

SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
w 2020 r.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Szanowni Państwo!

Mam przyjemność przedstawić Państwu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie za 2020 rok, zawierające wyniki i wnioski uzyskane w efekcie działań kontrolno – nadzorczych oraz prewencyjnych, zrealizowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

Rok 2020 upłynął pod znakiem pandemii koronawirusa. Cały świat stanął w obliczu największego kryzysu zdrowotnego od kilkudziesięciu lat. Wymagało to dostosowania się do nowej rzeczywistości, co nie pozostało bez wpływu na działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Rozprzestrzenianie się wirusa COVID-19 spowodowało m.in. konieczność ograniczenia czynności kontrolnych, które decyzją Głównego Inspektora Pracy od 16 marca 2020 r. ograniczono wyłącznie do przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Od 22 czerwca 2020 r. podjęto próbę stopniowego powrotu do pełnego zakresu działalności PIP, która w związku z kolejną falą koronawirusa zakończyła się ponownym ograniczeniem czynności kontrolnych od dnia 2.11.2020 r., trwającym do końca roku.

Z uwagi na gwałtownie rozprzestrzeniający się wirus SARS-CoV-2, decyzją Głównego Inspektora Pracy od 6 marca 2020 r. wstrzymano również udzielanie osobistych porad prawnych w siedzibach Okręgowych Inspektoratów Pracy i Oddziałów Okręgowych Inspektoratów Pracy. Bez zmian pozostało udzielanie poradnictwa telefonicznego i pisemnego. Od 26 maja 2020 r. do 18 października 2020 r. ponownie uruchomiono udzielanie osobistych porad prawnych, jednak z zastosowaniem ograniczeń zarówno co do liczby przyjmowanych interesantów, jak i czasu trwania porady. Niestety, w związku z sytuacją epidemiczną w kraju, koniecznym stało się ponowne wstrzymanie udzielania osobistych porad prawnych, co nastąpiło od 19 października 2020 r. Na okres zawieszenia poradnictwa osobistego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie zostały uruchomione stanowiska do udzielania telefonicznych porad prawnych. Pomimo wskazanych ograniczeń poradnictwo, podobnie jak w latach ubiegłych cieszyło się dużym zainteresowaniem obywateli.

Konieczność zmierzenia się z nową, niespotykaną dotąd sytuacją, potrzeba przestawienia się na inny tryb pracy oraz cyklicznie wprowadzane coraz to nowe ograniczenia sprawiły, że 2020 rok był dla Państwowej Inspekcji Pracy rokiem wyjątkowo trudnym a zarazem szczególnym. Pomimo wszelkich restrykcji i barier niezmienna pozostała misja Państwowej Inspekcji Pracy, której celem jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie przeprowadzili 3 771 kontrole we wszystkich sektorach gospodarki, z których znaczna liczba została zainicjowana przez obywateli sygnalizujących naruszenia w obszarze przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Kontrolami objęto również działania pracodawców mające na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się koronawirusa – łącznie przeprowadzono 1 421 takich kontroli. W trosce o bezpieczeństwo uczniów, nauczycieli oraz wszystkich innych osób związanych ze środowiskiem szkolnym, Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła także program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”, którego celem była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie przeprowadzono 402 szkolenia w ramach programu, które miały walor edukacyjny, budowały zaufanie oraz przyjazny wizerunek naszej instytucji.

Wszystkie skargi kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy były wnikliwie rozpatrywane oraz analizowane pod kątem przyszłościowego doboru obszaru zagadnień wymagających wzmożonej uwagi w naszej działalności kontrolnej. Z uwagi na czasowe ograniczenia czynności kontrolnych skargi załatwiane były również poprzez udzielanie pisemnych wyjaśnień, wskazujących obywatelom właściwy kierunek egzekwowania swoich praw. Pomoc w tym zakresie była dla nas zadaniem priorytetowym, a jej efekty naszą największą satysfakcją.

Ograniczenia nałożone na Urząd oraz złożoność zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, wymagała nie tylko naszego wzmożonego zaangażowania, ale również współpracy i wsparcia wielu innych instytucji państwowych, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych, za którą w tym miejscu składam wszystkim serdeczne podziękowania. Licząc na dalszą, owocną współpracę oraz nieocenione wsparcie z Państwa strony, wyrażam głębokie przekonanie, że przełoży się ono na osiągnięte efekty.

Mam nadzieję, że przedstawione sprawozdanie przybliży czytelnikom interesujące szczegóły naszej działalności i wyniki pracy Urzędu w 2020 r.

Zapraszam do lektury

Okręgowy Inspektor Pracy

mgr inż. Józef Bajda

Spis treści

Wprowadzenie

| | |
|--|----|
| 1. Podstawy prawne działania PIP..... | 9 |
| 2. Zakres kompetencji działania PIP..... | 10 |
| 3. Działania priorytetowe w 2020 r. | 14 |

Wypadki przy pracy

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. Wypadki przy pracy w 2020 r. | 19 |
|--------------------------------------|----|

Działalność kontrolno-nadzorcza

| | |
|---|----|
| 1. Informacje wstępne o działalności kontrolnej w 2020 r. | 31 |
| 2. Kontrole prac budowlanych w Małopolsce | 32 |
| 3. Budowy i remonty dróg w Małopolsce | 38 |
| 4. Decyzje OIP nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności | 44 |
| 5. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej | 45 |
| 6. Kontrole legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców | 48 |
| 7. Kontrole mające na celu ocenę przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych..... | 53 |
| 8. Kontrole czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy | 54 |
| 9. Pierwsza kontrola | 58 |
| 10. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy | 61 |
| 11. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy | 64 |
| 12. Skargi i wnioski | 67 |
| 13. Poradnictwo z zakresu prawa pracy | 68 |
| 14. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa | 77 |
| 15. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni..... | 78 |

| | |
|--|-----|
| 16. Zadania własne realizowane przez OIP w Krakowie | |
| A. Ocena przestrzegania przepisów bhp w garbarniach - rekontrole | 81 |
| B. Przestrzegania przepisów bhp oraz czasu pracy na basenach kąpielowych | 83 |
| C. Ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia w aptekach | 86 |
| Działalność prewencyjna | |
| 1. Zadania prewencyjne | 91 |
| 2. Konkursy..... | 95 |
| 3. Współpraca..... | 100 |
| Podsumowanie | 105 |
| Dane statystyczne z działalności OIP w Krakowie w 2020 r. | 111 |

WPROWADZENIE

1. PODSTAWY PRAWNE DZIAŁANIA PIP

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

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy, w zakresie określonym w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2019.1251 t.j. z dnia 05.07.2019 r.), powołana przez Marszałka Sejmu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, jako jeden z 16 okręgowych inspektoratów pracy w Polsce – działających w ramach Państwowej Inspekcji Pracy - obejmuje swoim działaniem i nadzorem obszar województwa małopolskiego.

W strukturze organizacyjnej Inspektoratu funkcjonują **dwa oddziały – w Nowym Sączu i w Tarnowie**. Według danych na dzień 31.12.2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **pracowało 158 osób**, w tym czynności kontrolno-nadzorcze i prewencyjne wykonywało **98 inspektorów pracy**.

Przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie działa Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie - jako organ doradczy.

2. ZAKRES KOMPETENCJI PIP

Do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów 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 wyrobów** wprowadzonych do obrotu pod względem spełniania wymagań bhp;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola przestrzegania obowiązku **prowadzenia agencji zatrudnienia** zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez:
 - **badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy** i chorób zawodowych,
 - udzielanie **porad i informacji z zakresu prawa pracy obywatelom polskim oraz cudzoziemcom**,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach **ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym**,
 - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.
- kontrola ewidencji pracowników **wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**,
- **prawo wnoszenia powództw**, a za zgodą zainteresowanej osoby, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,

- wydawanie i cofanie **zezwoleń na wykonywanie pracy zarobkowej przez dzieci** do lat 16,
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy,
- udzielanie informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej, a także **współpraca z urzędami państw członkowskich UE** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a także wykroczeń przewidzianych w art. 120-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.),
- prowadzenie **kontroli czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców** wykonujących przewozy drogowe,
- kontrola wypłaty **minimalnego wynagrodzenia** dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- kontrole dotyczące przestrzegania **zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**,
- kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta** oraz w niektóre inne dni,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o **pracowniczych planach kapitałowych**, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia organy PIP uprawnione są m. in. do:

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień** w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- **nakazania wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność;
- **skierowania do innych** prac pracowników lub innych osób

dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;

- **nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- **nakazania**, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności, bądź działalności określonego rodzaju**;
- **nakazania ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy** w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę**, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- **nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze;
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia**, w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, w celu ich usunięcia.**

W postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie o PIP bądź przepisach wydanych na jej podstawie, albo w przepisach szczególnych, stosuje się przepisy **Kodeksu postępowania administracyjnego**.

PIP ma prawo nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

- w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników;
- w rejestrze podatników VAT;
- w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy;
- w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL);
- w rejestrze bezrobotnych;
- w Krajowym Rejestrze Sądowym;
- w Krajowym Rejestrze Karnym.

3. DZIAŁANIA PRIORYTETOWE PIP W 2020 ROKU

Podstawowym zadaniem w działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Zadaniom kontrolno-nadzorczym towarzyszą działania o charakterze prewencyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy.

Opracowując Program działania PIP na rok 2020 uwzględniono potrzeby krajowego rynku pracy oraz wskazówki Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych. Program powstał również z uwzględnieniem wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, instytuty badawcze i organy kontroli warunków pracy.

Podczas kontroli realizowano następujące zadania:

- **I etap zadań długofalowych (2019-2021)** - obejmujący problemy ochrony pracy wymagające przyjęcia perspektywy długookresowej. W zakresie tych zagadnień kontrolowano bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych i dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.
- **zadania bieżące (na rok 2020)** - ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy, stanowiące odpowiedź na najpilniejsze potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy.
- **zadania stałe** - wynikające wprost z zapisów ustawowych lub związane z potrzebą monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, ważnych dla województwa małopolskiego, m.in.:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy**,
 - badanie **zgłaszanych skarg**,
 - kontrole **w budownictwie**,
 - kontrole przestrzegania przepisów w zakresie **czasu pracy**,
 - kontrole **udzielania urlopów wypoczynkowych**,
 - kontrole **uprawnień związanych z rodzicielstwem**,
 - kontrole **legalności zatrudnienia**,

- kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania **pracowników młodocianych**,
- kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania **osób niepełnosprawnych**,
- kontrole **agencji zatrudnienia i pracowników tymczasowych**,
- kontrole przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z **narażeniem pracowników na hałas**,
- realizacja zadań wynikających z **programów prewencyjnych**.

- **zadania własne OIP** - uzupełnienie planu zadań koordynowanych centralnie, które sygnalizują najistotniejsze problemy ochrony pracy na terenie poszczególnych województw. W OIP w Krakowie w 2020 r. realizowaliśmy:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy w garbarniach - rekontrole.
- Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w oraz czasu pracy na basenach kąpielowych.
- Kompleksowa ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia **w aptekach**.

W ramach realizacji powyższego planu **Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie przeprowadził prawie 3 800 działań kontroli** oraz różnego rodzaju działania prewencyjne skierowane do młodzieży, studentów, pracowników i pracodawców.

WYPADKI PRZY PRACY

1. WYPADKI PRZY PRACY W 2020 R.

Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego już od kilku lat pokazują, że Małopolska plasuje się w grupie województw o niskim wskaźniku wypadków przy pracy. Przyczyniają się do tego zapewne, prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, systematyczne działania prewencyjne wśród pracodawców różnych branż, w tym m. in. działania informacyjno-edukacyjne „Budowa. Stop wypadkom”, programy „Prewencja wypadkowa” i „Zdobądź dyplom PIP”, konkursy „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” oraz regularne szkolenia.

Celem wymienionych działań było upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach różnych branż oraz w gospodarstwach rolnych, promowanie dobrych praktyk i podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa wśród pracowników i pracodawców. Działania prewencyjne były prowadzone równolegle z działaniami kontrolno–nadzorczymi. Dla poprawy bezpieczeństwa konieczne są również zmiany legislacyjne (np. w prawie budowlanym oraz w prawie zamówień publicznych), o które systematycznie wnioskuje Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie oraz działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W roku 2020 inspektorzy pracy OIP w Krakowie zbadali okoliczności i przyczyny 131 wypadków przy pracy, (w tym 109 zaistniałych w 2020 r. oraz 22 które miały miejsce w 2019 r.). W wyniku tych wypadków poszkodowanych zostało 158 osób, w tym 63 doznały ciężkich uszkodzeń ciała, a 19 poniosło śmierć.

Liczba zbadanych wypadków w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie w 2020 roku w stosunku do roku 2019 zmalała o 1, wypadków ciężkich wzrosła o 11, natomiast wypadków ze skutkiem śmiertelnym zmalała o 2.

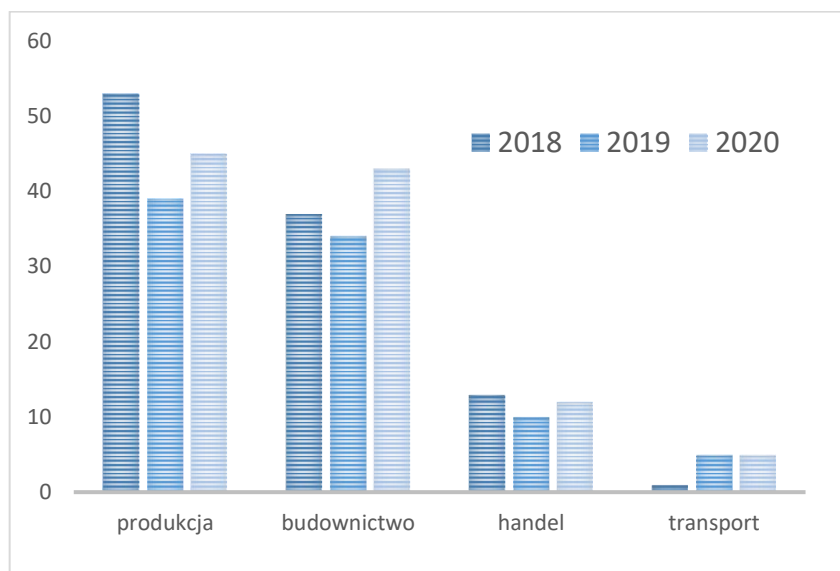
Tabela 1. Liczba zbadanych w OIP w Krakowie wypadków przy pracy
w latach 2018-2020 i statystyka skutków.

| Rok | Liczba zbadanych wypadków | | Liczba poszkodowanych w wypadkach | | |
|------|----------------------------|-----|-----------------------------------|--------------|----------|
| | | | ogółem | w tym: | |
| | | | | śmiertelnych | ciężkich |
| 2020 | ogółem | 131 | 158 | 19 | 63 |
| | w tym: wypadki zbiorowe | 19 | 46 | 0 | 0 |
| 2019 | ogółem | 132 | 156 | 21 | 52 |
| | w tym: wypadki zbiorowe | 19 | 43 | 0 | 1 |
| 2018 | ogółem | 130 | 135 | 21 | 70 |
| | w tym: wypadki zbiorowe | 5 | 10 | 0 | 1 |

Analiza powyższych danych wskazuje na podobny poziom ogólnej liczby wypadków zbadanych w ostatnich 3 latach. Co najważniejsze - od 3 lat **nie wzrosła liczba wypadków ze skutkiem śmiertelnym, a w ostatnim roku zmalała.**

Podkreślić należy, że dane te uwzględniają wszystkie badane zdarzenia zaistniałe na terenie województwa małopolskiego oraz wypadki poza granicami kraju firm, które mają zarejestrowaną działalność w Małopolsce.

