach działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie przeprowadzono łącznie 8 szkoleń, w tym 3 w Tygodniu Bezpieczeństwa pod hasłem: „Uważam, nie narażam”, i tak:

- Pierwsze szkolenie odbyło się na placu budowy. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: "Budowa obwodnicy Wąchocka w ciągu drogi krajowej nr 42" (6 podmiotów - 15 pracowników, w tym 1 pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy).
- Drugie szkolenie odbyło się w siedzibie OIP Kielce, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: "Osiedle Widok" w Kielcach (4 podmioty - 15 pracowników).
- Trzecie szkolenie przeprowadzono na placu budowy, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: „Budowa obwodnicy Opatowa S74 i DK9” (6 podmiotów - 20 pracowników).
- Czwarte szkolenie odbyło się w siedzibie OIP Kielce, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: „Budowa siedziby Oddziału Świętokrzyskiego Narodowego Funduszu Zdrowia przy ul. Langiewicza w Kielcach” (4 podmioty - 11 pracowników).
- Piąte szkolenie odbyło się na placu budowy. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: "Budowa obwodnicy Wąchocka w ciągu drogi krajowej nr 42" (6 podmiotów – 12 pracowników).
- Szóste szkolenie odbyło się na placu budowy. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: "Budowa i przebudowa instalacji do produkcji klinkieru cementowego z urządzeniami i instalacjami pomocniczymi na terenie Zakładu Cementowni Małogoszcz Lafarge" (9 podmiotów -12 pracowników, w tym 3 pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy).
- Siódme szkolenie przeprowadzono na placu budowy, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: „Budowa obwodnicy Opatowa S74 i DK9” (10 podmiotów - 27 pracowników, w tym 3 pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy).
- Ósme szkolenie zostało przeprowadzone w czasie Konferencji nt. „Bezpieczna praca na wysokości – Budowa. STOP wypadkom!", która odbyła się na terenie Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele 15 podmiotów.

W roku sprawozdawczym w OIP Kielce działaniami prewencyjnymi objęto łącznie 60 podmiotów. Na szkoleniach omówiono w szczególności wymagania bhp przy wykonywaniu prac na wysokości, w wykopach, przy eksploatacji maszyn i urządzeń. Zwrócono również uwagę na zagrożenia wypadkowe oraz ocenę ryzyka zawodowego jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej. Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymali bezpłatne wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach (łącznie 947 sztuk).

#### **4. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”**

Wyniki prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wskazują, że w małych zakładach pracy istnieje niski poziom wiedzy o bhp. Tam najczęściej łamane są prawa pracownicze. W zakładach tych zazwyczaj nie funkcjonują związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa w obawie o utratę pracy. Program ten miał na celu ułatwienie właścicielom najmniejszych firm dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp. Pracodawcy przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i eksperckiej pomocy

pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach identyfikowali występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia, oceniano ich skalę oraz określano sposoby ich likwidacji. Program kończył się przyznaniem Dyplomu PIP.

Celem programu adresowanego do pracodawców zatrudniających do 20 pracowników było ułatwienie tym podmiotom dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp, poprzez udostępnienie im materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz bieżącą merytoryczną pomoc ze strony inspekcji pracy. Program miał zachęcić pracodawców do samodzielnego zapoznania się z wymaganiami stawianymi przez prawo pracy, oraz dostosowania do niego swoich zakładów.

Dla pracodawców zorganizowano pięć szkoleń, które dotyczyło przedmiotowego programu. W szkoleniu uczestniczyło 28 pracodawców, natomiast pozytywny wynik audytu końcowego uzyskało 21 pracodawców.

Program został przez pracodawców oceniony pozytywnie i zmotywował ich do poszerzania wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwolił na uporządkowanie spraw pracowniczych w wymienionych wyżej kwestiach. Wydatnej pomocy przy realizacji programu udzielili pracodawcom inspektorzy pracy, którzy przekazali uczestnikom programu materiały informacyjne dotyczące problematyki ochrony pracy.

## **5. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny**

W ramach realizacji programu Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził 4 szkolenia na temat „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy” dla pracodawców i pracowników.

- 21 marca pracownicy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego wzięli udział w szkoleniu, którego tematem była profilaktyka stresu oraz wypalenia zawodowego. Uczestnicy spotkania mieli okazję dowiedzieć się jak stresogenne środowisko pracy ma wpływ na funkcjonowanie pracownika oraz całej organizacji oraz jak ważna jest profilaktyka w przeciwdziałaniu negatywnym skutkom stresu. Szkolenie zostało przeprowadzone zarówno w wersji stacjonarnej jak i online. Spotkanie przeprowadzono we współpracy z Departamentem Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego.
- 18 kwietnia w Powiatowym Zespole Opieki Zdrowotnej w Starachowicach przeprowadzono szkolenie pt. "Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy". W trakcie spotkania zwrócono uwagę na specyfikę środowiska medycznego w zakresie występowania sytuacji stresogennych. Szkolenie zakończył panel dyskusyjny podczas którego mówiono o potrzebach wsparcia psychicznego wśród personelu szpitala.
- 26 kwietnia w siedzibie Urzędu Statystycznego w Kielcach odbyło się szkolenie nt. "Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy". W związku z tym, że część pracowników urzędu od czasu pandemii pracuje w trybie pracy zdalnej, w trakcie szkolenia poruszono m.in. problematykę obciążeń psychicznych, jakie pojawiły się w związku z pandemią oraz ich wpływu na funkcjonowanie w środowisku pracy. Omawiano kwestię izolacji kontaktów społecznych, utraty kontroli nad procesem pracy, utrudnionej komunikacji z pracownikami oraz pracy zdalnej pod kątem jej wydajności i ergonomii tj.

dostosowania domowego środowiska do wymogów pracy.

- 6 października w Miejsko-Gminnej Bibliotece Publicznej w Pierzchnicy odbyło się ostatnie szkolenie w cyklu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. W spotkaniu wzięła udział kadra pedagogiczna pracująca w bibliotece.

W trakcie szkoleń przedstawiona została problematyka stresu, jego psychologicznych i fizjologicznych konsekwencji a także dane dotyczące wpływu stresu poszczególnej jednostki na funkcjonowanie całej firmy. Zwrócono uwagę na nowe zagrożenia psychospołeczne oraz ich wpływu na poziom stresu w środowisku pracy.