Wykres 1. Poszkodowani w wypadkach wg wybranych sekcji PKD



Na podstawie analizy zbadanych wypadków w latach 2018 - 2020 oraz rejestru zgłoszeń wypadkowych należy stwierdzić, że największe zagrożenia wypadkowe na terenie województwa małopolskiego (od kilku już lat) wystąpiły w działalności produkcyjnej i budownictwie.

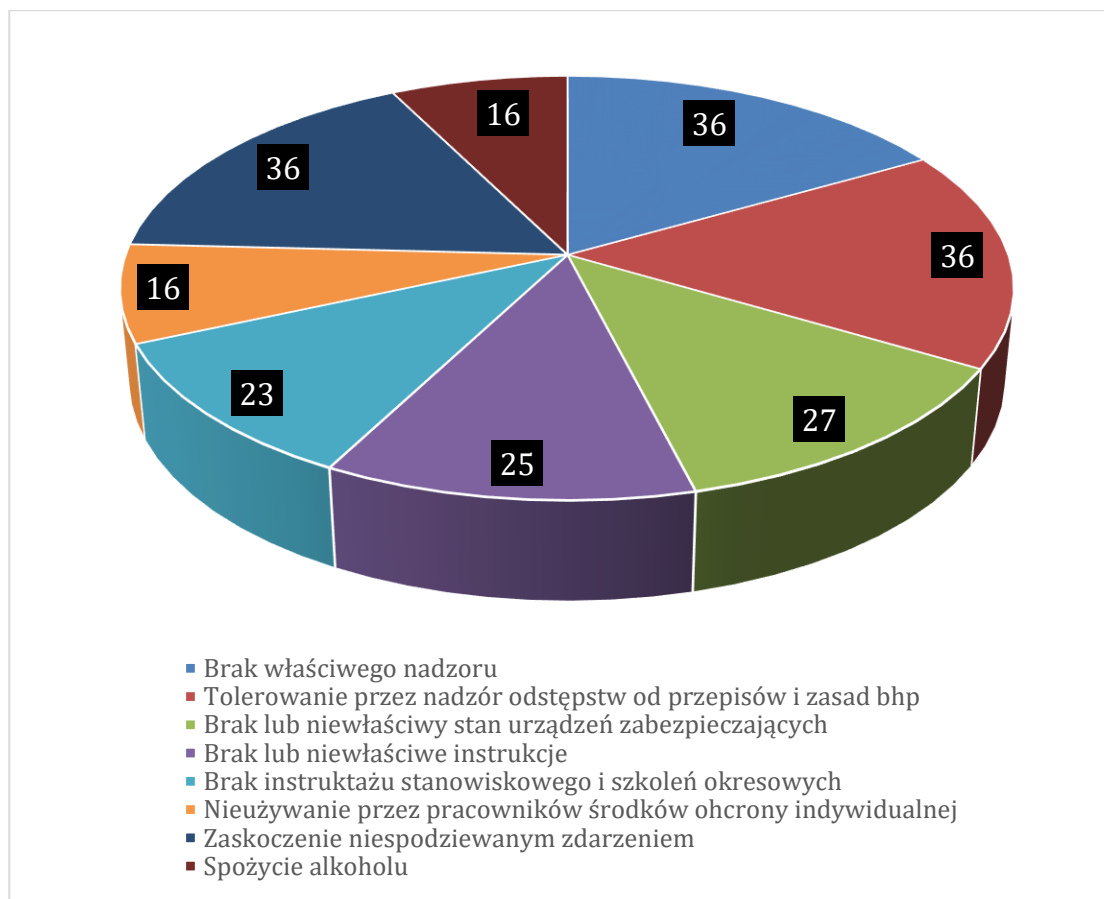
Liczba zbadanych wypadków zarówno w produkcji i w budownictwie wzrosła w stosunku do 2019 r. W dalszym ciągu do wypadków najczęściej przyczyniało się: złe zabezpieczenie stanowisk pracy (zwłaszcza na wysokości), niewłaściwe wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, a z przyczyn organizacyjnych: brak lub niewłaściwy nadzór nad wykonywanymi pracami oraz tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Dodatkowo zagrożenie potęgowane było przez czynnik ludzki – pracownicy lekceważyli zagrożenia, często motywowani czynnikiem materialnym (wynagrodzenie akordowe) nie dbali o właściwe wykonanie zabezpieczeń stałych, jak również o stosowanie ochron indywidualnych.

Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych w danej branży, ponownie największy wskaźnik częstotliwości wypadków (na 1000 zatrudnionych) odnotowano w branży budowlanej. W sektorze produkcji nie stwierdzono wzrostu wypadków w konkretnym dziale tej branży.

Z uwagi na fakt, że skala wypadkowości w budownictwie wciąż jest wysoka, Państwowa Inspekcja Pracy dąży do jej zmniejszenia poprzez działania szkoleniowe, nadzorcze i prewencyjne. W Małopolsce inspektorzy pracy przywiązywali i nadal przywiązują do tego szczególną wagę, gdyż co roku wzrasta liczba prowadzonych budów i prac budowlanych.

Liczba zbadanych wypadków w budownictwie utrzymała się na poziomie poprzedniego roku i wyniosła 33,6% (w 2019 r. – 33,3%). Udział procentowy tej branży w liczbie wszystkich zbadanych wypadków w danym roku był nadal wysoki (2019 – 33,3%, 2018 – 27,4%, 2017 – 30%, 2016 – 29,3% ogółu). Jest to znacząca branża w zakresie zagrożeń skutkujących wypadkami śmiertelnymi oraz druga w kolejności w zakresie liczby wypadków ciężkich. Inspektorzy pracy zbadali 44 wypadki w zakładach o tym PKD, w których poszkodowanych zostało 46 osób, w tym 7 śmiertelnie, a 18 doznało ciężkich obrażeń ciała (w roku 2019 – 48 osób, w tym 9 śmiertelnie, a 13 osób doznało ciężkich obrażeń ciała) - byli to głównie pracownicy (87%) zatrudnieni w ramach stosunku pracy.

Wykres 2. Przyczyny wypadków



Do najczęściej występujących wydarzeń będących odchyleniem od stanu normalnego (w budownictwie) należy zaliczyć:

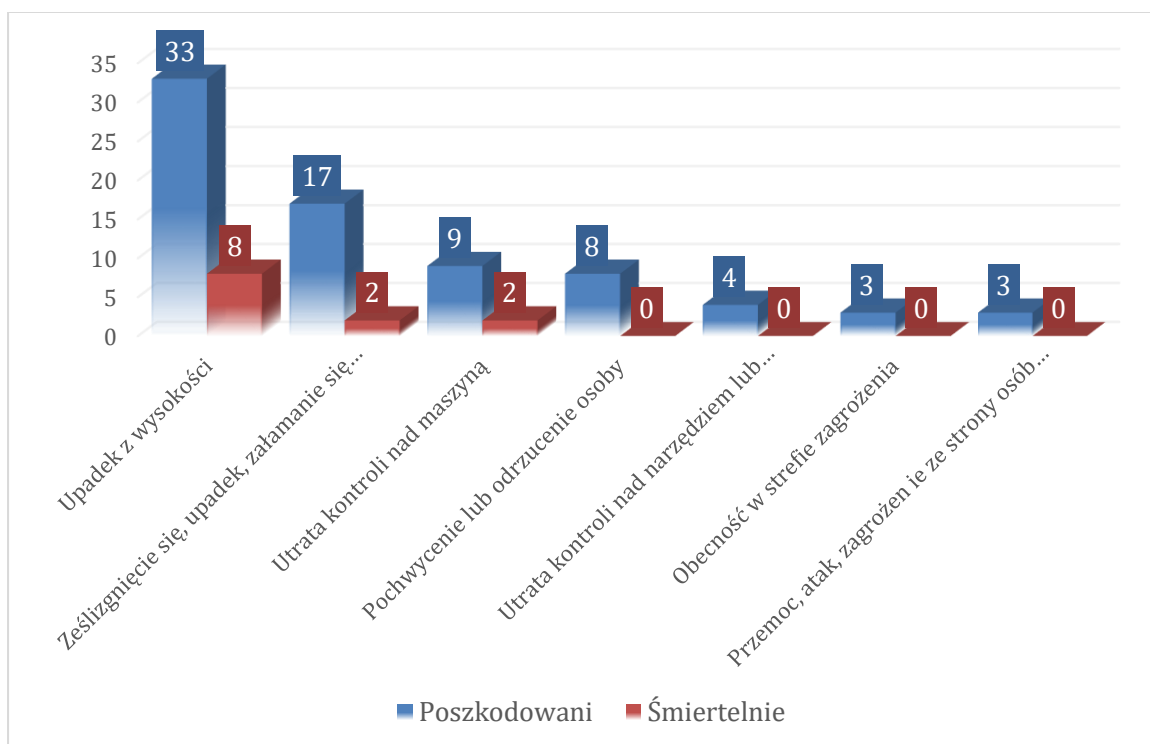
- upadek osoby z wysokości - na niższy poziom – 50% wypadków (w 2019r. - 37%),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika do dołu – 16% (w 2019r. - 8 %).

Do najczęściej występujących wydarzeń będących odchyleniem od stanu normalnego (dla wypadków wszystkich branż) należy zaliczyć:

- upadek z wysokości (33 poszkodowanych, w tym 8 śmiertelnie),
- ześlizgnięcie się, uderzenie z góry (17 poszkodowanych, w tym 2 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) (9 poszkodowanych, w tym 2 śmiertelnie),

- pochwycenie lub odrzucenie osoby (8 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad narzędziem lub materiałem obrabianym (4 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie),
- przemoc, atak, zagrożenie ze strony osób spoza zakładu pracy (3 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie),
- obecność w strefie zagrożenia (3 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie).

Wykres 3. Wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego



Udział procentowy wypadków spowodowanych upadkiem z wysokości, w stosunku do ogółu wypadków w 2020 roku wzrósł w porównaniu do poprzedniego okresu – było to 20,0% wypadków (w 2019 – 16,7%, w 2018 – 20,8%, w 2017 – 18,5%).

Ponad 50 % wszystkich czynników materialnych związanych z upadkami z wysokości stanowiły elementy stałe obiektów budowlanych usytuowane nad

poziomem ziemi, a 40 % elementy tymczasowe i przestawne (rusztowania, drabiny, pomosty, kosze robocze).

40 % poszkodowanych we wszystkich wypadkach to osoby o stażu do 1 roku: 64 poszkodowanych (w 2019 r. – 62 osoby, w 2018 r. - 50, w 2017 r. - 70). Udział tej grupy nadal jest wysoki.

Zebrane dane statystyczne dotyczące stażu pracy poszkodowanych, odnoszą się do stażu u danego pracodawcy (u którego zaistniał wypadek) i nie pozwalają na odniesienie się do wcześniejszego doświadczenia zawodowego poszkodowanego. Możliwy jest wpływ niestabilności rynku pracy i częstej migracji pracowników pośród różnych pracodawców (częstokroć w tej samej branży i zawodzie).

Rozkład w kategoriach wiekowych przedstawia się następująco: 19-29 lat (18,3%), 30-39 (29,1%), 40-49 (19,0%), 50-59 (17,1%), 60 lat i więcej (10,8%). Dwóch pracowników młodocianych również uległo wypadkom.

Najwięcej poszkodowanych zatrudnionych było w następujących zawodach:

- robotnicy wykonujący proste prace – 19,6% poszkodowanych,
- robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewni – 16,4%,
- robotnicy budowlani i pokrewni w budownictwie – 13,9%,
- operatorzy maszyn i urządzeń – 12,0%
- kierowcy i operatorzy pojazdów – 6,3%.

Dominującymi **przyczynami wypadków** (technicznymi, organizacyjnymi i ludzkimi) bez względu na ich skutki (podobnie jak w ostatnich 3 latach) była zła lub nieprawidłowa organizacja pracy, nieprawidłowe zachowanie pracownika, brak nadzoru, brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające.

Znaczna liczba przyczyn wynikała z zachowania pracowników – przyczyny ludzkie – **47%** ogółu przyczyn. Wśród nich wskazać należy: lekceważenie przepisów i zasad bhp – 13% wypadków, lekceważenie zagrożenia – 10% wypadków, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności – 8% wypadków. Często, jako przyczynę wypadku, wskazywano również zaskoczenie

niespodziewanym zdarzeniem – 25% wypadków. Znaczny obszar nieprawidłowego zachowania pracowników związany był z przechodzeniem i przebywaniem w miejscach niedozwolonych; wejściem na obszar zagrożony bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa (łącznie dotyczyło to 10% wypadków). Również w 15% wypadków stwierdzono wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia, a w 11% wypadków – niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.

Dalsze przyczyny powodujące wypadki to grupa wynikająca ze złej organizacji pracy – (38% ogółu wskazanych przyczyn). Wśród tych przyczyn wskazać należy na: tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – 18% wypadków, brak nadzoru – 15%, nieprawidłowości w zakresie instrukcji prowadzenia procesów, eksploatacji urządzeń energetycznych i obsługi maszyn i urządzeń (10% wypadków), a także tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii (3 % wypadków).

Powyższe nieprawidłowości wynikały z niewypełnienia swoich obowiązków przez osoby kierujące pracą pracowników, przez pracodawców kierujących bezpośrednio pracą zatrudnionych pracowników, a także z działań samych pracowników.

W zakresie przyczyn technicznych (15% ogółu przyczyn) dominującymi przyczynami były: brak urządzeń zabezpieczających, nieprawidłowa ich konstrukcja lub nieprawidłowe działanie (11% ogółu wypadków), a w dalszej kolejności: brak sygnalizacji zagrożeń – (7%) oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – (5%).

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy OIP w Krakowie **wydali łącznie 204 decyzje**, w tym:

- 15 decyzji dotyczyło wstrzymania prac,
- 18 decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji urządzeń, przy których wydarzył się wypadek,
- 3 decyzje dotyczyły zakazu wykonywania prac,
- 4 decyzje skierowania 6 pracowników do innych prac,

- 55 decyzjom inspektorzy nadali rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 K.p.a.

Decyzje wydane przez inspektorów pracy dotyczyły łącznie **2 003** pracowników. Ponadto inspektorzy pracy w **67 wystąpieniach** skierowali **141 wniosków, dotyczących 230 pracowników**. Wnioski te dotyczyły między innymi: organizacji procesów technologicznych, organizacji transportu, nieprawidłowości organizacyjnych związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń, narażenia i zagrożenia czynnikami szkodliwymi oraz przygotowania pracowników do pracy. Ponadto w związku ze stwierdzeniem **71 wykroczeń przeciwko prawom pracowników** w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy nałożyli **60 mandatów karnych** na łączną kwotę **86 800 zł**. Zastosowali również **8 środków oddziaływania wychowawczego**. Inspektorzy pracy skierowali także **5 wniosków do sądów o ukaranie** osób winnych popełnienia **8 wykroczeń**. Sądy orzekając w powyższych sprawach nałożyły kary grzywny w łącznej kwocie **12 000 zł**. W 2020 r. inspektorzy pracy, w sprawach dotyczących wypadków przy pracy, skierowali do prokuratury **4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

W 2020 r. inspektorzy pracy, w efekcie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, skierowali 3 wnioski do ZUS o podwyższenie pracodawcom składki wypadkowej o 100 %.

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO - NADZORCZA

1. INFORMACJE WSTĘPNE O DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ W 2020 R.

W 2020 roku inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili łącznie **3 773 kontrole**. Dane statystyczne Inspektoratu wskazują, że stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości były podstawą do wydania ogółem **16 878 decyzji**, skierowania do kontrolowanych pracodawców lub przedsiębiorców **13 879 wniosków w wystąpieniach oraz 936 poleceń**.

Przeprowadzone kontrole wykazały popełnienie **2 649 wykroczeń**. Osoby winne popełnienia wykroczeń ukarane zostały **944 mandatami na łączną kwotę 1 099 850 zł**. Inspektorzy OIP w Krakowie w **56 przypadkach** skierowali **do sądu wnioski o ukaranie** oraz zastosowali **823 środki oddziaływania wychowawczego**.