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie we współpracy z Fundacją Kultura Bezpieczeństwa zorganizowali ogólnopolską konferencję pt. „Psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy – ocena, profilaktyka, rozwiązywanie problemów”. W trakcie konferencji koordynator tematu Kamila Pawłowska wygłosiła prelekcję nt. „Zagrożenia dla zdrowia psychicznego i zdrowych relacji w pracy: dyskryminacja, mobbing, molestowanie, przeciążenie psychiczne, dystres... i co jeszcze?”. W spotkaniu wzięło udział kilkadziesiąt osób: pracodawców, pracowników, przedstawicieli służb bhp.

W dniu 29 września w Starachowicach odbyła się Konferencja z okazji 20-lecia oddziałów kieleckiego i starachowickiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Konferencja pt., „Serce do pracy” została zorganizowana w ramach ogólnopolskiej kampanii informacyjnej CIOP-PIB na rzecz zapobiegania chorobom układu krążenia wśród pracowników. Partnerem Konferencji była m.in. Państwowa Inspekcja Pracy. W części merytorycznej konferencji przedstawiono referaty, w tym na temat „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu

w pracy jako profilaktyka chorób układu krążenia” – prelekcja została wygłoszona przez dr Izabelę Wojarską, młodszego inspektora pracy OIP Kielce.

W ramach realizacji programu przekazywano informacje o działaniach realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy związanych z psychospołecznymi aspektami pracy m.in podczas audycji w TVP 3 Kielce oraz na łamach Gazety Ostrowieckiej. Informacje dotyczące działań były również systematycznie umieszczane na stronie internetowej Okręgu.

Z roku na rok zauważa się rosnące zainteresowanie problematyką stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników.

## **6. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP**

W roku 2023 przeprowadzono 3 szkolenia adresowane do młodzieży szkolnej oraz pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy, których tematyka dotyczyła zagrożeń związanych z handlem ludźmi, pracą przymusową i nielegalnym zatrudnieniem.

Liczba odbytych szkoleń z młodzieżą odbyła się w klasach maturalnych: w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Ostrowcu Św. oraz Zawichostu.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy sekcji legalności zatrudnienia informowali uczestników szkoleń o obowiązujących przepisach w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

W dniach 17-19 marca 2023 r. podczas XXVIII Międzynarodowych Targów Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XXIII Targów Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO w Kielcach, OIP w Kielcach zorganizował w Centrum



Kongresowym stoisko informacyjne, gdzie udzielane były porady prawne dla obywateli Ukrainy w zakresie legalnej pracy w rolnictwie.

Kieleckie centrum wystawiennicze w ciągu 3 dni odwiedziło około 80 tysięcy zwiedzających oraz producenci i dystrybutorzy ciągników, maszyn i narzędzi rolniczych, urządzeń do produkcji roślinnej i zwierzęcej, środków do produkcji rolniczej czy budownictwa inwentarskiego.

W dniu 10 września 2023r. w Parku Etnograficznym Muzeum Wsi Kieleckiej w Tokarni odbyły się uroczyste XXIII Świętokrzyskie Dożynki Wojewódzkie. W związku z wydarzeniem Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował stoisko informacyjne z wydawnictwami PIP, gdzie były udzielane porady prawne w zakresie m.in. legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz informacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych.

W dniu 20 października 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował stoisko poradniczo – informacyjne w Galerii Handlowej „Korona” w Kielcach. Organizatorem wydarzenia w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery był Miejski Urząd Pracy w Kielcach. Przedstawiciele OIP Kielce udzielali porad prawnych, informacji z zakresu prawa pracy oraz przekazywali zainteresowanym bezpłatnie publikacje państwowej Inspekcji Pracy. Stoisko zostało zorganizowane w ramach działań prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP.

## 7. Kampania informacyjno - prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Głównym celem kampanii było dążenie do ograniczenia ryzyka wypadkowego oraz poprawy ochrony zdrowia wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w gospodarstwach rolnych,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi poprzez omawianie prac szczególnie niebezpiecznych oraz dobrych praktyk służących zapobieganiu zagrożeniom zawodowym, – uwrażliwienie dzieci i młodzieży wiejskiej na problem zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwie rolnym i przebywaniem na wsi oraz kształtowanie u nich kultury bezpieczeństwa pracy,
- angażowanie partnerów i podmiotów wspierających działalność PIP w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie.

Działaniami prewencyjnymi w rolnictwie indywidualnym w 2023 roku objęto ogółem **2 292 podmiotów** związanych z pracą w gospodarstwach rolnych. W ramach programu prewencyjnego dla rolników i domowników gospodarstw rolnych w 2023 r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 110 wizytacje gospodarstw rolnych i prac polowych,
- 18 szkoleń dla rolników oraz 23 szkoleń (prelekcji) dla dzieci i uczniów szkół podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- 10 konkursów dla rolników i 5 konkursów dla uczniów i dzieci, związane z problematyką bezpieczeństwa na wsi,

Ponadto zorganizowano 18 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy. W trakcie różnych czynności prewencyjnych przekazano łącznie 4420 egz. wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W czasie wizytacji dokonano przeglądów stanu technicznego sprzętu rolniczego, udzielono porad technicznych oraz przekazano

ulotki i broszury na temat ochrony i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, a także stwierdzono szereg niebezpiecznych postępowań ludzi i sytuacji stwarzających zagrożenie wypadkowe.

W 2023 r. przeprowadzono 41 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 501 rolników oraz 391 dzieci i 108 uczniów szkół podstawowych. Ważnym wydarzeniem edukacyjnym - skierowanym do dzieci był etap wojewódzki konkursu plastycznego realizowanego wspólnie z KRUS pod nazwą: „Bezpiecznie na wsi mamy, niebezpiecznych substancji unikamy”. Podsumowania konkursu dokonano w dniu 5 czerwca 2023 r. w Muzeum Zabawy i Zabawek w Kielcach. W sumie w konkursie plastycznym udział wzięło 1493 uczniów ze 148 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

W 2023 r. na terenie działania OIP Kielce przeprowadzono 10 konkursów, w których uczestniczyło 236 rolników, w tym 51 sołtysów z terenu województwa. Do ciekawych działań prewencyjnych można zaliczyć Wojewódzki Zjazd Sołtysów Ziemi Świętokrzyskiej który odbył się w dniu 24 czerwca 2023 r. w Wąchocku.

W trakcie pierwszego dnia Zjazdu Sołtysów Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował stoisko informacyjno-promocyjne OIP a sołtysom przekazano 50 pakietów wydawnictw PIP na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym list Głównego Inspektora Pracy skierowany do rolników. W zjeździe wzięło udział 150 osób.

Okręgowy Inspektorat Pracy we współpracy ze Świętokrzyskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach w 2023 roku po raz kolejny współpracował w konkursie pod nazwą "Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne", w którym uczestniczyło 9 gospodarstw agroturystycznych z terenu województwa świętokrzyskiego. W kryterium oceny gospodarstw dwa dotyczyły bhp tj. warunków bezpieczeństwa techniczno-

sprzętowego, związanego z działalnością rekreacyjną oraz działalnością rolniczą.

Dobrym przykładem współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi była organizacja w dniu 29 maja 2023 r. posiedzenie Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym, w którym uczestniczyło 10 przedstawicieli instytucji działających na rzecz rolnictwa w województwie świętokrzyskim. W trakcie posiedzenia Zastępca Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Kielcach – przedstawił „Stan wypadkowości przy pracy w gospodarstwach rolnych za 2022 rok dla województwa świętokrzyskiego według statystyk KRUS”. W dyskusji dokonano wymiany informacji na temat prowadzonych działań prewencyjnych na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy oraz podjęto propozycje wspólnych działań na rzecz edukacji uczniów szkół rolniczych w formie „Tygodnia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie w szkole” roku szkolnym 2023/2024.

Po raz kolejny w 2023 r. na terenie województwa świętokrzyskiego pod patronatem Wojewody i Marszałka prowadzona była akcja wakacyjna pod nazwą „Bezpieczne wakacje z PIP”. W ramach tej akcji Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w miesiącu lipcu i sierpniu 2023 r. przeprowadził 10 spotkań prelekcyjnych, w których uczestniczyło 229 dzieci na półkoloniach i zajęciach w świetlicach wiejskich.

Największym działaniem prewencyjnym w rolnictwie prowadzonym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2023 r. były działania edukacyjne dla uczniów 3 szkół rolniczych pod nazwą „Akademia Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie”, które trwały przez 3 tygodnie od 6 do 24 listopada 2023 roku. W programie edukacyjnym skierowanym do uczniów trzech szkół rolniczych, prowadzonym przez różne instytucje rolnicze udział wzięło ponad tysiąc

uczniów tj. w wykładach 611 uczniów w tym 50 z Ukrainy a w konkursie wiedzy o bhp w rolnictwie startowało 450 uczniów w tym 36 pochodzących z Ukrainy. Działania edukacyjne nawiązywały do podstawy programowej bhp w zawodach: technik rolnik i pokrewnych. Organizatorem przedsięwzięcia była Wojewódzka Komisja ds. BHP w Rolnictwie, działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Kielcach. Lekcje prowadzili przedstawiciele Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Roślin i Nasiennictwa; Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Staszowie, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, Świętokrzyskiej Izby Rolniczej w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie, Placówek KRUS w Staszowie, Sandomierzu, Pińczowie i Kielcach, Oddziału Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Staszowie, Sandomierzu i Kielcach oraz przedstawiciele Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie. Pokazy udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia prowadzone były przez Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego w Kielcach. Wystawa KRUS zwracała uwagę na potrzebę używania odzieży ochronnej przy stosowaniu środków ochrony roślin. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował wystawy z najważniejszymi elementami środków ochrony indywidualnej w gospodarstwie rolnym. Prowadzono także zabawy edukacyjne np. w formie „gry wielkoformatowej”. Podczas gry informowano graczy i obserwatorów jakie zagrożenia mogą występować podczas drogi do szkoły i w czasie przejścia w pobliżu gospodarstwa rolnego. Placówki KRUS uruchomiły przy swoich stoiskach „Koło fortuny”, które było ciekawą formą zabawy i uzupełnienia wiedzy. Powiatowe Ośrodki Doradztwa Rolniczego w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie przy swoich stoiskach prowadziły quizy wiedzy z upominkami.

Przedsięwzięcia prewencyjne pozwalają na systematyczną edukację oraz motywują do działania na rzecz bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W działaniach OIP wykazuje się dużą troskę o bezpieczeństwo dzieci na wsi w czasie żniw i wakacji. Stała edukacja na temat bhp w szkołach rolniczych pozwala na wspieranie nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zapewniając coraz to nowsze pomoce dydaktyczne (filmy na DVD) i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

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

W 2023 r. w programie PIP pn. „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 26 szkół ponadpodstawowych z terenu województwa. W ramach tego programu prowadzona jest współpraca OIP w Kielcach ze szkołami w celu wspierania nauczycieli w przekazywaniu wiedzy na temat prawa pracy i bhp. Nauczyciele mogą liczyć na udział inspektora pracy na lekcji, otrzymują podręczniki z konspektami lekcyjnymi i płytami CD oraz wydawnictwami PIP do zajęć w szkole. W roku szkolnym 2022/2023 w działania edukacyjne programu zaangażowanych było 71 nauczycieli, którzy zorganizowali 29 prelekcji dla 3577 uczniów, poszerzając zagadnienia ochrony i bezpieczeństwa pracy.