Najwięcej nieprawidłowości (podobnie jak w 2018 i 2019 r.) stwierdzono w obszarze zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, legalności zatrudnienia, czasu pracy, a także bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2020 do prokuratury skierowano 44 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Od wielu już lat systematycznie wzrastała liczba skarg i wniosków zgłaszanych do PIP. Rok 2020 w tym zakresie był nieco inny – liczba zgłoszeń uległa nieznacznemu zmniejszeniu. **W 2020 roku liczba skarg wyniosła 3 920**, podczas gdy w okresie 2015 – 2019 r. to wzrost od 3 590 do 4 471.

Podobnie jak w latach poprzednich, największa liczba skarg dotyczyła niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy lub opóźnień w ich wypłaceniu. Naruszenia w tym zakresie na ogół spowodowane były bądź trudną sytuacją finansową pracodawców,

bądź ich likwidacją czy upadłością.

W dalszym ciągu zauważalną prawidłowością była duża liczba skarg obejmujących swoim zakresem tematycznym zagadnienia legalności zatrudnienia i wypłaty wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, szczególnie zlecenia. Pojawiały się również skargi dotyczące umów o dzieło. Duża część skarg w tym zakresie składana była przez cudzoziemców. Tu problemem praktycznym pozostawała nieznamość języka polskiego przez skarżących i fakt przebywania ich poza granicami kraju.

W roku 2020 dodatkowo pojawiła się w skargach i wnioskach kwestia utrudniania przez pracodawców wypłaty świadczenia postojowego dla zleceniobiorców w związku z zamykaniem określonych gałęzi gospodarki z powodu zagrożenia epidemicznego.

Duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości w dalszym ciągu była skutkiem niedostatecznej znajomości przepisów oraz ich częstych zmian. Szczególnie widoczne było to podczas wprowadzania przepisów tzw. „tarcz antykryzysowych”. Często zamiast znajomości przepisów, skarżący i pracodawcy powoływali się na informacje z doniesień medialnych dotyczących bądź projektów ustaw, bądź projektów ostatecznie odrzuconych.

2. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH W MAŁOPOLSCE

Kontrole prac budowlanych w 2020 r. (podobnie jak w 2018 i 2019 r.) były realizowane na małopolskich budowach równolegle z działaniami prewencyjnymi (działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie oraz konkurs „**Buduj bezpiecznie**”) w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa oraz zmiany podejścia do tych zagadnień wśród pracodawców, osób nadzorujących pracę oraz pracowników. Działania prewencyjne połączone były z całoroczną działalnością kontrolno-nadzorczą placów budów. Ponadto dwie największe budowy w Małopolsce:

- Budowa zespołu budynków biurowo-usługowych UNITY CENTRE (Kraków ul. Lubomirskiego),
- Budowa Drogi Ekspresowej S7 odcinek Naprawa - Skomielna Biała wraz z tunelem oraz odcinek Lubień – Naprawa

zostały objęte (podobnie jak w 2019 r.) szczególnym nadzorem, co skutkowało zwiększoną obecnością inspektorów pracy na placach tych budów.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej prac budowlanych inspektorzy pracy przeprowadzili w 2020 r. (na terenie Małopolski) **255 kontroli**. Kontrolami objęto **237 przedsiębiorców**, na rzecz których pracę świadczyło łącznie **1 668 osób**. Działania inspektorów pracy (tak jak w roku poprzednim) objęły przede wszystkim budowy obiektów mieszkalnych, biurowych, handlowych, produkcyjnych, magazynowych oraz remonty, rozbiorczy i modernizacje obiektów budowlanych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 pracowników) – 199, następnie w małych zakładach (10 do 49 pracowników) – 38, średnich (od 50 do 249 pracowników) – 14 oraz dużych (od 250 pracowników) – 4 kontrole.

Kontrole prowadzone były przez cały rok, lecz mniejsza ich liczba w stosunku do 2019 r. (327 kontroli) spowodowana była COVID-19. Dobór placów budów opierał się (podobnie jak w latach poprzednich) na:

- skargach i wnioskach kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy,
- informacjach o dużych inwestycjach w Małopolsce,
- informacjach z rozpoznania terenu,
- zawiadomieniach inwestorów o rozpoczęciu robót budowlanych,
- wynikach kontroli z lat poprzednich, które wykazały szereg nieprawidłowości, w związku z czym należało dokonać rekontroli (ponownej kontroli).

Od wielu już lat głównymi przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości w budownictwie są krótkie terminy realizacji inwestycji oraz ograniczanie kosztów na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości przy pracach krótkotrwałych. Powtarzający się problem to brak lub stosowanie nieskutecznych, prowizorycznych zabezpieczeń na wysokości w postaci różnego rodzaju balustrad (często niestabilnych, niekompletnych), niepełnych pomostów roboczych

wypełnionych pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych. Wielokrotnie ujawniano nieprawidłowo dobrane systemowe zabezpieczenia zbiorowe chroniące przed upadkiem z wysokości lub brak możliwości ich zastosowania z uwagi na nietypowy układ konstrukcji obiektu czy rodzaj wykonywanych prac lub stosowano zabezpieczenia systemowe niezgodnie z dokumentacją techniczną producenta w sposób powtarzalny (np. prowizoryczne łączenie różnych systemów).

W wielu przypadkach stwierdzono nieprawidłowy sposób zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości przy zastosowaniu środków ochrony indywidualnej, z uwagi na brak, niewłaściwy dobór lub nieprawidłowe usytuowanie punktów kotwiczenia.

Nieco mniejszą liczbę nieprawidłowości, jednak stwierdzoną w prawie połowie kontroli, stanowiły naruszenia przepisów bhp związane z występowaniem bezpośrednich zagrożeń, tj. eksploatacją rusztowań, ochroną przeciwporażeniową oraz organizacją prac, w obszarze zapewnienia wymaganej dokumentacji.

W zakresie eksploatacji rusztowań najczęściej stwierdzano:

- brak lub nieprawidłowo zamontowane balustrady (w przypadku rusztowań przyściennych – w zdecydowanej większości nie zapewniono balustrad wewnętrznych),
- nieprawidłowe wypełnienie pomostami powierzchni roboczych rusztowań, nieprawidłowe posadowienie, niezgodne z dokumentacją producenta lub projektem indywidualnym oraz nieprawidłowe (niezgodne z dokumentacją producenta lub projektem indywidualnym) zakotwienia rusztowań.

Większość naruszeń w tym obszarze dotyczyła rusztowań niskich (typowych) wykorzystywanych zarówno do prac montażowych, jak również do prac wykończeniowych wewnątrz obiektów.

Podsumowując, liczba ujawnionych naruszeń przepisów bhp, przy wykonywaniu prac w obszarach stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia, czy też organizacji prac, na przestrzeni kilku ostatnich lat ulega niewielkim zmianom utrzymując się nadal na wysokim (nieakceptowalnym ze względu na skutki społeczne) poziomie.

• PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

- Niski poziom wiedzy nt. technicznego bezpieczeństwa pracy oraz odpowiedzialności u osób sprawujących samodzielne funkcje techniczne w budownictwie, szczególnie u kierowników budów, kierowników robót czy inspektorów nadzoru. Osoby te w wielu przypadkach nie podejmowały żadnych działań lub wydawały niewłaściwe decyzje z powodu braku odpowiedniej wiedzy.
- Brak czytelnych regulacji co do odpowiedzialności inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy na etapie projektowania inwestycji i etapie realizacji, skutkiem czego inwestorzy nie byli zainteresowani bezpiecznym wykonaniem robót, a jedynie niskimi kosztami i terminem. Zobowiązania inwestora zawarte w przepisie art. 18 Prawa budowlanego czy działania inspektora nadzoru inwestorskiego w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa, na znacznej większości budów nie funkcjonowały lub odnosiły się co najwyżej do dobrych praktyk.
- Brak przewidywania i zakładania, już na etapie projektowania inwestycji, konkretnych rozwiązań technicznych służących bezpiecznemu wykonaniu prac, powodujący na etapie wykonawstwa dowolność, powodował słabą jakość stosowanych w tym zakresie rozwiązań i niski poziom bezpieczeństwa.
- Brak właściwej organizacji i koordynacji robót wykonywanych na budowach, głównie dużych i z dużą liczbą wykonawców – łączenie wielu funkcji przez kierownictwo budów, w tym częsta konieczność sprawowania nadzoru nad pracownikami firm podwykonawczych.
- Brak lub nieskuteczny nadzór na budowie ze strony osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy, będący wynikiem niedostatecznej wiedzy i przygotowania zawodowego.
- Ograniczanie przez pracodawców kosztów na zabezpieczanie pracowników i ich stanowisk pracy, w celu wypracowania większego zysku.
- Zbyt małe zaangażowanie służb bhp działających u pracodawców zarówno w zakresie kontroli, jak też doradztwa kadrze kierowniczej.

- Pobieżny i nierzetelny sposób prowadzenia szkoleń w zakresie bhp, skutkujący brakiem dostatecznej wiedzy u pracowników i pracodawców (zwłaszcza małych zakładów).
- Niski poziom wiedzy merytorycznej prezentowany przez osoby prowadzące szkolenia bhp – dotyczy to w szczególności szkoleń stanowiskowych.
- Brak ze strony pracowników świadomości zagrożeń.
- Realizacja robót przez „małych” przedsiębiorców nieposiadających dostatecznego przygotowania technicznego i organizacyjnego oraz wiedzy budowlanej i kultury bezpiecznej pracy.
- Wykonywanie prac na budowie w znacznej mierze przez małych przedsiębiorców, na których przerzucana była odpowiedzialność za stan bhp.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

Podczas kontroli na placach budów wydano **3 075 decyzji (304 pisemne)**, obejmujących 12 818 pracowników (liczonych przy każdej decyzji), w tym:

- 272 decyzje wstrzymania prac,
- 204 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń,
- 168 decyzji zakazu wykonywania prac,
- 108 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 1 994 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało zastosowaniem przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych zakończonych nałożeniem **130 mandatów** na łączną kwotę **156 600 zł** za popełnienie **197** wykroczeń oraz **48** środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie **57** wykroczeń. W wyniku kontroli, za popełnienie **2** wykroczeń skierowano do sądu **1** wniosek o ukaranie.

Mając na uwadze poprawę bezpieczeństwa na placach budów inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie prowadzili, podobnie jak w roku poprzednim, dodatkową formę kontroli „**krótkie kontrole w budownictwie**”, ukierunkowane głównie na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

Inspektorzy w 2020 r. przeprowadzili 214 takich kontroli.

Podstawowym celem krótkich kontroli była eliminacja nieprawidłowości związanych z bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia pracowników i osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w szczególności nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz w wykopach. W trakcie prowadzonych czynności kontrolom poddawano również szereg innych zagadnień związanych z bezpieczeństwem wykonywania pracy, dotyczących między innymi wymogów związanych z dopuszczeniem do pracy pracowników czy dopuszczeniem do eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, urządzeń i instalacji elektrycznych oraz organizacji prac.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w trakcie **krótkich kontroli** i rekontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- **1 042 decyzje**, w tym:
- 474 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 241 decyzji wstrzymujących pracę,
- 124 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
- 97 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 52 decyzje zakazujące wykonywania prac.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało nałożeniem przez inspektorów pracy 156 mandatów na łączną kwotę 171 250 zł oraz zastosowaniem 55 środków oddziaływania wychowawczego.

3. BUDOWY I REMONTY DRÓG W MAŁOPOLSCE

Realizując harmonogram zadań kontrolnych na 2020 r., inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie Małopolski **23** kontrole prac przy budowach i remontach dróg.

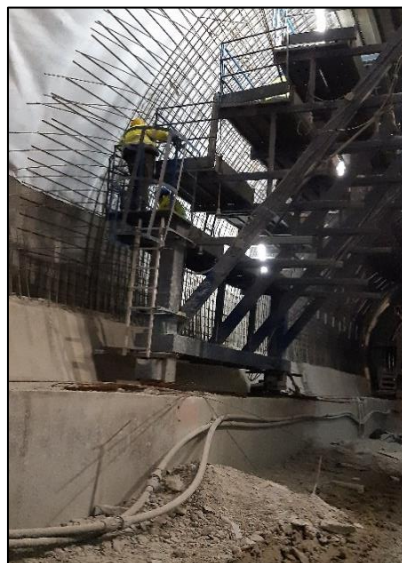
Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych zakładach, tj.: zatrudniających od 9 osób do 13 osób, 6 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób. Ponadto skontrolowano 3 podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób oraz jeden zatrudniający powyżej 250 osób.

Kontrolami objęto **21 przedsiębiorców** zatrudniających **łącznie 583 osoby**, w tym 546 pracowników, 30 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 8 osób samozatrudnionych. Dotyczyły one głównie obiektów mostowych i inżynieryjnych - przy realizacji których występowały prace na wysokości oraz robót drogowych wraz z infrastrukturą.

Biorąc pod uwagę formę własności, kontrolami objęto przede wszystkim podmioty własności prywatnej – 21 kontroli, w tym 1 kontrolę w podmiocie stanowiącym własność zagraniczną. Skontrolowano także 1 podmiot o własności publicznej i 1 zakład państwowy.

O wyborze budów decydowali inspektorzy pracy. Przy planowaniu kontroli w 2020 r. uwzględniano te budowy, na których realizowane były duże inwestycje związane z budową dróg, węzłów komunikacyjnych oraz obiektów mostowych. Ponadto na wybór budów do kontroli miał wpływ charakter prowadzonych prac oraz występowanie znacznych zagrożeń dla życia i zdrowia, w tym o oddziaływaniu bezpośrednim.

Przeważały kontrole obiektów mostowych i innych inżynieryjnych, przy realizacji których występowały prace na wysokości. W przypadku robót drogowych kontrole dotyczyły obiektów nowobudowanych i remontowanych.



Budowa drogi ekspresowej S7 **odcinek Lubień-Naprawa**. Pracownicy pracowali w zasięgu łyżki koparki bez hełmów ochronnych.

Budowa drogi ekspresowej S7 **odcinek Naprawa-Skomielna Biała, tunel**. Brak dojścia do drabiny rusztowania systemowego.

Analiza obserwowanych tendencji, przeprowadzona na podstawie wskaźnika wydanych decyzji z uwzględnieniem liczby kontroli, podobnie jak w roku poprzednim wskazuje na:

- **obniżenie** stanu bezpieczeństwa pracy w obszarach związanych z opracowywaniem dokumentacji dotyczącej bezpieczeństwa prac, szkoleń pracowników w dziedzinie bhp oraz z eksploatacją rusztowań,
- **stabilny poziom** nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia prac na wysokości, miejsc i stref niebezpiecznych (przy czym występuje tu nadal wysoki wskaźnik), czy prac w wykopach (gdzie utrzymuje się raczej niski wskaźnik),
- **poprawę** przestrzegania przepisów w zakresie zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.

Nadal obserwowane jest zjawisko występującego, **z roku na rok naprzemiennie, wzrostu i spadku** procentowego udziału nieprawidłowości w różnych obszarach. Takie tendencje występują w przypadku opracowywania dokumentacji, stosowania środków ochrony indywidualnej, przeprowadzania szkoleń bhp czy eksploatacji rusztowań. Naprzemienny charakter występowania nieprawidłowości powodowany

jest przede wszystkim procesem technologicznym na dużych budowach, co przekładało się na cykliczną realizację poszczególnych rodzajów prac. Ponadto przyczyn zmienności należy upatrywać w terenowym charakterze prac drogowych oraz zatrudnienia kontrolowanych pracodawców, z których zdecydowana większość to małe podmioty, którym prace były zlecane na krótkie okresy.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W celu poprawy stanu bezpieczeństwa na kontrolowanych budowach i eliminacji zagrożeń oraz stwierdzonych nieprawidłowości wydano następujące środki prawne:

- **124** decyzje dotyczące 1 147 pracowników, w tym:
 - 56 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 16 decyzji skierowania do innych prac,
 - 8 decyzji wstrzymania prac,
 - 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.
- skierowano **17** wystąpień zawierających **35** wniosków (dotyczących łącznie 248 pracowników).