Program edukacyjny pn. „Kultura bezpieczeństwa” przygotowuje uczniów do ogólnopolskiego konkursu wiedzy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, który jest organizowany na etapie szkolnym, regionalnym i centralnym. Etap regionalny został przeprowadzony w dniu 3 marca 2023 r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej i naukowym patronatem Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Kielcach, w którym uczestniczyło 49 uczniów z 25 szkół

ponadpodstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

W ramach realizacji programu w okresie wakacyjnym 2023 r. we współpracy z Wydziałem Geologii Uniwersytetu Warszawskiego w dniu 14 sierpnia 2023 r. w Europejskie Centrum Edukacji Geologicznej w Chęcinach przeprowadzono wykład dla 40 studentów. Na zaproszenie Izby Rzemieślników i Przedsiębiorców w dniu 9 września 2023 r. podczas „Bazaru rzemieślniczego” przy głównej ulicy w Kielcach, zorganizowano stoisko informacyjne dotyczące kampanii pod nazwą „Legitna praca” z udzielaniem porad prawnych oraz przekazywania informacji i wydawnictw PIP. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 8 czynności wymiany informacji - konsultacji dla 12 nauczycieli z 7 szkół ponadgimnazjalnych oraz 2 osób z kadry Komendy Wojewódzkiej Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach. W ramach popularyzacji zorganizowano m.in. 12 stoisk informacyjnych podczas targów pracy, stoisk informacyjnych w szkołach, targów pracy dla studentów UJK. Ciekawą i masową popularyzację kampanii zorganizowano w dniu 15 sierpnia 2023 r. podczas gali finałowej Międzynarodowego Harcerskiego Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej w amfiteatrze na Kadzielni w Kielcach. W tym dniu Okręgowy Inspektorat Pracy w porozumieniu z Chorągwią ZHP w Kielcach przeprowadził promocję kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Legitna praca”, za pośrednictwem slajdów na głównych ekranach podczas koncertu galowego i wręczenia nagród dla laureatów festiwalu. W wydarzeniu wzięło udział ponad 1000 młodych osób z Polski, Ukrainy i Mołdawii. Działania związane z programem „Kultura bezpieczeństwa” są pozytywnie oceniane przez nauczycieli i dyrektorów szkół. Szkoły chętnie uczestniczą w programie „Kultura bezpieczeństwa” bo jest on dodatkowym elementem edukacji dla młodzieży oraz źródłem wsparcia nauczycieli.

## 9. Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2023 r. działania kontrolno - nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmierzającymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna w 2023 r. aktywizowana była w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także wśród pracodawców, którzy zainteresowani byli zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno - promocyjne, prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Pracodawcy uczestniczący w programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich motywacja do dostosowania zakładów do obowiązujących wymagań oraz pogłębienia wiedzy na temat prawa pracy i sposobów eliminowania zagrożeń zawodowych. Uczestnicy programów doceniali możliwość poprawy bezpieczeństwa pracy przy merytorycznym wsparciu pracowników inspekcji pracy. Chętnie korzystali z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i licznie uczestniczyli w bezpłatnych szkoleniach.

W okresie sprawozdawczym szczególnie nacisk położony został na szkolenia dla firm budowlanych prowadzone w ramach 3 - letniej strategii kontroli i prewencji w budownictwie w ramach Kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024 – program informacyjno-edukacyjny.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował 2 szkolenia dla pracodawców dotyczące zmian wprowadzonych do kodeksu pracy. Szkolenia

odbyły się przy współpracy Wojewody Świętokrzyskiego w sali konferencyjnej Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego. Pierwsze szkolenie miało miejsce w dniu 9 maja 2023 r. Wydarzenie poprzedził briefing prasowy dla lokalnych mediów z udziałem Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach oraz Wojewody Świętokrzyskiego. Kolejne bezpłatne szkolenie dla osób, które nie mogły uczestniczyć w pierwszym szkoleniu odbyło się 13 czerwca 2023 r. Szkolenie prowadziła Urszula Langer - starszy inspektor pracy – specjalista, która szczegółowo omówiła zmiany w prawie pracy, które weszły w życie od lutego 2023 r., w tym tematykę pracy zdalnej. Szkolenie podzielono na kilka tematycznych bloków dotyczących zmian w przepisach o umowach o pracę, zmian w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem, zasad pracy zdalnej czy prewencyjnej kontroli trzeźwości w zakładzie pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2023 r. prowadzono działania zmierzające do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były również, konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy takie jak:

- „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej” etap regionalny, w którym uczestniczyło 9 pracodawców,
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – etap regionalny w którym uczestniczyło 49 uczniów ze szkół z terenu województwa,
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – etap regionalny, w którym uczestniczyło 4 społecznych inspektorów pracy,
- „Bezpiecznie od startu” – etap regionalny w którym uczestniczyło 19 pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle,

„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” etap regionalny w którym uczestniczyło 10 gospodarstw rolnych z województwa.

Pracodawcy, rolnicy, uczniowie uczestniczący w konkursach oraz programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich motywacja do dostosowania zakładów lub gospodarstwa rolnego do obowiązujących wymagań oraz pogłębienia wiedzy na temat prawa pracy i sposobów eliminowania zagrożeń zawodowych. Uczestnicy programów doceniali możliwość poprawy bezpieczeństwa pracy przy merytorycznym wsparciu pracowników inspekcji pracy. Chętnie korzystali z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i licznie uczestniczyli w bezpłatnych szkoleniach.

## **VII.**

**WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO  
INSPEKTORATU PRACY  
Z ORGANAMI WŁADZY,  
ADMINISTRACJI  
PAŃSTWOWEJ,  
SAMORZĄDOWEJ,  
INSTYTUCJAMI  
I PARTNERAMI  
SPOŁECZNYMI**





### **Działania podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy porozumień o współpracy.**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, realizując zadania ustawowe – w tym zarówno kontrolne, jak i podejmowane na płaszczyźnie prewencji i promocji, realizował w 2023 r. szeroką współpracę z innymi organami administracji rządowej, samorządowej, instytucjami czy partnerami społecznymi. Współpraca była realizowana na wielu płaszczyznach, w ramach ustawowych obowiązków, planowanych działań, kampanii oraz zupełnie nowych projektów.