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało przeprowadzeniem przez inspektorów pracy, w stosunku do osób winnych, postępowań **wykroczeniowych** zakończonych nałożeniem **6 mandatów karnych** na łączną kwotę 7 500 zł oraz zastosowaniem **7 środków oddziaływania wychowawczego**.

• DZIAŁANIA PREWENCYJNE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM

W 2020 r. równoległe z kontrolami stanu bezpieczeństwa pracy, prowadzone były działania prewencyjne, związane z propagowaniem bezpieczeństwa pracy i kultury pracy na budowach. W 2020 r. z uwagi na stan epidemiczny związany z zagrożeniem koronawirusem SARS CoV-2 i wprowadzone przez Rząd RP ograniczenia, nie organizowano spotkań informacyjnych i szkoleniowo – seminaryjnych na budowach, zastępując taką formę prewencji zwiększonym doradztwem indywidualnym dla osób organizujących prace w konkretnych

warunkach oraz dla służb bhp. W ramach tych działań, przede wszystkim, udzielano porad z zakresu ogólnej organizacji prac na budowach, jak też samych stanowisk pracy, właściwego doboru środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej.

Łącznie w czasie kontroli udzielono 138 porad z zakresu bezpieczeństwa pracy, 27 z zakresu prawa pracy, w tym 13 z legalności zatrudnienia, pośrednio przekładających się na bezpieczeństwo. Podczas kontroli oraz spotkań o charakterze prewencyjnym przekazywano osobom kierującym pracownikami i pracodawcom ulotki oraz broszury na temat bezpieczeństwa przy pracach budowlanych.

Działania prewencyjno - promocyjne w przeważającej większości dotyczyły wdrażania dobrych praktyk na budowach.

Działania prewencyjne prowadzono na dwóch zadaniach: Budowa drogi ekspresowej S7, tzw. „Zakopianki” odcinek Lubień – Naprawa, odcinek Naprawa – Skomielna Biała.

W 2020 roku kontynuowano systematyczny nadzór powyższych inwestycji. Działania kontrolne inspektora pracy dopełniane były prewencyjnymi środkami oddziaływania, polegającymi na prowadzeniu ciągłego **doradztwa** oraz **monitorowaniu** działania wdrożonego systemu bezpieczeństwa, w tym ustalonego dla potrzeb budowy systemu koordynacji bhp.

W ramach prowadzonego stałego nadzoru kierownictwo budowy i służby bhp miały możliwość **bieżącego kontaktu z inspektorem pracy** w zakresie rozwiązywania problemów związanych z bezpieczną organizacją prac w sytuacjach nietypowych, tak charakterystycznych dla robót drogowo-mostowych, np. przy opracowywaniu i wdrażaniu procedur organizacyjnych, czy też przy doborze najwłaściwszych sposobów zabezpieczeń.

Ze względu na sytuację epidemiczną w RP, prowadzone działania inspektora pracy, zostały poszerzone o zakres ochrony przed zagrożeniami koronawirusem. **Z inicjatywy inspektora pracy, wyprzedzająco - jeszcze przed wprowadzonym stanem zagrożenia epidemicznego związanego z Covid-19, na budowie podjęto działania profilaktyczne**, mające na celu zapobieganie zagrożeniom.

W ramach tych działań, m.in. już w dniu 09 marca 2020 r. zorganizowano spotkanie z PSSE w Suchej Beskidzkiej, na którym ustalono zasady współpracy, wprowadzono badanie temperatury pracowników, rozmieszczono na terenie budowy informacje o postępowaniu w razie wystąpienia objawów Covid-19, przeprowadzono akcję informacyjną odnośnie prawidłowego mycia rąk i stosowania bezpiecznych odległości, wprowadzono procedury w razie wystąpienia zarażenia Sars-CoV-2 u pracownika na terenie budowy, w budynkach wprowadzono dezynfekcję, nakazano zachowanie bezpiecznych odległości (w tym na stołówce) oraz nałożono obowiązek zakrywania ust i nosa.

Ponadto, z uwagi na dużą liczbę zatrudnianych obcokrajowców, wprowadzono ewidencję krajowych i międzynarodowych podróży wszystkich pracowników ze wskazaniem daty, miejsca podróży oraz środka transportu, objęto szczególnym nadzorem pracowników powracających do pracy z zagranicy oraz wydzielono 10 miejsc na kwarantannę na terenie zaplecza socjalnego budowy.

Budowa odcinka Naprawa – Skomielna Biała przez cały czas, mimo wdrażanych przez rząd RP obostrzeń, podlegała monitorowaniu stanu bezpieczeństwa przez inspektora pracy, co w praktyce przekładało się dodatkowo na ciągły kontakt telefoniczno-mailowy ze służbą bhp budowy oraz kierownictwem, głównie w czasie obostrzeń wprowadzonych w II kwartale 2020 r.

• PODSUMOWANIE

Skala nieprawidłowości występujących przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych w 2020 r. pozostawała na poziomie zbliżonym do lat poprzednich.

Wysoki poziom nieprawidłowości nadal utrzymywał się w obszarach związanych z występowaniem bezpośrednich zagrożeń, dotyczących zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości oraz stref i miejsc niebezpiecznych, a także zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej.

Istotny wpływ na stan bezpieczeństwa na budowach miał etap realizacji dużych inwestycji, tj. wykonywanie żelbetowych obiektów mostowych i tunelu, z użyciem nietypowych rusztowań oraz etap wykończenia obiektów mostowych jednego z odcinków drogi ekspresowej S7 tzw. „Zakopianki”.

Istotny wpływ na ten stan miało również wykonywanie prac przez małe i średnie podmioty, które szukały oszczędności w obszarze zabezpieczeń, wykazując niską kulturę bezpieczeństwa pracy. W przypadkach tych poprawa wymuszana była wyłącznie działaniami kontrolnymi inspektorów pracy i stosowaniem środków represyjnych.

Analiza zakresu i charakteru wydawanych decyzji wskazała na uchybienia polegające na braku lub nieprawidłowym, rutynowym wykonywaniu funkcji przez służby bhp, pomimo, że właściwe wykonywanie zadań kontrolno-doradczych przez tą służbę oraz jej umiejętności mają istotne znaczenie dla warunków pracy. Było to widoczne na dużych inwestycjach, gdzie działały wyspecjalizowane służby i gdzie standardy bezpieczeństwa pracy były nieporównywalnie wyższe.

W przypadku małych przedsiębiorców stwierdzono brak świadomości w zakresie konieczności tworzenia bezpiecznych warunków pracy.

Analiza występowania nieprawidłowości oraz powtarzalności tych nieprawidłowości w kolejnych latach, wskazała że zdecydowana większość nieprawidłowości mieściła się w obszarze związanym z przygotowaniem i zabezpieczaniem stanowisk pracy.

Źródłem takiego stanu były nieprawidłowe działania osób nadzoru, polegające na przerzucaniu przez te osoby obowiązku organizacji pracy na stanowiskach na samych pracowników, którzy nie posiadali wystarczającej wiedzy w tym zakresie oraz na braku skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami.

Nadal zauważano brak wiedzy na temat zagrożeń oraz świadomości odpowiedzialności u większości inwestorów, którzy nie byli zainteresowani bezpieczeństwem podczas realizacji inwestycji, a jedynie terminem zakończenia i kosztami.

Potwierdzeniem powyższej tezy i równocześnie przykładem bezpośredniego przełożenia **zaangażowania inwestora w stan bezpieczeństwa pracy**, były inwestycje Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w Krakowie – budowa dwóch odcinków drogi ekspresowej S7, tzw. „Zakopianki”. Na tych inwestycjach, inwestor współuczestniczył w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy poprzez monitorowanie stanu bezpieczeństwa własnymi pracownikami

nadzoru, co w konsekwencji przekładało się na stosowanie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy.

Na koniec należy zauważyć, że na budowach objętych systematycznym nadzorem inspektorów pracy, widoczna była, w stosunku do innych, poprawa warunków pracy, co przełożyło się na brak śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy, mimo znacznego stopnia skomplikowania realizacji oraz wielkości tych inwestycji, jako efekt wspólnych działań nadzorczych podejmowanych przez inspektorów pracy i generalnego wykonawcę.

4. DECYZJE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY NAKAZUJĄCE ZAPRZESTANIA PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

Okręgowy Inspektor Pracy, na podstawie art. 11 pkt. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. 2019.1251 t.j.) w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników (lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy) wydaje decyzje nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności przez zakład lub jego część bądź działalności określonego rodzaju. Decyzje takie podejmuje się wówczas, gdy wymienione nieprawidłowości mają charakter trwały, czyli nie mogą być usunięte przez pracodawcę w wyniku nakazów inspektora pracy dotyczących pojedynczych uchybień.

W roku 2020 Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **wydał 3 decyzje nakazujące zaprzestania działalności:**

- **2 decyzje dotyczące prac administracyjno-biurowych.** W trakcie kontroli w pomieszczeniu świadczyło pracę 18 osób (zatrudnionych jednocześnie w dwóch firmach). Przedmiotowe pomieszczenie posiadało strop pochyły (tzw. „skosy”) po obu stronach pomieszczenia. Wzdłuż ścian, pod „skosami”, ustawiono dla pracowników biurka. Wysokość pomieszczenia w świetle w najwyższym miejscu wynosiła około 2,21 m, wysokość pomieszczenia w świetle, w najniższym miejscu pod skosami, wynosiła około 1,25 m, a średnia wysokość pomieszczenia w świetle - około 1,73 m. Powyższe oznacza, że miejsca pracy nie spełniały wymogów określonych w przepisach dotyczących minimalnej wysokości pomieszczeń pracy. Wobec powyższego

Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzję nakazującą zaprzestania prowadzenia działalności w pomieszczeniu na poddaszu.

- **1 decyzję dotyczącą pracy w stodole.** W stodole zorganizowano stanowisko pracy związane z obsługą 3 ploterów laserowych CO2 typu SL0906. W dniu kontroli w pomieszczeniu unosił się dym z wycinanej (wypalanej) promieniem lasera sklejk drewnianej. Wysokość pomieszczenia wynosiła ok. 2,35 m. Strop nad pomieszczeniem wykonano z betonu- brak więc możliwości, bez ingerencji w konstrukcję budynku (stodoły), zapewnienia wymaganej wysokości dla pomieszczeń pracy, w których występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia. Powyższy stan warunków pracy, z uwagi na zbyt niską wysokość, stwarzał zagrożenie dla zdrowia pracujących, dlatego też Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzję nakazującą zaprzestania prowadzenia działalności w pomieszczeniu zlokalizowanym w stodole.

5. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy do naszych zadań należy kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich oraz cudzoziemców.

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1 045 kontroli** legalności zatrudnienia obywateli polskich. Ich przedmiotem była:

- legalność zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej,
- legalność wykonywania działalności,
- kontrola opłacania składek na Fundusz Pracy,
- kontrola przestrzegania zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Podobnie jak w roku poprzednim, wśród podmiotów kontrolowanych dominowały małe zakłady, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób tj. 70% ogółu skontrolowanych podmiotów (w 2019 r. - 64% ogółu skontrolowanych podmiotów).

Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (275 kontroli), przetwórstwo przemysłowe (151 kontroli), budownictwo (177 kontroli), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (67 kontroli), transport i gospodarka magazynowa i usługi administrowania (po 67 kontroli)

oraz pozostała działalność usługowa (59 kontroli). Kontrole ww. branż stanowiły prawie 88% wszystkich kontroli z obszaru legalności zatrudnienia.

Jeśli dokonamy analizy pod względem formy własności, to ponad 98% kontroli przeprowadzono w podmiotach stanowiących własność prywatną.

• NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA

W 627 kontrolach, tj. 60% wszystkich kontroli (w 2019 r. w 861 kontrolach stanowiących prawie 83% kontroli) inspektorzy pracy stwierdzili, co najmniej jeden przypadek naruszenia przepisów z zakresu legalności zatrudnienia (ustawy Kodeks pracy lub ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Przepisy w zakresie legalności zatrudnienia zostały naruszone w stosunku do prawie 2 000 osób (w 2019 r. - 3 400 osob), co stanowi ponad 31% objętych kontrolą.

Najczęstszym naruszeniem przepisów w zakresie legalności zatrudnienia było **niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego** osób świadczących pracę zarobkową. Naruszenie przepisów w tym zakresie stwierdzono w **529 kontrolach** (51% ogółu kontroli), w wyniku których ustalono niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych **1 241 osób**.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W efekcie przeprowadzonych w 2020 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy:

- Skierowali do kontrolowanych podmiotów **584 wystąpienia zawierające 762 wnioski** oraz **wydali 71 poleceń** regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.
- W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono **postępowania wykroczeniowe zakończone**

skierowaniem do sądu 3 wniosków o ukaranie, nałożono 42 mandaty na łączną kwotę 55 500 zł oraz zastosowano 32 środki oddziaływania wychowawczego.

- Ponadto skierowano **6 zawiadomień do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

• PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W ocenie inspektorów pracy, przyczyny stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości, w szczególności polegających na zatrudnieniu pracowników bez umów czy też niezgłoszeniu pracujących do ubezpieczenia, na przestrzeni ostatnich lat nie uległy zmianie. Powód, dla którego powierzający pracę decydują się na nielegalne zatrudnienie jest jeden i ten sam – wymierne korzyści finansowe. Zatrudniający nielegalnie pracowników zainteresowani są głównie obniżeniem kosztów swojej działalności, co przekłada się na większe zyski oraz możliwość bycia bardziej konkurencyjnym w branży, w której funkcjonują.

Inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o pracobiorców podejmujących nielegalną pracę. W tym przypadku powodów, dla których decydują się oni na taką formę świadczenia pracy jest więcej. Jest to uzależnione od wielu czynników. Najczęściej podawanymi przyczynami, dla których pracobiorcy decydują się na nielegalną pracę były:

- możliwość zarobienia w danej chwili wyższego wynagrodzenia (osoba pracująca „na czarno” otrzymywała więcej niż gdyby pracowała legalnie);
- niewystarczające dochody z legalnej pracy;
- możliwość utraty różnego rodzaju świadczeń uzależnionych od wysokości osiąganego dochodu, w szczególności zasiłków z pomocy społecznej, dotacji do mieszkania, zapomóg, itp.;
- chęć ukrycia prawdziwych dochodów choćby przed komornikiem, co uniemożliwia egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych w tym, co jest szczególnie naganne, świadczeń alimentacyjnych,
- dorobienie na własne wydatki – dotyczy ludzi młodych w miesiącach wakacyjnych.

Można stwierdzić (wynik wieloletnich obserwacji i prowadzonych rozmów), że w społeczeństwie polskim panuje przyzwolenie dla nielegalnej pracy. Wydaje się, że dopóki w gospodarce będą funkcjonowały podmioty „oferujące” nielegalną pracę, dopóty taki stan będzie trwał, ponieważ osoby skłonne nieformalnie dorobić zawsze się znajdują.

6. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

Realizując zadanie określone w art. 10 ust. 1 pkt. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w 2020 roku prowadzili kontrole, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **344 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców** (w związku z COVID-19 spadek o ok. 40% w stosunku do 2019 r.). Kontroli poddano **1 355 cudzoziemców**. Nielegalne powierzenie pracy wykazano w stosunku do **108 cudzoziemców** (obywatele Ukrainy - 106 osób, obywatel Rosji -1 osoba, obywatel Argentyny – 1 osoba).

Kontrole w poprzednich latach wykazywały wzrastającą liczbę cudzoziemców szukających zatrudnienia w Polsce, w tym w województwie małopolskim. W roku sprawozdawczym kontrolami objęto mniejszą liczbę cudzoziemców niż w poprzednim roku, trudno jednak przesądzać czy było to związane z odpływem cudzoziemców z rynku pracy, czy wynikało z mniejszej liczby przeprowadzonych kontroli.