W 2023 r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 534 kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy. Najczęściej informacje o wynikach kontroli przekazaliśmy:

- związkom zawodowym, które otrzymały 182 informacje z kontroli, a 24 kontrole inspektorzy pracy przeprowadzili na wniosek organizacji związkowych,
- Wojewodzie Świętokrzyskiemu przekazano 57 informacji z kontroli,
- starostom (prezydentom miast) przekazaliśmy informacje dotyczące 46 kontroli. Należy zaznaczyć, że 23 kontrole odbyły się na wniosek ww. organów,
- Placówce Straży Granicznej przekazaliśmy 47 informacji z przeprowadzonych kontroli, a 6 kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej,
- Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przekazaliśmy 52 informacje z kontroli, 11 kontroli przeprowadziliśmy na wniosek organu,
- Urząd Dozoru Technicznego otrzymał – 21 informacji o przeprowadzonych

- kontrolach, a 1 kontrolę przeprowadziliśmy wspólnie z inspektorem UDT,
- urzędowi skarbowemu przekazaliśmy 44 informacje o wynikach kontroli a 35 kontroli wykonaliśmy na wniosek ww. organów,
- powiatowemu urzędowi pracy przekazaliśmy informacje z 23 przeprowadzonych kontroli na wniosek PUP,
- w ramach współpracy ze społeczną inspekcją pracy przekazaliśmy informacje o wynikach 23 kontroli,
- Sądom przekazaliśmy łącznie 30 informacji,
- Policji przekazaliśmy 57 dokumentacji z badań ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Przeprowadziliśmy 9 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Policji, a 12 kontroli przeprowadzonych zostało na wniosek ww. organu. Na wniosek Policji przekazaliśmy również 30 dokumentacji z kontroli,
- Prokuraturze przekazaliśmy 5 informacji z wynikami kontroli, oraz 6 dokumentacji dotyczących stricte wypadków w pracy,
- do Urzędu Celnego w Kielcach przekazaliśmy wyniki 9 kontroli, w tym 5 przeprowadzonych na wniosek ww. organu.
- poinformowaliśmy wójtów, burmistrzów o wynikach 5 kontroli, a w tym 1 była przeprowadzona na wniosek tego organu,
- na wniosek Posłów na Sejm RP przeprowadziliśmy 3 kontrole i przestaliśmy informacje o ich wynikach.

Łącznie w 143 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli oraz innymi podmiotami dotyczyła problematyki będącej w sferze wspólnych zainteresowań ww. organów i Państwowej

Inspekcji Pracy, tj. warunków pracy, bezpieczeństwa pracy (wypadków przy pracy) oraz przestrzegania prawa pracy czy wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym.

### **Wojewoda Świętokrzyski**

Wojewodzie Świętokrzyskiemu przekazaliśmy łącznie 57 dokumentacji i informacji o przeprowadzonych kontrolach. Poza informacjami merytorycznymi dotyczącymi przeprowadzanych kontroli nawiązaliśmy także współpracę w ramach działań promocyjno - prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach:

- Wojewoda świętokrzyski został zaproszony do udziału w Radzie ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie,
- 9 maja oraz 13 czerwca 2023 r. zorganizowaliśmy we współpracy z Wojewodą szkolenia skierowane do pracodawców, służb kadrowych i wszystkich chętnych zainteresowanych zmianami w prawie pracy w 2023 r.,
- uczestniczyliśmy w wojewódzkich obchodach Święta Konstytucji 3 Maja oraz Dnia Niepodległości.

### **Urząd Marszałkowski w Kielcach**

- Do Urzędu Marszałkowskiego w Kielcach w 2023 r. przekazaliśmy 4 informacje z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli,
- Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach, w roku 2023 przystąpił do programu prewencyjnego realizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy – Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach pn. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. W ramach programu pracownicy mogli skorzystać z udziału w szkoleniu, którego tematem była profilaktyka stresu oraz wypalenia zawodowego.
- W dniu 16 czerwca 2023 r. na zaproszenie Departamentu Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa

Świętokrzyskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uczestniczył w akcji edukacyjno-profilaktyczną pod hasłem „Zdrowe i bezpieczne wakacje – 2023”. Wydarzenie odbyło się na terenie Regionalnego Centrum Naukowo-Technologicznego w Podzamczu Chęcińskim.

### **Urząd Dozoru Technicznego**

Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach podejmował współpracę w zakresie działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych. W ramach tej współpracy w 2023 roku:

- skierowaliśmy do Biura UDT w Kielcach 21 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy dotyczących użytkowanych urządzeń i maszyn podlegających dozorowi UDT, a jedną kontrolę IP przeprowadził wspólnie z inspektorem UDT.

### **Sądy / Prokuratura**

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami podjęliśmy następujące czynności:

- udostępnianie informacji z kontroli na wnioski sądów pracy – 21 oraz
- 4 dokumentacje z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- udostępnianie informacji z kontroli na wnioski sądów karnych – 5,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wnioski Prokuratury – 4,
- Przekazaliśmy także Prokuraturze (na jej wnioski) 6 dokumentacji z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

### **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2023 r.:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy do ZUS 52 informacje z przeprowadzonych przez inspektorów kontroli pracodawców,

### **Policja**

W ramach współpracy z Policją Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2023 r.:

- przekazał 57 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- inspektorzy pracy przeprowadzili 12 kontroli na wniosek Policji, a 9 kontroli wspólnie z funkcjonariuszami Policji,
- przekazaliśmy Policji 30 dokumentacji z prowadzonych kontroli na wniosek ww. organu.

W ramach działań promocyjnych – prewencyjnych współpracowaliśmy z Policją przy organizacji konkursów i spotkań edukacyjnych z młodzieżą, zwłaszcza podczas działań w rolnictwie.

### **Państwowa Straż Pożarna**

- w 2023 r. przekazaliśmy 2 dokumentacje z informacjami o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w zakładach pracy.
- w ramach współpracy prewencyjnej współdziałaliśmy z Państwową Strażą Pożarną, której przedstawiciele (zwłaszcza OSP) często uczestniczyli w naszych działaniach podczas projektów edukacyjnych realizowanych w rolnictwie indywidualnym.

### **Straż Graniczna**

- wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej przeprowadziliśmy 6 wspólnych kontroli, głównie w ramach działań w zakresie kontroli legalności zatrudnienia,
- przekazaliśmy ww. organowi łącznie 47 informacji z przeprowadzonych kontroli.

W dniu 27 czerwca 2023 r. w siedzibie Karpackiego Oddziału Straży Granicznej w Nowym Sączu odbyło się spotkanie robocze Komendanta KaOSG - gen. bryg. SG Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach, na którym ustalono plan najbliższych działań w ramach zawartego porozumienia o współpracy.

### **Starostowie / Prezydenci miast**

- Inspektorzy pracy OIP w Kielcach przeprowadzili 23 kontrole na wniosek Starostw Powiatowych / Prezydentów Miast,
- przekazaliśmy Starostom / Prezydentom miast łącznie 46 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy u pracodawców i przedsiębiorców,

W 2023 r. z organami samorządu współpracowaliśmy w ramach prowadzonych działań promocyjnych – prewencyjnych:

- 29 września 2023 r. odbył się XXI Festiwal Zdrowia w Busku Zdroju. Głównym organizatorem był Starosta Buski. Działania towarzyszące części konferencyjnej Festiwalu, odbywały się równocześnie na wielu płaszczyznach. Specjaliści OIP w Kielcach w ramach ogólnopolskiej kampanii „Legitna praca” udzielali porad prawnych na temat praw, obowiązków, legalnego zatrudnienia, konsekwencji prawnych nieprzestrzegania prawa pracy.

### **Urzędy Pracy (Wojewódzki, Miejski, Powiatowe)**

W 2023 r. nawiązaliśmy współpracę z Urzędami Pracy na różnych płaszczyznach:

- 23 kontrole przeprowadzili inspektorzy pracy na wniosek Urzędów Pracy,
- przekazano do Urzędów Pracy 23 dokumentacje z informacjami o wynikach kontroli Inspektorów pracy przeprowadzonych u pracodawców i przedsiębiorców.

W ramach działań prewencyjno – promocyjnych i współpracy z Urzędami Pracy z terenu Województwa świętokrzyskiego OIP w Kielcach w 2023 roku uczestniczył w organizowanych przez Urzędy Pracy Targach Pracy oraz konferencjach dla osób poszukujących pracy czy pracodawców.

Na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim w dniu 30 marca 2023 r. w sali konferencyjnej Starostwa Powiatowego w Ostrowcu Świętokrzyskim inspektorzy pracy OIP w Kielcach przeprowadzili warsztaty szkoleniowe związane z nowelizacją kodeksu pracy oraz przedstawili założenia i warunki uczestnictwa w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” - dla 109 podmiotów.

#### **Współpraca z uczelniami wyższymi:**

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi podjęliśmy w 2023 roku kilka działań w zakresie prewencji i promocji prawa pracy wśród młodzieży ale także dla pracodawców i przedsiębiorców. I tak:

- W dniu 3 marca 2023 r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji i Nauki oraz merytorycznym patronatem rektora Akademii Nauk Stosowanych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”. W konkursie uczestniczyło 49 uczniów z 25 szkół ponadpodstawowych z województwa.
- W Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach 28 kwietnia 2023 r. odbyła się konferencja nt. „(Nie) Bezpieczne maszyny – Bezpieczne użytkowanie maszyn” zorganizowana w Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.
- W dniu 21 listopada 2023 r. p.o. Okręgowy Inspektor Pracy Jacek Golmento oraz Rektor Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach prof. dr hab. Stanisław Głuszek

podpisali Porozumienie o współpracy. Strony Porozumienia zobowiązały się do współpracy oraz współdziałania na rzecz rozwoju edukacji oraz upowszechniania ustawodawstwa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

- W ramach współpracy OIP w Kielcach 25 maja 2023 r. został zaproszony do udziału w Akademickich Targach Pracy zorganizowanych przez Akademickie Biuro Karier przy Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.
- 14 sierpnia 2023 r. odbyło się spotkanie ze studentami w ramach współpracy pomiędzy Wydziałem Geologii Uniwersytetu Warszawskiego a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach, dotyczące realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”. Miejscem spotkania było Europejskie Centrum Edukacji Geologicznej w Chęcinach.
- 22 września 2023 r. na Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się konferencja nt. „Bezpieczna praca na wysokości – Budowa. STOP wypadkom!” Organizatorami konferencji nt. byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, Politechnika Świętokrzyska w Kielcach oraz Fundacja Kultury Bezpieczeństwa. Konferencja składała się z dwóch części merytorycznej i praktycznej.

#### **Ochotnicze Hufce Pracy**

W 2023 r. nawiązaliśmy współpracę z ochotniczymi Hufcami pracy z terenu województwa w ramach działań w programie „Kultura bezpieczeństwa” oraz innych działań prewencyjno – promocyjnych, i tak przykładowo:

- W dniu 20 kwietnia 2023 r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP w Starachowicach pod patronatem Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach, odbył się etap wojewódzki konkurs „Sprawny w zawodzie”. Okręgowy

Inspektorat Pracy w Kielcach przygotował i przeprowadził wraz z kadrami ŚWK OHP test wiedzy o bhp dla przedstawicieli Hufców Pracy z terenu województwa świętokrzyskiego.

- W dniu 24 maja 2023 r. Komendant Wojewódzki ŚWK OHP w Kielcach Grzegorz Małkus złożył na ręce Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach Adama Derzy podziękowania za wieloletnią współpracę ze Świętokrzyską Komendą Ochotniczych Hufców Pracy oraz współorganizację Wojewódzkiego Konkursu „Sprawny w Zawodzie” w kategorii Bezpieczeństwo i Higiena Pracy.
- W dniu 4 sierpnia 2023r. OIP w Kielcach przeprowadził szkolenie dla 15 pracodawców dotyczące obowiązków pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników młodocianych oraz najważniejszych zmian w prawie pracy w 2023 r.

#### **Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o/Kielce**

Przedstawiciel KRUS o/Kielce zasiada w Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym powołanej przez OIP w Kielcach.

Współpracę z KRUS O/Kielce prowadziliśmy w ramach działań prewencyjnych, promujących bezpieczną pracę w rolnictwie i gospodarstwach rolnych, współorganizując działania prewencyjne i konkursy, wśród rolników i ich dzieci, na terenie województwa świętokrzyskiego. I tak przykładowo:

- W dniu 5 czerwca 2023 r. na dziedzińcu Muzeum Zabawy i Zabawek w Kielcach podsumowano etap wojewódzki ogólnopolskiego konkursu plastycznego "Bezpiecznie na wsi mamy, niebezpiecznych substancji unikamy", który KRUS współorganizuje m.in. z Państwową Inspekcją Pracy. W konkursie uczestniczyło 1493 uczniów ze 148 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

- W dniu 23 lipca 2023 r. w Wojewódzkim Domu Kultury w Kielcach podsumowano etap wojewódzki ogólnopolskiego konkursu pod nazwą „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, który organizowany jest przez KRUS i Państwową Inspekcję Pracy. W konkursie udział wzięło 43 gospodarstwa rolne.