W związku z nielegalnym powierzaniem wykonywania pracy stwierdzono, że:

- 59 cudzoziemcom powierzano wykonywanie pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę,
- 52 cudzoziemców pracowało na innych warunkach niż zostały wskazane w zezwoleniu na pracę,

- 5 cudzoziemców wykonywało pracę bez zawarcia wymaganej umowy na piśmie.

• ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY

Utrzymały się tendencje z lat poprzednich, z których wynika, że najczęściej do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców dochodziło w małych i średnich podmiotach działających w takich branżach jak budownictwo, zakłady przemysłowe, hotelarstwo i gastronomia oraz handel, w których przede wszystkim zatrudniano cudzoziemców na stanowiskach robotniczych.

Szczególnym problemem było powierzanie pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu o powierzaniu wykonywania pracy, co w rezultacie skutkowało stwierdzeniem wykonywania pracy bez wymaganego zezwolenia.

W tabeli przedstawiono tendencje (na przestrzeni ostatnich 6 lat) w zakresie liczby przeprowadzonych kontroli i liczby ujawnionych przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom na terenie Małopolski. W niektórych sytuacjach zdarzało się, że ten sam cudzoziemiec pracował zarówno bez zezwolenia, jak i bez zawartej na piśmie umowy.

| Rok | Liczba kontroli | Powierzanie nielegalnego wykonywania pracy (osób ogółem) | Praca bez zezwolenia | Praca na innych warunkach niż w zezwoleniu | Brak umowy na piśmie | Nielegalny pobyt |
|------|-----------------|--|----------------------|--|----------------------|------------------|
| 2020 | 344 | 106 | 59 | 52 | 5 | 0 |
| 2019 | 601 | 247 | 145 | 83 | 36 | 4 |
| 2018 | 554 | 196 | 149 | 30 | 54 | 0 |
| 2017 | 483 | 127 | 91 | 27 | 16 | 3 |
| 2016 | 235 | 97 | 74 | 21 | 12 | 0 |
| 2015 | 151 | 53 | 36 | 17 | 9 | 0 |

• PRZYCZYNY NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Przyczyny nieprawidłowości dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom ujawnione w 2020 r. były podobne jak w latach poprzednich. Głównymi przyczynami powstania nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub powierzania im wykonywania innej pracy zarobkowej były:

- niewystarczająca znajomość przepisów dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom lub niezrozumienie tych przepisów oraz ich błędna interpretacja – nadal zauważano, że przedsiębiorcy mylili zezwolenie na pobyt z zezwoleniem na pracę i często błędnie interpretowali zapis w karcie pobytu o treści „dostęp do rynku pracy”, jako faktyczne zezwolenie na dowolną pracę cudzoziemca na terenie Polski,
- skomplikowane i „sztywne” przepisy dotyczące powierzania pracy cudzoziemcom, w szczególności rygorystyczne podejście ustawodawcy w zakresie warunków pracy cudzoziemca określonych w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy lub zezwoleniu na pracę – powodowały, że pracodawcy niejednokrotnie naruszali te warunki, np. powierzali pracę cudzoziemcom w innej liczbie godzin lub na innym stanowisku pracy, gdy zmuszała ich do tego sytuacja ekonomiczna lub gospodarcza,
- unikanie formalności związanych z uzyskiwaniem dokumentów koniecznych do legalnego zatrudnienia cudzoziemców – pracodawcy często podejmowali ryzyko zatrudnienia cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia, gdyż potrzebowali szybko zatrudnić pracowników, a procedury związane z uzyskaniem odpowiednich dokumentów trwały długo i były skomplikowane,
- chęć osiągnięcia większego zysku ekonomicznego poprzez minimalizowanie kosztów związanych z zatrudnianiem osób wykonujących prace zarobkowe - skutkowało to występowaniem zjawiska tzw. pracy nierejestrowanej, czyli zatrudnianiem cudzoziemców bez zawartych umów na piśmie lub zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych, w celu zmniejszenia obciążeń związanych z pracą. Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że powszechnym zjawiskiem stało się zatrudnianie cudzoziemców na umowach cywilnoprawnych, np. na umowę zlecenie w sytuacji, gdy - w ocenie inspektorów pracy - faktycznie powinna być zawarta umowa o pracę.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2020 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 69 decyzji,
- 18 poleceń,
- 232 wnioski.

W okresie sprawozdawczym wśród wydanych środków prawnych były także płacowe, dotyczące świadczeń należnych ze stosunku pracy, przysługujących zatrudnionym cudzoziemcom na łączną kwotę 24 073,59 zł.

W przypadkach stwierdzenia popełnienia wykroczenia inspektorzy pracy skierowali do sądów 2 wnioski o ukaranie, zawierające łącznie 7 zarzutów przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone naruszenia przepisów. Nałożyli 36 grzywien w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 41 900 zł. W 18 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Ponadto skierowali do prokuratury 2 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

Prowadzona od lat w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie współpraca z innymi organami kontroli i nadzoru w zakresie kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, w szczególności ze Strażą Graniczną, Małopolskim Urzędem Wojewódzkim, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Policją, została w 2020 r. ograniczona ze względu na epidemię SARS- CoV-2.

Współpraca polegała przede wszystkim na przekazywaniu powiadomień o podjętych działaniach i stwierdzonych nieprawidłowościach. Do ww. organów i instytucji skierowano łącznie 65 powiadomień o wynikach kontroli.

W ramach współpracy z poszczególnymi urzędami i organami podjęto następujące działania:

- Straż Graniczna – przeprowadzono 1 wspólną kontrolę i 1 na wniosek Straży Granicznej oraz przesłano 8 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom,

- Wojewoda Małopolski i Małopolski Urząd Wojewódzki - przesłano 17 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach, w tym o naruszeniach dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – wysłano 17 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach,
- Policja - przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Policji i przesłano 3 powiadomienia o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach,
- pozostałe urzędy, instytucje i organy państwowe – przeprowadzono po 1 kontroli na wniosek Inspekcji Ochrony Środowiska i Państwowej Inspekcji Sanitarnej, a także wysłano łącznie 19 zawiadomień o wynikach kontroli do: starostów (prezydentów miast), Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędów Krajowej Administracji Skarbowej i Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy.

Kontynuowano także współpracę w ramach Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi. Ze względu na SARS-CoV-2 spotkania zespołu odbywały się w formie on-line.

W roku sprawozdawczym działał zorganizowany w siedzibie Fundacji „Zustricz” punkt informacyjny dla cudzoziemców – głównie obywateli Ukrainy.

Ponadto, w ramach współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim 16.07.2020 r. przeprowadzono szkolenie w formie on-line dla pracowników kadrowych opiekującymi się cudzoziemcami zatrudnionymi i studiującymi na UJ.

7. KONTROLE MAJĄCE NA CELU OCENĘ PRZESTRZEGANIA ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH

W okresie sprawozdawczym, realizując ww. zadanie, przeprowadzono 26 kontroli. U kontrolowanych pracodawców pracę świadczyło ogółem 1 687 osób, a w ramach stosunku pracy 1 411 pracowników, w tym 946 kobiet i 83 osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości:

- Zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny okres trwania przekroczył 33 miesiące – w 10 kontrolach – nieprawidłowość dotyczyła 24 pracowników.
- Brak lub uchybienia w zakresie poinformowania pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia dotyczących obowiązującego okresu wypowiedzenia (nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę) – w 16 kontrolach – nieprawidłowość dotyczyła 47 pracowników.
- Zatrudnianie pracowników na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony – w 2 kontrolach - nieprawidłowość dotyczyła 4 pracowników.

• WNIOSKI

Większość kontroli prowadzona była u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Były to małe i średnie podmioty zatrudniające od kilku do 50 pracowników.

Sprawy związane z zatrudnianiem pracowników w tych podmiotach prowadzone były przez pracodawców, którzy nie posiadali odpowiedniej wiedzy lub nie do końca rozumieli rangę, jaką ustawodawca nadał przepisom odnoszącym się do problematyki umów terminowych.

W dalszym ciągu celowe wydaje się kierowanie w ten obszar działań prewencyjno – informacyjnych do pracodawców i pracowników.

8. KONTROLE CZASU PRACY, WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Celem prowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Szeroki zakres zagadnień zbadanych w ramach prowadzonych kontroli oraz równoległe badanie kwestii dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń pozwoliły na wnikliwą analizę tego obszaru prawnej ochrony pracy.

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w województwie małopolskim 32 kontrole w podmiotach o różnym profilu działalności na rzecz których świadczyło pracę 1 940 pracowników. Były to kontrole zaplanowane oraz wynikające z napływających skarg dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Spośród skontrolowanych zakładów:

- w 12 podmiotach zatrudnionych było do 9 pracowników,
- w 12 podmiotach stan zatrudnienia mieścił się w przedziale od 10 do 49 pracowników,
- w 5 podmiotach zatrudniano od 50 do 249 pracowników,
- w 3 podmiotach zatrudnionych było ponad 250 pracowników.

• DOKUMENTACJA DOTYCZĄCA CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ

Kontrole w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy ujawniły przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub nieprawidłowego, nierzetelnego jej prowadzenia, czego skutkiem było ewidencjonowanie przebiegu pracy w sposób błędny i nieodzwierciedlający stanu faktycznego – dotyczy 15 pracodawców.

Wprowadzony od 2019 roku obowiązek ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach nie przez wszystkich pracodawców był respektowany, na co wskazały nieprawidłowości, które stwierdzono u 4 pracodawców.

Wystąpiły również przypadki nieokreślenia systemu czasu pracy, nieustalenia obowiązujących rozkładów czasu pracy, czy przyjętego okresu rozliczeniowego – dot. 9 pracodawców.

- **PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY**

Dokonana analiza dokumentacji pokontrolnej wykazała szereg nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów o czasie pracy.

Problem dotyczył zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Podczas kontroli ustalono, że liczba godzin nadliczbowych dla poszczególnych pracowników przekraczała określony w regulaminie pracy limit 150 godzin w roku kalendarzowym.

- **WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY**

Niewypełnianie przez pracodawców ciążącego na nich, bezwzględnego obowiązku prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę stwierdzono w niemal 80% podmiotów objętych kontrolą w trakcie roku sprawozdawczego. Problem ten, obserwowany jest od wielu już lat, występuje w różnej skali, przybierając charakter zarówno indywidualny, jak też dotycząc ogółu zatrudnionych pracowników, na co wskazują wyniki przeprowadzonych kontroli.

Rażące przykłady:

Kontrola w październiku 2020 roku w Instytucji Rządowej w Tarnowie - pracodawca nie wypłacił 6 pracownikom wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2019 r. w kwocie 61 479,32 zł.

Pracownicy spółki z branży budowlanej nie otrzymali wynagrodzenia w łącznej kwocie 78 686,04 zł należnego za pracę, jaką świadczyli w okresie od października 2019 r. do stycznia 2020 r.

Załoga spółki z branży elektronicznej z Krakowa (24 pracowników), pomimo upływu terminu nie otrzymała wynagrodzeń za maj i czerwiec, których wartość przekraczała łącznie 114 tysięcy zł.

Pracodawca z branży hotelarskiej z Krakowa do listopada nie uregulował kwoty 37 777,95 zł stanowiącej wynagrodzenie jednego pracownika za I półrocze 2020 r.

Kwoty wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego pozostawały niewypłacone w podmiotach, w których problem zaległości w wypłacie świadczeń występował w sposób generalny, jak w spółce z branży elektronicznej z Krakowa, w której niewypłacona kwota wynagrodzenia za urlop udzielony pracownikom w maju i czerwcu 2020 r. stanowiła około 90 tysięcy złotych.

Najwyższą kwotę niewypłaconego ekwiwalentu urlopowego (byłemu pracownikowi - 46 252,05 zł) stwierdzono podczas kontroli spółki z branży hotelarskiej z Krakowa.

Obowiązku wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie wypełniono w spółce z branży elektronicznej z Krakowa, nie wypłacając naliczonych odpraw w łącznej wysokości 279 313,00 zł na rzecz 17 pracowników, z którymi stosunek pracy rozwiązano z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Podczas kontroli spółki z branży handlowej stwierdzono, że 4 pracowników nie otrzymało należnych odpraw stanowiących łącznie 14 400,00 zł.

Czynności kontrolne podjęte w podmiocie leczniczym w Rabce Zdroju wykazały istnienie zaległości na rzadko spotykaną skalę. Pracodawca na przestrzeni kilku lat zaniechał wypłaty różnego rodzaju świadczeń przysługujących pracownikom. Niewypłacone pozostawały między innymi nagrody jubileuszowe, do których prawo nabyło 56 pracowników w latach 2017 - 2019. W czasie kontroli suma niewypłaconych nagród osiągnęła wartość 505 904,18 zł. Równocześnie pracodawca od 2018 roku nie wypełniał obowiązku wypłacenia odpraw pieniężnych pracownikom, z którymi stosunek pracy rozwiązano w związku z nabyciem przez nich uprawnień emerytalnych- dotyczyło to 8 pracowników na łączną kwotę 136 986,13 zł.

• PRZYCZYNY STWIERDZONYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Szukając przyczyn najczęściej stwierdzanych uchybień stwierdzić należy, że powodem nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy były zarówno: nieznajomość obowiązujących norm prawnych, niewłaściwa ich interpretacja, błędne planowanie oraz niewłaściwa organizacja pracy. Brak wystarczającej wiedzy obserwowano zwłaszcza wśród pracodawców z grupy małych przedsiębiorców, często samodzielnie realizujących obowiązki wynikające z prowadzenia kadr i płac. W podmiotach o większym zatrudnieniu organizacja i zarządzanie czasem pracy miały na celu optymalizację procesu pracy celem podnoszenia zysków, a jako efektywne gospodarowanie czasem pracy rozumiano maksymalne jego wykorzystywanie.

Wciąż aktualny pozostaje problem niedostatecznej dbałości o merytoryczne przygotowanie i właściwe przeszkolenie osób odpowiedzialnych za prowadzenie spraw pracowniczych, w szczególności w zakresie bieżących regulacji prawnych, ich zmian i nowelizacji.

Nieprawidłowości w obszarze wynagrodzeń i pozostałych świadczeń ze stosunku pracy rzadziej, niż skutkiem nieznajomości przepisów, bywały następstwem występujących uchybień z zakresu czasu pracy, przekroczeń obowiązujących norm, powierzania wykonywania pracy wbrew lub z naruszeniem kodeksowych regulacji.

Jako źródło nierealizowania przez pracodawców bezwzględnego obowiązku prawidłowego i terminowego regulowania wynagrodzeń wskazać należy trudności finansowe, brak środków pieniężnych, okresową utratę płynności finansowej, zaś w szczególności problemy wynikłe z trwającego nieprzerwanie od marca stanu epidemii koronawirusa Sars CoV-2. Przedstawiciele wielu branż zmierzyć się musieli i z dnia na dzień odnaleźć w sytuacji trudnej, do której nikt nie był przygotowany. Niespodziewany brak przychodów i deficyt finansowy wywołany koniecznością okresowego przestoju skutkował brakiem wypłaty należnego pracownikom wynagrodzenia, a podejmowane decyzje o drastycznym ograniczaniu zatrudnienia rodziły obowiązek wypłaty odpraw, na które nie zabezpieczono wcześniej środków.

9. PIERWSZA KONTROLA

Tak zwane pierwsze kontrole prowadzone są od dnia 1 marca 2016 r. i kontynuowane były również w obecnym roku. Celem tych kontroli była kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców i przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnienie przestrzegania ww. przepisów w przyszłości.

Głównym założeniem „Pierwszej kontroli” był, i nadal jest, instruktażowo-doradczy charakter, polegający na:

- wskazaniu pracodawcy nieprawidłowości 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 stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli w podmiotach które dotychczas nie były kontrolowane. Mała liczba kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, wynika głównie z obowiązującego stanu epidemii, skutkującego ograniczeniem czynności kontrolnych.

Skontrolowano podmioty zróżnicowane pod względem zatrudnienia:

- 15 pracodawców zatrudniało mniej niż 10 pracowników,
- 3 pracodawców zatrudniało od 10 do 49 pracowników.

Oprócz kompleksowego charakteru „Pierwszych kontroli”, najbardziej znaczącą cechą odróżniającą je od pozostałych (realizowanych w 2020 r. w ramach innych zadań) była możliwość warunkowego, okresowego odstąpienia od stosowania sankcji karnych, pomimo stwierdzenia popełnienia wykroczeń. Postępowanie wykroczeniowe wszczynano jedynie w stosunku do osób winnych rażących naruszeń przepisów, odpowiedzialnych za narażenie zatrudnionych na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia, mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W wyniku kontroli wydano łącznie **88** decyzji regulujących naruszenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym **25** decyzji, regulujących naruszenia o największym ciężarze gatunkowym i mających na celu eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę, z rygiorem natychmiastowej wykonalności.

Do kontrolowanych podmiotów skierowano również **63** decyzje z ustalonym terminem wykonania, mających na celu usunięcie stwierdzonych w czasie kontroli uchybień w obszarze bezpieczeństwa pracy.

Warto również nadmienić, że w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie **85** porad z zakresu bhp, co również wskazuje na duże zainteresowanie przedsiębiorców tematyką bezpieczeństwa pracy i może w przyszłości skutkować zmniejszeniem nieprawidłowości w tym obszarze.

Prawna ochrona pracy

Analiza przestrzegania przez podmioty kontrolowane obowiązków związanych z prawną ochroną pracy wykazała najwięcej nieprawidłowości w zakresie:

- tworzenia wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy – w 9 podmiotach,
- ustalenia w formie obwieszczenia obowiązujących systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych – w 8 podmiotach,

- prowadzenia dokumentacji pracowniczej (w większości nieskutkujące popełnieniem przez osoby odpowiedzialne wykroczenia) - w 10 kontrolach.

Podczas 1 kontroli ujawniono wykroczenie polegające na niepotwierdzeniu na piśmie warunków i rodzaju zawartej z pracownikami umowy o pracę przed dopuszczeniem do wykonywania pracy. Należy jednak zaznaczyć, że ww. wykroczenie miało charakter incydentalny w stosunku do ogólnej liczby kontroli.

Legalność zatrudnienia

Kontrolą legalności zatrudnienia obywateli RP objęto 48 osób w 12 podmiotach.

Najczęściej, bo aż w 9 kontrolach wystąpiły nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu lub uchybieniu terminu zgłoszenia osób zatrudnionych do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Naruszenia te dotyczyły łącznie 24 osób.

Inspektorzy pracy kontrolujący obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy, w 3 kontrolach stwierdzili naruszenie przepisów dotyczących tej kwestii. W jednej stwierdzono nieopłacenie składek, natomiast w 2 podmiotach wykazano, że składki zostały opłacone po upływie ustalonego przepisami prawa terminu.

Konsekwencją ujawnionych wykroczeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem było nałożenie 1 mandatu karnego oraz zastosowanie w stosunku do 2 osób odpowiedzialnych, środków oddziaływania wychowawczego.

W toku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy udzielili 23 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE - ŁĄCZNIE

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2020 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 97 decyzji, w tym:
 - o 25 z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - o 63 terminowych,
 - o 3 wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - o 6 płacowych na łączną kwotę 10 497,42 zł

- 6 poleceń,
- 128 wniosków,
- 9 środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie 12 wykroczeń,
- 4 mandaty na łączną kwotę 4 300 zł, za 4 wykroczenia.

10. PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY

W roku 2020 inspektorzy pracy realizując ww. zadanie **przeprowadzili 439 kontroli**, kwestionując jako podstawę zatrudnienia umowy prawa cywilnego u 50 pracodawców.

Znaczny wpływ na rynek pracy oraz przyjęcie takiej formy zatrudnienia ma, wprowadzona do polskiego systemu prawnego od 01.01.2017 r. regulacja dotycząca minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług. Przepisy, ustanawiając gwarancję ochrony wynagrodzenia w stosunkach cywilnoprawnych oraz zabezpieczenie jego wysokości na poziomie minimalnym zachęcają wkraczające na rynek pracy osoby, do zawierania tego rodzaju umów. Zleceniobiorcy swoje stanowisko w zakresie chęci zawarcia tego rodzaju umów kategorycznie formułowali w składanych oświadczeniach lub jako zeznania w protokołach przesłuchania świadków. Podobnie jak w roku ubiegłym deklarowali, że odpowiada im elastyczny czas pracy oraz to, że przyjęta forma zatrudnienia wynika z ich inicjatywy. Były także osoby twierdzące, że dana praca stanowiła jedynie dodatkowe źródło dochodu (dotyczyło to głównie emerytów i rencistów).

W drugiej kolejności wskazać należy na wzrost świadomości społeczeństwa odnośnie przysługujących praw. Zainteresowani pracownicy częstokroć korzystali z usług profesjonalnych pełnomocników (adwokatów lub radców prawnych), co w zasadzie wyłączało celowość działania inspektora pracy w tym zakresie. Profesjonalni pełnomocnicy reprezentowali także strony pozwane eksponując swobodę zawierania umów, wolną wolę stron oraz brak usankcjonowanej prawnie zasady domniemania zawarcia umowy o pracę. Inspektorzy pracy w tych sytuacjach aktywnie uczestniczyli w postępowaniu przed sądami oraz reagowali na składane wnioski dowodowe i twierdzenia strony przeciwnej.

Analiza poszczególnych kontroli wykazała, że obejmowały one dość typowe sytuacje, których głównym celem była chęć ograniczenia do minimum kosztów pracy. Niemniej jednak w roku sprawozdawczym, na kanwie omawianej problematyki zidentyfikowano przypadek ominięcia przepisów prawa zamówień publicznych, a także próbę obejścia przepisów prawa pracy dotyczących limitu umów na czas określony.

Inspektorzy pracy corocznie odnotowują nieprawidłowości przy zawieraniu umów cywilnoprawnych w małych zakładach lecz zdarzają się one także w sferach działania jednostek budżetowych. Jedną z takich kontroli przeprowadzona w Szpitalu Powiatowym ujawniła, że podmiot kontrolowany wśród personelu zatrudniał, na podstawie umów prawa cywilnego kierowców karetek transportu sanitarnego. Inspektor pracy poddał analizie zgodność zastosowania ww. umów z charakterem świadczonej pracy. Okazało się, że w przypadku 3 zleceniobiorców, pracodawca bezpośrednio po zakończeniu trzecich umów na czas określony, zawarł z nimi umowy zlecenia. Zakres przedmiotowy tych umów oraz charakter wykonywanej przez nich pracy był tożsamy z tym co zleceniobiorcy wykonywali na podstawie rozwiązanych umów o pracę. Inspektor pracy wydał polecenie przekształcenia umów zleceń w umowy o pracę na czas nieokreślony, co nastąpiło w czasie kontroli.

Według pracodawców, najczęstszą przyczyną naruszenia przez nich prawa, zresztą eksponowaną od lat, była bezwzględna konieczność ograniczania wysokich kosztów pracy, częste zmiany przepisów prawa oraz niestabilność rynku, co uniemożliwiało podejmowanie długofalowych planów, także w zakresie zatrudniania osób.

W roku 2020 doszedł kolejny element w postaci kryzysu epidemiologicznego, który z przyczyn niepracowniczych spowodował w wielu branżach przestój, a w konsekwencji spadek bądź załamanie obrotu gospodarczego. Dążenie do utrzymania płynności finansowej firm spowodowało dostrzegalną redukcję etatów oraz wymusiło podjęcie różnych innych działań, niekoniecznie zgodnych z prawem mających na celu „cięcie” wydatków (np. wymuszenie urlopów bezpłatnych, przechodzenie na umowy prawa cywilnego).

Dodatkowo pracodawcy podnosili brak woli podjęcia stałej, czy też legalnej pracy przez osoby zatrudniane, które często chciały pracować bez umowy, gdyż naprawdę szukały innej, lepszej pracy, myślały o wyjeździe za granicę, podlegały

ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, obawiały się utraty uprawnień zasiłkowych albo uchylały się od płacenia alimentów.

W niektórych przypadkach do zawierania umów cywilnoprawnych zachęca ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników. Bowiem w myśl art. 5b przywołanej ustawy rolnik lub domownik (o ile podlega ubezpieczeniu z mocy ustawy) nie podlega wykluczeniu z KRUS jeżeli przychód osiągany z innego tytułu (dot. umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług) w rozliczeniu miesięcznym nie przekracza kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Do czasu zaistnienia pandemii SARS-CoV 2 widoczny brak rąk do pracy stawiał osoby poszukujące zatrudnienia w lepszej sytuacji negocjacyjnej i nierzadko wymuszał przyjęcie przez przedsiębiorców zaproponowanych warunków, skutkiem czego zatrudniający godzili się na zawieranie umów prawa cywilnego. Doskonały przykład stanowi środowisko studenckie dla którego walorem umowy cywilnoprawnej było jej nieoskładkowanie. Ponadto, młodzież ceniła sobie daleko idącą swobodę stylu życia, co w stosunkach cywilnoprawnych oznaczało luźniejszą formę podporządkowania i elastyczny czas pracy.

Od kilku lat inspektorzy pracy dostrzegają niepożądane zjawisko powierzania pracy zarobkowej na podstawie umów prawa cywilnego cudzoziemcom z ościennych państw nienależących do Unii Europejskiej, zwłaszcza z Ukrainy.

Na podstawie zebranych danych należy wskazać, że skala zjawiska zatrudniania na podstawie umów prawa cywilnego nadal pozostaje znaczna.

Wydaje się, że nurt ten w dobie panującej sytuacji epidemicznej utrzyma się. Nie ulega wątpliwości, że tzw. „lockdown” spowodował zapaść niektórych branż gospodarki oraz zamknięcie lub ograniczenie działalności gospodarczej wielu firm. W Okręgu krakowskim uwidocznili się to zwłaszcza w górskich miejscowościach rekreacyjno-wypoczynkowych, których motorem napędowym jest hotelarstwo i turystyka (przykładowo: Zakopane, Bukowina Tatrzańska, Białka Tatrzańska, Szczawnica).

W niektórych sektorach gospodarki, w szczególności w budownictwie, wciąż popularne jest powierzanie pracy na podstawie umów o dzieło, a w przypadku mikroprzedsiębiorców stanowiło ono niemal regułę.

W przedmiocie usług, w tym także usług ochrony osób i mienia oraz w ramach robót budowlanych bariera w doborze formy zatrudnienia, choć w ograniczonym zakresie

dotyczącym finansów publicznych, wynika wprost z ustawy – Prawo zamówień publicznych. Wykonanie zamówienia w sposób przewidziany w art. 22 § 1 Kp. obliguje do określenia w specyfikacji przetargu wymogu zatrudnienia na podstawie umów o pracę. Taki zapis ustawowy ze wszech miar należy ocenić pozytywnie.

W zakresie funkcjonowania szeroko pojętej służby zdrowia odnotowano nietypowe i niepożądane zjawisko polegające na tym, że zawarcie umowy prawa cywilnego stało się nowym sposobem próby obejścia przepisów dotyczących obowiązku zawarcia umowy bezterminowej, po trzech limitowanych umowach na czas określony.

Zaobserwowano, że przedsiębiorcy w różnych sferach aktywności gospodarczej powoli dostosowywali się do obostrzeń wynikających z obowiązku zapewnienia zleceniobiorcom wynagrodzenia na poziomie co najmniej minimalnej stawki godzinowej. Niewątpliwie wpływ na to miała dobra, w miarę stabilna sytuacja na rynku pracy, który fluktuował w ostatnich latach w kierunku tzw. „rynku pracownika”. Świadomość licznych ofert zatrudnienia oraz braku rąk do pracy, wpływały na lepszą pozycję negocyjną pracobiorcy oraz dążenie zatrudniającego do ograniczania odpływu wartościowych pracowników.

11. REJESTRACJA ZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło 139 wniosków, w tym:

- o rejestrację układów – 5,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 62,
- o wpis informacji – 72.

Odmówiono rozpatrzenia 14 wniosków:

- o rejestrację układów – 1,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 9,
- o wpis informacji – 4.

PRZYCZYNY ODMOWY ROZPATRZENIA WNIOSKÓW

o rejestrację układu:

- brak określenia stron układu i ich siedzib, adresu do korespondencji oraz daty i miejsca zawarcia układu oraz daty wejścia w życie,
- brak określenia mocy obowiązującej układu,
- brak dokumentów niezbędnych do rejestracji układu tj. numeru Regon, odpisu aktualnego KRS, wyciągów z rejestru organizacji związkowych stwierdzających zarejestrowanie danej organizacji, wyciągu ze statutu,
- brak pełnomocnictw osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych dla przedstawicieli organizacji związkowych,
- brak informacji co do daty przejścia pracowników poprzedniego pracodawcy na nowego pracodawcę,
- brak informacji, że spółka jest samodzielnym pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

o rejestrację protokołu dodatkowego do układu:

- brak wniosku o zarejestrowanie protokołu dodatkowego,
- zawarcie protokołu dodatkowego z pominięciem jednej organizacji związkowej, która układ zawierała,
- brak odpowiedniej liczby egzemplarzy protokołu dodatkowego,
- brak pełnomocnictw dla osób zawierających protokół dodatkowy w imieniu organów do tego uprawnionych po stronie związkowej,
- złożenie wniosku o rejestrację protokołu przez podmiot niebędący stroną układu,
- protokół podpisały osoby, dla których w aktach układu nie zamieszczono aktualnego odpisu KRS,
- przywołanie nowych zmienionych nazw stron układu (protokołu dodatkowego), które nie widnieją w kartotece układu,
- złożenie wniosku o rejestrację protokołu przez podmiot niebędący stroną układu,

- wystąpienie do rejestratora układów o zarejestrowanie protokołu dodatkowego z podaniem błędnego kolejnego numeru protokołu,
- brak spełnienia przez strony warunków wymaganych do zawarcia protokołu dodatkowego ze względu na brak aktualnego dokumentu rejestrowego z zarządu regionu z wykazem imiennym składu członków komisji zakładowej podpisującej protokół dodatkowy,
- w sposób niezgodny z art. 241²⁶ § 2 Kp, wniosek i protokół dodatkowy określały zakres podmiotowy obowiązywania układu, z uwagi na brak wyłączenia z układu głównego księgowego.

o wpis informacji:

- złożenie wniosku o wpis informacji o zawieszeniu w części postanowień układu wraz z porozumieniem o zawieszeniu, które zostało podpisane przez przedstawicieli załogi zamiast przez zakładową organizację związkową będącą stroną układu,
- złożenie wniosku o wpis informacji o zawieszeniu w części postanowień układu drogą elektroniczną,
- złożenie wniosku o wpis informacji dotyczącej wstąpienia w prawa strony organizacji, która stała się reprezentatywna po zawarciu układu bez dokumentów potwierdzających fakt wstąpienia i dowodu reprezentatywności,
- złożenie wniosku o wypowiedzeniu układu z dokumentem potwierdzającym doręczenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu układu dla jednej organizacji związkowej będącej stroną układu z pominięciem drugiej organizacji,
- złożenie wniosku o wpis informacji dotyczącej rozwiązania układu przez inny podmiot niebędący stroną układu oraz złożenie wniosku o rozwiązaniu układu w trybie za porozumieniem stron wraz z porozumieniem stron podpisanym przez inne osoby niż osoby, dla których w aktach układu widniało udzielone pełnomocnictwo, dotyczące organizacji związkowych,
- złożenie wniosku o wpis informacji o wypowiedzeniu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy do rejestratora PIP zamiast do właściwego ministra pracy,

- ponowne złożenie wniosku o rozwiązaniu układu ze skutkiem na 30.04.2020r., po uprzednim wpisaniu przez OIP w Krakowie informacji do kartoteki układu o wypowiedzeniu układu ze skutkiem na 30.04.2020r.