#### **Świętokrzyski Kurator Oświaty**

- W dniu 3 marca 2023 r. współpracowaliśmy ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty przy organizacji Konkursu dla młodzieży: „Poznaj swoje prawa w pracy”. Kurator ufundował 3 nagrody dla laureatów konkursu oraz delegował pracownika do pracy w Komisji konkursowej,
- Ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty współpracowaliśmy także przy organizacji konkursu „Bezpiecznie od startu, dla młodzieży uczącej się zawodu. Kurator był fundatorem jednej z nagród dla laureata oraz jego przedstawiciel zasiadał w Komisji konkursowej,

#### **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP**

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP posiada na terenie działalności OIP w Kielcach 3 oddziały w Kielcach, Starachowicach i Końskich. Inspektorat Pracy w Kielcach współpracował ze wszystkimi trzema oddziałami Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP. Przedstawiciele stowarzyszeń zostali powołani i brali udział w pracach Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uczestniczył w konferencji z okazji 20-lecia oddziałów kieleckiego i starachowickiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, która odbyła się 29 września 2023 r. w Starachowicach. Została ona zorganizowana w ramach koordynowanej przez CIOP-PIB ogólnopolskiej kampanii społecznej pt. „Serce do pracy”.



### **Izba Rzemieśników i Przedsiębiorców w Kielcach**

Z Izbą Rzemieśników i przedsiębiorców w Kielcach podjęliśmy w 2023 r. następującą współpracę:

- Przedstawiciel IRiP w Kielcach został zaproszony i uczestniczył w pracach w Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie,
- W dniu 9 września 2023 r. na zaproszenie Izby Rzemieśników i Przedsiębiorców podczas „Bazaru rzemieślniczego” przy ul. Sienkiewicza w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował stoisko informacyjne PIP.
- W dniu 25 października br. w Domu Rzemiosła w Kielcach odbył się finał XXI edycji ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów zakładów rzemieślniczych **„BEZPIECZNIE OD STARTU”**. Organizatorami konkursu i fundatorami nagród byli: Izba Rzemieśników i Przedsiębiorców w Kielcach oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, a partnerem oraz fundatorem jednej z nagród Świętokrzyski Kurator Oświaty w Kielcach.

### **Współpraca Ze Związkami Zawodowymi oraz Społeczną Inspekcją Pracy**

W 2023 r. w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 24 kontrole na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 182 informacje z wynikami przeprowadzonych kontroli,
- przeprowadził 6 szkoleń dla działaczy związkowych oraz społecznych inspektorów pracy,
- regularnie przekazywał Centralom Związków Zawodowych wydawnictwa PIP z zakresu prawa pracy (w tym BHP) oraz broszury dla społecznych inspektorów

pracy do rozdysponowania wśród członków związków zawodowych,

- zaprosił wszystkie Centrale Związków Zawodowych do zgłaszania społecznych inspektorów pracy do udziału w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz ewentualnych zgłoszeń do konkursu „Buduj Bezpiecznie”. Przedstawiciele każdej centrali związkowej zostali zaproszeni do pracy w komisjach oceniających zgłoszenia do ww. konkursu,
- W dniu 8 lutego 2023 r. na zaproszenie Przewodniczącej Okręgu Świętokrzyskiego Związku Zawodowego „Budowlani” Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach wziął udział w spotkaniu z Przewodniczącym Zarządu Krajowego ZZ „Budowlani” oraz z prezesami firm, w których działają organizacje związkowe z Okręgu Świętokrzyskiego. W trakcie spotkania Zarząd Krajowy ZZ "Budowlani" wyróżnił Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach **ZŁOTYM MEDALEM 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych**.
- W dniu 23 lutego 2023 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy nt. "Postępowanie powypadkowe. Procedury postępowania". Szkolenie odbyło się w siedzibie Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność".
- W dniu 27.04.2023 r., w związku z obchodami Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, w siedzibie Zarządu NSZZ Solidarność Region Świętokrzyski odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli i poprowadzili szkolenie przedstawiciele OIP w Kielcach.
- W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach 16 czerwca 2023 r. odbyło się szkolenie nt. „Najważniejsze zmiany w kodeksie pracy w 2023r.” zorganizowane przez Zarząd Krajowy ZZ „Budowlani” we współpracy z Okręgiem Świętokrzyskim ZZ „Budowlani”.



- 23 czerwca br. w siedzibie OIP w Kielcach odbyło się szkolenie dla działaczy związkowych, z Regionu świętokrzyskiego OPZZ w Kielcach.
- W dniu 26 października 2023 r. w Busku - Zdroju inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie dla społecznych inspektorów pracy z Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego W Polsce.
- W dniu 27 listopada 2023 r. zostało przeprowadzone szkolenie dla członków Związku Zawodowego KONTRA 2000 (Forum Związków Zawodowych).
- 17 listopada 2023 r. przedstawiciele wszystkich Central Związkowych zostali zaproszenie na podsumowanie działań prewencyjnych i konkursów prowadzonych przez OIP w Kielcach w 2023 r.

#### **Współpraca ze Stowarzyszeniami i Organizacjami Rolniczymi**

W ramach ustawowych działań na rzecz poprawy BHP w rolnictwie Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach aktywnie podejmował współpracę z partnerami działającymi w rolnictwie, ale i nie związanymi stricte z branżą rolniczą. W ramach działań dla rolników i ich rodzin podjęliśmy szeroką współpracę m. in. z przedstawicielami:

Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Roślin i Nasiennictwa z placówek w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie; Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Staszowie, Świętokrzyskiej Izby Rolniczej w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie, Placówek KRUS w Staszowie, Sandomierzu, Pińczowie i Kielcach, Oddziału Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Staszowie, Sandomierzu i Kielcach, przedstawicielami Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Staszowie, Sandomierzu i Pińczowie, Świętokrzyskim Centrum Ratownictwa Medycznego w Kielcach, oddziałem KRUS w Kielcach, Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach, Stowarzyszeniem Sołtysów

Ziemi Kieleckiej, Świętokrzyską Izbą Rolniczą, Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, Związkiem Młodzieży Wiejskiej, Stowarzyszeniem Sołtysów Ziemi Kieleckiej czy Szkołami branży rolniczej z terenu województwa. I tak przykładowo:

- W dniach 18 i 19 stycznia 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował stoisko poradniczo-informacyjne podczas 13 edycji Targów Sadownictwa i Warzywnictwa, które miały miejsce w Centrum Targowym Kielce. Na stoisku można było uzyskać porady prawne z zakresu prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia.
- Przy udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w dniu 20 lutego 2023r. w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sandomierzu odbył się etap wojewódzki Olimpiady Młodych Producentów Rolnych, którego głównym organizatorem był Związek Młodzieży Wiejskiej. Dla jednego z laureatów Państwowa Inspekcja Pracy ufundowała nagrodę rzeczową.
- Podczas XXVIII Międzynarodowych Targów Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XXII Targów Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO w Kielcach, trwających od 17 do 19 marca 2023r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował w Centrum Kongresowym stoisko informacyjne - w związku z prowadzeniem kampanii PIP „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” oraz programu wspieranego przez Lasy Państwowe „Zdobądź Dyplom PIP dla zakładów usług leśnych” i działań prewencyjno – informacyjnych na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP w rolnictwie.
- W dniu 29 marca 2023 r. w sali konferencyjnej Domu Rzemiosła w Kielcach Powiatowy Ośrodek Doradztwa Rolniczego we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy

- w Kielcach zorganizował szkolenie dla rolników z powiatu kieleckiego na temat „Zarządzania gospodarstwem rolnym”. Przedstawiciel OIP w Kielcach przeprowadził wykład na temat: „BHP w gospodarstwie rolnym z uwzględnieniem pracowników z zewnątrz”. W spotkaniu szkoleniowym uczestniczyło 68 rolników z powiatu kieleckiego.
- W dniu 29 maja 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym. Ustalono wspólne działania w szkołach rolniczych.
  - W dniu 24 czerwca 2023 r. w Wąchocku odbył się Wojewódzki Zjazd Sołtysów, podczas którego Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wspólnie z Placówką Terenową KRUS w Starachowicach zorganizował konkurs wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz prowadził stoisko informacyjne z wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy. W konkursie wiedzy o bhp w rolnictwie uczestniczyło 51 sołtysów.
  - W dniu 25 czerwca 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uczestniczył w dorocznej masowej imprezie rolniczej pn. „Dni Otwartych Drzwi Świętokrzyskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach”. Podczas imprezy podsumowano konkurs pod nazwą "Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne".
  - W dniu 17 września 2023 r. odbyło się Mokozyńskie Święto Plonów w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego imienia Ziemi Sandomierskiej w Sandomierzu z udziałem pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. W ramach uczestnictwa w świecie plonów OIP zorganizował stoisko informacyjne z poradami i wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa

pracy w rolnictwie oraz legalnego zatrudnienia pracowników.

- Od 6 listopada 2023 r. przez kolejne trzy tygodnie odbywały się działania edukacyjne pod nazwą „Akademia Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie”. Działania edukacyjne w szkołach rolniczych organizowano pod patronatem PIP. W programie edukacyjnym skierowanym do uczniów trzech szkół rolniczych, prowadzonym przez różne instytucje rolnicze udział wzięło ponad tysiąc uczniów.
- W dniu 1 grudnia 2022 r. w sali konferencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wspólnie z Powiatowym Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego zorganizowano szkolenie na temat „Zarządzania gospodarstwem rolnym”, w którym uczestniczyło 36 rolników z powiatu kieleckiego.

#### **Świętokrzyska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa**

Okręgowy Inspektor Pracy wzięł udział w uroczystości nadania uprawnień budowlanych, zorganizowanej przez Świętokrzyską Okręgową Izbę Inżynierów Budownictwa. Uroczyste nadanie uprawnień budowlanych dla 69 osób, które uzyskały pozytywne wyniki z egzaminu zawodowego odbyło się 9 stycznia 2023 r. Przewodnicząca ŚOIIB uczestniczy w pracach Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie.

#### **Współpraca z Lasami Państwowymi**

- W ramach działań prewencyjno – promocyjnych w sektorze gospodarki leśnej przedstawiciele OIP wzięli udział w zawodach drwali organizowanych przez Nadleśnictwo Stąporków. Uczestnikami zawodów było 16 drwali – spełniających warunki zawodu, czynnych pracowników Zakładów Usług Leśnych wykonujących usługi z zakresu gospodarki leśnej w Nadleśnictwie Stąporków.

- W dniu 24 maja w Nadleśnictwie Łągów odbyła się narada po kontroli Zakładów Usług Leśnych wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz nadleśnictwa. W trakcie narady przeprowadzono szkolenie dotyczące zagadnień bhp przy pozyskaniu drewna, w szczególności dotyczące organizacji pracy, przygotowania pracowników, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, profilaktyki związanej z zagrożeniami chorobowymi oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej.
- W dniu 26 października 2023 r. inspektor pracy wziął udział w naradzie organizowanej przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w Radomiu dla nadleśniczych. Podczas narady inspektor pracy omówił nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli nadleśnictw oraz zakładów usług leśnych.

Grupa wzajemnie informowała się również (pocztą elektroniczną) o wypadkach związanych z urządzeniami ciśnieniowymi oraz o przypadkach występowania urządzeń ciśnieniowych nietypowych, nowych.

### **Media**

W roku 2023 prowadziliśmy współpracę z regionalnymi mediami przekazując za ich pośrednictwem informacje na temat prawa pracy, zmian w prawie pracy, prowadzonych kampanii, szkoleń oraz konkursów.

Łącznie przekazaliśmy dla mediów informacje w ilości:

- gazety lokalne i wydawnictwa branżowe: 24 przekazów (informacji)
- audycje radiowe: 30 przekazów,
- TV: 10 przekazów,

### **Współpraca z partnerami zagranicznymi**

W roku 2023 jedyną osobą reprezentującą Polskę w działaniach grupy współpracy administracyjnej (ADCO) w sektorze urządzeń ciśnieniowych (PED) był Inspektor Pracy Damian Bernat z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. W roku 2023 miały miejsce dwa spotkania w terminach: 17 grudnia 2023 r. w Brukseli oraz 22 maja 2023 r. w Lizbonie.