W 2020 r. wpisano do rejestru **4** zakładowe układy zbiorowe pracy, wszystkie po uprzednim rozwiązaniu się poprzedniego układu. We wszystkich 4 układach przewidziano regulacje korzystniejsze dla pracowników.

12. SKARGI I WNIOSKI

W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło **3 920 skarg i wniosków**, w tym:

- 3 058 - do siedziby OIP w Krakowie,
- 445 - do Oddziału w Tarnowie,
- 417 - do Oddziału w Nowym Sączu.

Wśród ogólnej liczby wniesionych skarg **432** uznano za zasadne, **761** za częściowo zasadne, a **438** uznano za bezzasadne. Pozostałe przekazano do innych organów lub pozostają w trakcie rozpatrywania.

Większość skarg i wniosków pochodziła od osób zatrudnionych lub byłych pracowników - około 3 429 osób.

Poza skargami i wnioskami pochodzącymi od pracowników, składali je również:

- posłowie,
- związki zawodowe,
- organy władzy państwowej oraz organy samorządowe,
- osoby podejmujące pracę bez umowy lub zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych,

Część skarg składali także cudzoziemcy - najwięcej obywatele z Ukrainy.

Skarżący podnosili nieprawidłowości dotyczące przede wszystkim:

- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń,

- stosunku pracy,
- czasu pracy,
- przygotowania do pracy,
- legalności zatrudnienia,
- obiektów i pomieszczeń pracy.

Rozpatrując zgłaszane skargi małopolscy inspektorzy przeprowadzili **1 648** kontroli **skargowych** (w 2018 r. – 2 025 kontroli, w 2019 r. – 2 477 kontroli).

Zmniejszona, w stosunku do lat poprzednich liczba kontroli wynikała z ograniczeń czynności kontrolnych wprowadzonych decyzją Głównego Inspektora Pracy w okresach od 6 marca do 22 czerwca oraz od 19 października do końca roku. Ograniczenia te polegały na całkowitym wstrzymaniu czynności kontrolnych, za wyjątkiem przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

W związku z brakiem możliwości prowadzenia czynności kontrolnych, inspektorzy pracy załatwiali skargi poprzez udzielanie wyjaśnień i pouczanie stron o sposobach dochodzenia swoich praw.

13. PORADNICTWO Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Od wielu już lat poradnictwo prawne to bardzo istotny - obok działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej - element działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Porady bezpośrednie udzielane były zainteresowanym od poniedziałku do piątku, z wyjątkiem okresów, kiedy decyzją Głównego Inspektora Pracy z uwagi na rozprzestrzenianie się COVID-19 zawieszono udzielanie bezpośrednich porad prawnych (od 6 marca do 25 maja oraz od 19 października do końca roku). W tych okresach uruchomiono w Okręgu linie telefoniczne za pośrednictwem których interesanci mogli uzyskać poradę prawną. Porad udzielano także w formie pisemnych opinii wysyłanych w odpowiedzi na kierowane zapytania. Ponadto prawnicy i inspektorzy pracy udzielili szeregu porad podczas kontroli.

W 2020 r. udzielono małopolskim pracownikom i pracodawcom oraz organizacjom związkowym **36 103 porady z zakresu prawa pracy, w tym 2 346 porad technicznych.**

Ze względu na kryterium podmiotowe, z zapytaniami wystąpiło 9 591 podmiotów, w tym:

- 6 697 pracowników i byłych pracowników,
- 1 661 pracodawców,
- 243 związki zawodowe,
990 innych podmiotów.

• **TEMATYKA PORAD**

Stosunek pracy (9 322 porady)

- Od ogłoszenia na terenie RP stanu zagrożenia epidemiologicznego, a następnie stanu epidemii, w przedmiotowym obszarze odnotowano wzrost zapytań (od obu stron stosunku pracy) w zakresie ochrony miejsc pracy. Od 1.04.2020 r. tj. od dnia wejścia w życie tzw. Tarczy Antykryzysowej pytania związane z utrzymaniem poziomu zatrudnienia, kierowane ze strony pracodawców dotyczyły głównie prawidłowej interpretacji art. 15g ustawy z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U.2020.1842), w szczególności poprawnej konstrukcji formalno-prawnej w zakresie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego, wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy oraz zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (w dalszej części sprawozdania określanych Porozumieniami).

Pytania kierowane ze strony pracowników dotyczyły warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Duże zainteresowanie pracowników wzbudzała kwestia właściwego poinformowania ich przez pracodawcę o korzystaniu z rozwiązań Tarczy Antykryzysowej, w tym informacji o obniżeniu na określony czas wymiaru etatu i wynagrodzenia. W obszarze redukcji wymiaru etatu, najczęściej zadawane przez pracowników pytania (zwłaszcza w miesiącu kwietniu 2020 r.), dotyczyły obowiązku/lub braku obowiązku zawierania przez pracodawcę z pracownikami indywidualnych porozumień zmieniających warunki pracy i płacy. W związku z podejmowaniem przez niektórych pracodawców decyzji o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy, wzrosła liczba zapytań ze strony pracowników dotyczących interpretacji przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak również kodeksowego skrócenia okresu wypowiedzenia i instytucji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Odnotowano znaczną liczbę zapytań w przedmiocie pracy zdalnej. Ze strony pracodawców pytania oscylowały wokół kwestii możliwości skontrolowania pracownika w trakcie takiej pracy. Ze strony pracowników pytano o długość okresu na jaki może zostać powierzona praca zdalna, formy powierzenia pracy zdalnej, możliwości zakwestionowania polecenia służbowego skierowania do pracy zdalnej, możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności pracownika w przypadku odmowy świadczenia pracy zdalnej, możliwości polecenia pracy zdalnej w innym miejscu niż miejsce zamieszkania. W szczególności pracodawcy, w trakcie rozmów z pracownikami OIP Kraków, zgłaszali postulat uregulowania instytucji pracy zdalnej w przepisach Kodeksu pracy. Duża liczba pytań ze strony pracowników dotyczyła kwestii możliwości/lub zakazu wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy w okresie pobierania dofinansowań do wynagrodzenia pracownika ze środków FGŚP. Poza problematyką związaną z COVID -19, a dotyczącą w szczególności ochrony miejsc pracy, poradnictwo prawne w obszarze stosunku pracy (analogicznie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym), obejmowało problematykę nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w tym podstawowych elementów umowy o pracę oraz wymaganego przepisami terminu jej zawarcia. W zakresie samej treści umów o pracę, pytania dotyczyły m.in. zagadnień: prawidłowego określenia składników wynagrodzenia, wskazania miejsca pracy oraz zakresu obowiązków na stanowisku

pracy, a także zindywidualizowanej informacji dla pracowników, zgodnie z wymogami art. 29 § 3 Kodeksu pracy. W materii dotyczącej wypowiedzeń stosunków pracy, w dalszym ciągu pytania oscylowały wokół prawnej możliwości odwołania się od rozwiązania umowy o pracę, terminów i wymogów formalnych dla wytaczanych powództw w sprawach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę oraz procesowej problematyki kosztów sądowych. W dalszym ciągu dużym zainteresowaniem pracowników cieszyła się problematyka uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (zarówno w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony jak również na czas określony), uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ponadto pytania kierowane z obu stron stosunku pracy, w dalszym ciągu dotyczyły zmian w przepisach ograniczających zatrudnianie na podstawie umów terminowych. Wiele pytań dotyczyło występującego problemu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w sytuacji wykonywania pracy w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W materii prawnej dotyczącej stosunku pracy, w związku ze stanem epidemii i realną obawą pracowników o utratę miejsc pracy, odnotowano powrót zapytań z zakresu prawnej ochrony dotychczasowego zatrudnienia. W poprzednim okresie sprawozdawczych odnotowano bowiem tendencję przeciwną, zgodnie z którą, pracownicy zainteresowani byli szybkim rozwiązaniem dotychczasowego stosunku pracy z powodu zmiany pracodawcy. W obszarze wypowiedzeń stosunków pracy, duża liczba pytań dotyczyła prawidłowego ustalenia długości okresu wypowiedzenia, w szczególności w sytuacji wielości następujących po sobie umów o pracę na czas określony. W związku z sytuacjami kryzysowymi wywołanymi stanem epidemii, wystąpiło nasilenie zjawiska niewypłacania/nieterminowej wypłaty wynagrodzeń za pracę, stąd odnotowano zauważalną tendencję w postaci podejmowania przez pracowników indywidualnych decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1¹ K.p. Duża liczba pytań dotyczyła także uprawnień pracowniczych w zakresie problematyki świadectw pracy m.in. związanych z zobowiązaniem pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz żądania ustalenia uprawnienia do jego uzyskania. Zainteresowanie wzbudzała także instytucja zastąpienia świadectwa pracy prawomocnym wyrokiem sądu w sytuacji, gdy pracodawca nie istnieje.

Wynagrodzenia (4 943 porady)

W związku z ogłoszeniem na terenie RP stanu epidemii odnotowano zwiększenie zainteresowania art. 81 k. p. (w szczególności w marcu 2020 r., tj. przed wejściem w życie pierwszej Tarczy Antykryzysowej), natomiast po 01.04.2020 r. nasiliła się liczba zapytań dotyczących możliwości obniżenia wynagrodzeń za pracę na podstawie Porozumień. Pytania ze strony pracowników dotyczyły uprawnień pracowniczych w razie zamknięcia zakładu pracy lub niemożności wykonywania pracy zdalnej z powodu COVID-19 oraz świadczeń finansowych za czas spędzony na kwarantannie. Obszar zainteresowań pracowników stanowiła kwestia wysokości wynagrodzenia za pracę w wyniku obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie Porozumień, w szczególności możliwości obniżenia wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia minimalnego. Zagadnienie nurtujące pracodawców w początkowym okresie „lockdownu” stanowiła kwestia prawidłowej wykładni art. 81 K.p. W związku z koniecznością redukcji zatrudnienia przez wielu pracodawców, przedmiot zainteresowań pracowników stanowiła problematyka wysokości odpraw ekonomicznych. Duża liczba pytań dotyczyła także świadczeń postojowych wypłacanych przez ZUS. Pomimo braku właściwości kompetencyjnej PIP w tym obszarze prawnym – pracownicy OIP Kraków udzielali stronom stosunków cywilnoprawnych – ogólnej informacji prawnej w przedmiotowym zakresie. W obszarze pytań dotyczących tzw. świadczeń postojowych, pytania ze strony zleceniobiorców obejmowały także problematykę odszkodowawczą (w związku z powstaniem szkody wskutek nieprzekazania przez płatnika informacji do ZUS – w tej materii odnotowano znaczną liczbę zapytań w okresie obowiązywania pierwszej Tarczy Antykryzysowej, w okresie późniejszym zauważono tendencję malejącą w związku z dalszymi nowelizacjami). W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, stan epidemii wywołał obiektywną zmianę tendencji na rynku pracy w postaci przekształcenia tzw. rynku pracownika w rynek pracodawcy. Sytuacja kryzysowa obejmująca wiele branż gospodarki, wywołała kluczowy dla pracowników/zleceniobiorców problem braku wypłat/nieterminowych wypłat wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych. Wiele pytań dotyczyło więc sposobów dochodzenia roszczeń z tego zakresu, szczególnie możliwości przeprowadzenia kontroli przez inspektora pracy oraz możliwości

egzekwowania nakazu płatniczego wydanego w takim postępowaniu. Wątpliwości budziły także kwestie związane z wnoszeniem do sądów pracy pozwów o zapłatę i ewentualnych kosztów postępowania przed sądem pracy. W dalszym ciągu duże zainteresowanie budziły kwestie odpraw emerytalnych i rentowych, a także odpraw z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Wciąż utrzymywało się zainteresowanie zasadami rozliczania i wynagradzania za godziny nadliczbowe oraz kwestiami związanymi z rozliczeniem podróży służbowych (szczególnie kierowców, przedstawicieli handlowych i pracowników budowlanych). Pojawiały się też zapytania o warunki wynagradzania pracowników oddelegowanych do pracy w innych krajach UE.

Czas pracy (3 846 porady)

W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, *novum* związane z materią objętą ustawodawstwem antycovidowym stanowiło zainteresowanie pracodawców rozwiązaniami prawnymi uelastyczniającymi przepisy o czasie pracy, w szczególności sposobem konstruowania Porozumień dotyczących wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, instytucją obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie Porozumień, stosowaniem w praktyce art. 81 k. p. (w szczególności w marcu 2020 r.) oraz instytucją przestoju ekonomicznego. Po wznowieniu, po okresie tzw. pierwszego „lockdowu”, 4.05.2020 r. pracy placówek handlowych, ze strony pracowników tych placówek większość pytań dotyczyła kwestii tzw. odrabiania wcześniejszego okresu ich zamknięcia. Pracownicy kierowali pytania w przedmiocie legalności propozycji odpracowywania w późniejszym terminie zmniejszonego wymiaru czasu pracy/zmniejszonego wymiaru etatu. Pytania dotyczyły także ograniczenia czasu pracy na podstawie Porozumień z art. 15 g ustawy. Ze strony pracodawców pytania dotyczyły prawidłowej konstrukcji formalno-prawnej Porozumień (w tym kwestii rejestracyjnych w Państwowej Inspekcji Pracy), czy możliwości objęcia obniżonym wymiarem czasu pracy pracowników korzystających w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z opcji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ze strony pracowników większość pytań dotyczyła prawidłowego rozliczenia pozostawania w gotowości do pracy oraz prawidłowego stosowania różnych systemów czasu pracy oraz wyznaczania rozkładów czasu pracy. Najwięcej wątpliwości budziło stosowanie równoważnego

systemu czasu pracy i praktyczne znaczenie obowiązującego okresu rozliczeniowego.

Urlopy wypoczynkowe (2 510 porad)

W związku epidemią głównym problemem nurtującym pracowników była ocena legalności stosowanego w praktyce jednostronnego „wysyłania” pracowników na zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy oraz udzielania w tym okresie urlopów bezpłatnych. Pracownicy zgłaszali problem polegający na wymuszaniu przez pracodawców sporządzania w formie pisemnej wniosków o udzielenie urlopu bezpłatnego na ten okres wbrew ich woli (w obawie przed utratą pracy w wielu przypadkach wnioski o udzielenie urlopu bezpłatnego zostały zrealizowane). Analogicznie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym, powtarzały się także wątpliwości związane z zasadami wyliczania wymiaru urlopu dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w systemach czasu pracy o wydłużonej lub obniżonej normie dobowej czasu pracy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem (1 188 porad)

W tym obszarze pytania ze strony pracowników dotyczyły prawnej możliwości zmniejszenia przez pracodawcę (objętego Porozumieniem) wymiaru etatu pracownicy w ciąży przebywającej na L-4 w związku z ciążą. *Novum* związanym ze stanem epidemii były pytania dotyczące dodatkowych zasiłków opiekuńczych, pracownicy w tych kwestiach byli kierowani zgodnie z właściwością rzeczową do ZUS. Z zakresu tematyki związanej z rodzicielstwem w dalszym ciągu wiele pytań dotyczyło udzielania urlopu rodzicielskiego, możliwości jego podziału i wykorzystania jego części w terminie późniejszym, łączenia wykonywania pracy i urlopu rodzicielskiego, świadczeń pieniężnych należnych w trakcie korzystania z uprawnień rodzicielskich, trybu składania wniosków o udzielenie urlopów rodzicielskich, macierzyńskich i wychowawczych. Dla pracowników-rodziców nadal ważnym problemem były kwestie ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży, wymiaru urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz tzw. ojcowskiego. Nadal pojawiały się wątpliwości związane z możliwością podjęcia dodatkowej pracy w trakcie urlopu wychowawczego.

Wypadki przy pracy (251 porady)

W związku z koniecznością zlecania pracownikom pracy zdalnej pojawiły się pytania pracodawców dot. kwestii ewentualnych wypadków w trakcie pracy zdalnej. Niezależnie od stanu epidemii, w dalszym ciągu najwięcej pytań skupiało się wokół procedur i formalności, które powinny być zachowane w razie zaistnienia wypadków przy pracy, a także w drodze do pracy i z pracy - w szczególności terminów i formy ich dokumentowania, osób odpowiedzialnych za nieprzestrzeganie obowiązujących procedur, a także działań jakie należy podjąć, aby zmienić niekorzystną treść protokołu lub uznać zdarzenie za wypadek przy pracy.

Uprawnienia młodocianych (82 porady)

Wiele pytań kierowanych przez pracodawców dotyczyło problematyki zwolnienia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy w związku z czasowym ograniczeniem lub zawieszeniem funkcjonowania jednostek systemu oświaty. Natomiast niezależnie od stanu epidemii w poradach z tego zakresu powtarzały się kwestie dotyczące prawnej ochrony trwałości stosunku pracy młodocianego, a także dotyczące możliwości jego wcześniejszego rozwiązania przez młodocianego i konsekwencji prawnych. Pytania dotyczyły też norm czasu pracy młodocianych oraz wymiaru uprawnień urlopowych. Pojawiały się też problemy ewentualnego nierównego traktowania pracowników młodocianych przez pracodawców.

Porady techniczne (2 346 porad)

Od początku stanu epidemii większość pytań ze strony pracodawców dotyczyła przedłużenia ważności orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich oraz obowiązku zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej w związku z ryzykiem zarażenia SARS CoV-2. Niezależnie od problematyki antycovidowej – strony stosunku pracy najczęściej zwracały się z pytaniami dotyczącymi:

- badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- składu zespołu powypadkowego, kwalifikacji wypadków;
- wymagań i stosowania środków ochrony indywidualnej;

- doboru środków ochrony indywidualnej;
- badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- mikroklimatu w środowisku pracy;
- wymaganych kwalifikacji do obsługi urządzeń technicznych;
- chorób zawodowych;
- obiektów i pomieszczeń pracy;
- pracy na wysokości;
- bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie;
- prac transportowych;
- spraw związanych z oceną ryzyka zawodowego;
- wymagań pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- kwalifikacji i zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy;
- maszyn i urządzeń technicznych, certyfikacji maszyn i urządzeń;
- dostosowania maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań;
- warunków magazynowania i składowania;
- warunków otrzymywania posiłków profilaktycznych i napojów;
- szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

Z porad najczęściej korzystali właściciele małych zakładów pracy oraz firmy świadczące usługi zewnętrzne. Pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie rozwiązaniami systemowymi – wprowadzaniem zintegrowanego systemu zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem. Bezpłatne porady udzielane przez pracowników OIP dla wielu osób były nadal jedyną możliwością uzyskania pomocy prawnej.

• **PODSUMOWANIE I WNIOSKI**

W porównaniu z rokiem ubiegłym liczba udzielonych w OIP Kraków porad uległa zmniejszeniu. Bezpośredni wpływ na wyniki aktualnego okresu sprawozdawczego miał obowiązujący na terenie RP - początkowo stan zagrożenia epidemiologicznego, a następnie stan epidemii, który doprowadził do zmniejszenia dotychczasowych tendencji statystycznych oraz zmiany problematyki merytorycznej

poradnictwa w porównaniu z rokiem ubiegłym. Okres sprawozdawczy należy podzielić na następujące etapy: od dnia 01.01.2020 r. do dnia 06.03.2020 r. (tj. daty pierwszego „lockdownu” skutkującego zawieszeniem (aż do odwołania) świadczenia pomocy prawnej w formie poradnictwa osobistego w siedzibie OIP Kraków); od dnia 04.06.2020 r. (tj. od daty wznowienia poradnictwa bezpośredniego lecz w nowej formule - wymuszonej nadal trwającym stanem epidemii - polegającej na udzielaniu porad osobistych w ścisłym reżimie sanitarnym oraz w ograniczonym limicie osobowym tj. jeden interesariusz na pół godziny (16 osób dziennie), trwający nieprzerwanie do 30.10.2020 r. (tj. daty ponownego zamknięcia Urzędu dla osób z zewnątrz) i od dnia 02.11.2020 r. dostępności do porad poprzez uruchomienie infolinii poradniczej w siedzibie Okręgu (codzienny dostęp pod czterema numerami telefonicznymi). Ograniczenia poradnictwa osobistego spowodowały, że tylko przez okres od 01.01.2020 r. do 06.03.2020 r. poradnictwo bezpośrednie prowadzone było w formule nielimitowanej co do liczby interesariuszy. Późniejsze ograniczenie poradnictwa bezpośredniego/osobistego w związku z ogłoszeniem stanu epidemii, niewątpliwie miało bezpośredni wpływ na obniżenie statystyki rocznej.

14. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

W 2020 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 48 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ujawnionego w trakcie wykonywania czynności kontrolnych (w 2017 r. – 37, w 2018 r. – 46 zawiadomień, w 2019 r. -64).

W wyniku złożonych przez inspektorów pracy zawiadomień wszczęto postępowanie w 24 sprawach.

Zawiadomienia dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 K. k. stanowiły - podobnie jak w roku poprzednim – najliczniejszą grupę zawiadomień - 31 zawiadomień (w 2018 r. – 19 zawiadomień, w 2019 r. - 26). Utrudnianie, czy uniemożliwianie przeprowadzenia czynności kontrolnych inspektorowi pracy,

określone tym przepisem polegało między innymi na nieprzekazywaniu dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia kontroli, nieodbieraniu przez pracodawcę przesyłanej przez inspektora pracy korespondencji, niestawianiu się na wezwania.

Drugą pod względem liczby stanowiły zawiadomienia dotyczące przestępstwa z art. 218 § 1a K. k. – 9 zawiadomień (w 2018 r. 14 zawiadomień, w 2019 r. – 10 zawiadomień). Naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy polegało m.in. na opóźnieniach lub niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia urlopowego, zawieraniu umów cywilnoprawnych w przypadkach świadczenia pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

- **Współpraca PIP z prokuraturą:**

- ✓ udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (biegli, świadkowie) – 7,
- ✓ liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 3,

15. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w ramach realizacji ww. zadania przeprowadzili **188 kontroli** w placówkach, w których prowadzony był handel lub były wykonywane inne czynności związane z handlem.

W **36** przypadkach inspektorzy interweniowali **w związku ze skargami** dotyczącymi naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, w tym:

- 19 skarg dotyczyło naruszenia wyłącznie zakazu handlu w niedziele,
- 4 skargi dotyczyły naruszenia wyłącznie zakazu handlu w święta,
- 13 skarg dotyczyło naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta,

• PLACÓWKI, KTÓRE NARUSZYŁY ZAKAZ HANDLU

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy stwierdzili **12 przypadków** nieprzestrzegania zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem. Były to wyłącznie małe placówki handlowe.

W ramach powyższych naruszeń stwierdzono:

- naruszenia ograniczenia pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w niedziele - w 11 kontrolach,
- naruszenia ograniczenia pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem w święta - w 2 kontrolach,
- w jednej kontroli ujawniono naruszenie ograniczenia wykonywania innych czynności związanych z handlem zarówno w niedziele jak i w święta.

• NIEPRAWIDŁOWOŚCI UJAWNIONE W SKLEPACH

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2020 r., podobnie jak i w latach ubiegłych, nie ujawniono nieprawidłowości w sklepach należących do sieci handlowych. W związku z interpretacją, że placówki handlowe mające jednocześnie status placówek pocztowych (np. sieci handlowe Żabka, Freshmarket i Al. Capone), korzystają z wyłączenia wymienionego w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni i mogą prowadzić handel w dni objęte takim ograniczeniem, inspektorzy pracy, poza wyjątkiem związanym z badaniem skarg złożonych na te podmioty, nie przeprowadzali kontroli w tych placówkach.

• PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **naruszenie** obowiązujących ograniczeń w zakresie pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem **ujawniono podczas 12 kontroli**, co stanowi **6% ogółu kontroli** przeprowadzonych w ramach realizacji tematu Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Stwierdzić należy, że skala stwierdzonych naruszeń była niewielka oraz zdecydowanie niższa niż w 2018 r. i w 2019 r., tj. w pierwszym i drugim roku obowiązywania przedmiotowych ograniczeń. W chwili obecnej przedsiębiorcy dysponują już pełną wiedzą na temat zawartych w ww. ustawie przepisów dotyczących wyjątków od ograniczenia pracy w handlu i wykonywania innych czynności związanych z handlem i jeżeli są zainteresowani wykonywaniem pracy w handlu w dni objęte takim ograniczeniem to wiedzą jak korzystać z przewidzianych w tym zakresie wyjątków. Można także odnieść wrażenie, że również klienci przyzwyczaili się do sytuacji w której placówki handlowe w niedziele i święta są zamknięte i zmienili w związku z tym swoje nawyki zakupowe.

Bardzo pozytywnie należy ocenić fakt, że w 2020 r., podobnie z jak w latach ubiegłych, ograniczenia pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem **nie naruszyła żadna z wielkich sieci handlowych**.

Stwierdzono liczne przypadki korzystania przez przedsiębiorców z wyłączeń od ograniczenia handlu, określonych w art. 6 ust. 1 pkt 6 i pkt 7 ustawy, w których przeważająca działalność polegała na handlu wyrobami tytoniowymi oraz działalności jako placówki pocztowe. Powyższe przemawia za wyeliminowaniem wyrobów tytoniowych z wyłączenia od obowiązującego ograniczenia oraz doprecyzowania w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy, że handel oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem jest dozwolony w dni objęte takim ograniczeniem, wyłącznie w placówkach, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych.

16. ZADANIA WŁASNE REALIZOWANE PRZEZ OIP W KRAKOWIE

A. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W GARBARNIACH - REKONTROLE

Aktualnie w Małopolsce działalność, związaną z wyrobem, barwieniem skór futerkowych oraz produkcją wyrobów futrzarskich, prowadzi kilkanaście średniej wielkości zakładów w większości powstałych w latach 90 ubiegłego wieku, zlokalizowanych na wydzielonych terenach i stosujących nowsze maszyny i technologie oraz kilkadziesiąt małych zakładów przydomowych, stosujących tradycyjne technologie, zatrudniających kilku pracowników, w tym często - członków rodzin. Produkcja w małych garbarniach, zwłaszcza na Podhalu, prowadzona była w wydzielonych pomieszczeniach domów mieszkalnych lub pomieszczeniach dobudowanych, których wielkość i funkcjonalność przy rozbudowie ograniczona była istniejącą infrastrukturą czy warunkami otoczenia.

Forma własności kontrolowanych podmiotów to własność prywatna.

Zakres tematyczny kontroli obejmował ocenę przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy głównie przy eksploatacji maszyn i urządzeń produkcyjnych oraz stosowaniu substancji chemicznych. Kontrole były również ukierunkowane na ocenę realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy na podstawie ustaleń z kontroli w poprzednich latach. Sprawdzono zagadnienia obejmujące: obiekty i pomieszczenia pracy, odzież i obuwie, środki ochrony indywidualnej, ocenę ryzyka zawodowego, instalacje elektroenergetyczne, pomieszczenia higienicznosanitarne.

W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało łącznie 90 osób, przy czym 79 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, a pozostali na umowy cywilnoprawne.

Nadmienić należy, że kontrole odbywały się wg zasad określonych przez Głównego Inspektora Pracy i Głównego Inspektora Sanitarnego dotyczących organizacji i funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP w okresie stanu epidemii SARS-CoV-2. Zgodnie z wytycznymi, inspektorzy pracy każdorazowo kontaktowali się telefonicznie z pracodawcą w celu ustalenia procedur dotyczących utrzymania reżimu sanitarnego.

• NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W kontrolowanych garbarniach eksploatowano 140 maszyn i urządzeń, które objęto oceną. Za wyjątkiem jednej chesarki spełniającej wymagania zasadnicze, pozostałe maszyny zainstalowane były przed 2004 r. i podlegały wymaganiom minimalnym.

Poniżej wskazano obszary, w których najczęściej występowały naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:

- brak osłon i urządzeń ochronnych stwierdzono w 12 maszynach i urządzeniach u 8 pracodawców,
- brak urządzenia blokującego przy osłonach stwierdzono w 6 maszynach eksploatowanych u 3 pracodawców,

W zakresie stosowania substancji chemicznych stwierdzono niewłaściwe magazynowanie lub oznakowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych - u 3 pracodawców i dotyczyło to 11 pracowników.

W zakresie odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz zapewnienia przez pracodawców środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, stwierdzono:

- nieustalenie przez 8 pracodawców rodzajów środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania na stanowiskach pracy (dotyczyło 50 pracowników),
- niestosowanie u 4 pracodawców przez 22 pracowników przydzielonej odzieży i obuwia,
- niewyznaczenie przez 4 pracodawców, pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

• WYDANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **109 decyzji nakazowych** oraz skierowali **36 wniosków w wystąpieniach**.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało wszczęciem postępowań **wykroczeniowych** wobec osób odpowiedzialnych, poprzez nałożenie **1 mandatu karnego** na kwotę **1 000 zł** oraz zastosowanie **8 środków oddziaływania wychowawczego**.

• PODSUMOWANIE

Z perspektywy kilkunastu lat wstecz oraz aktualnej sytuacji rynkowej można dopatrzeć się trudności występujących w branży garbarskiej. Kontrolowani pracodawcy, właściciele firm, jako najważniejszą trudność wskazywali całkowite załamanie się handlu z krajami byłego Związku Radzieckiego spowodowane m.in. polityką rządów tych państw. Brak perspektyw rozwojowych powoduje, że nie powstają nowoczesne zakłady, a te istniejące rzadko inwestują w rozwój.

B. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ CZASU PRACY NA BASENACH KĄPIELOWYCH

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników. U kontrolowanych pracodawców pracę świadczyło ogółem 340 osób, w tym zatrudnionych na podstawie umów o pracę 226 pracowników (111 kobiet oraz 9 pracowników niepełnosprawnych). Kontrolowane podmioty nie zatrudniały pracowników młodocianych. Ponadto na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 112 osób.

Tematyka przeprowadzonych kontroli obejmowała następujące zagadnienia:

- przygotowanie pracowników do pracy w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp, profilaktycznych badań lekarskich i oceny ryzyka zawodowego,
- wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej (prawidłowość doboru) oraz odzież i obuwie robocze;
- czynniki występujące w środowisku pracy i/lub stosowanie substancji i mieszanin chemicznych,
- spełnianie wymogów dotyczących pomieszczeń, stanowisk i procesów pracy,
- instalacje i urządzenia techniczne,
- przestrzeganie przepisów o czasie pracy.

• NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W przypadku podmiotów niepodlegających obowiązkowi wprowadzenia regulaminu pracy, stwierdzono brak ustalenia w formie obwieszenia obowiązujących systemów, rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy.

Odnotowano również przypadki nieinformowania na piśmie pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, zgodnie z art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Stwierdzono liczne przypadki nieprawidłowego prowadzenia przez podmioty kontrolowane dokumentacji pracowniczej. Uchybienia polegały m.in. na prowadzeniu akt osobowych pracowników bez ich podziału na części A,B,C,D, jak również przechowywaniu dokumentów i oświadczeń w aktach osobowych bez ich ponumerowania oraz braku pełnych wykazów znajdujących się w nich dokumentów. W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy naruszenia polegały m.in. na rozpoczynaniu pracy przez pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, nieprzestrzeganiu zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W 5 przypadkach kontrole wykazały uchybienia w zakresie przestrzegania terminu wypłaty świadczeń należnych pracownikom.

W zakresie legalności zatrudnienia w 1 kontroli ujawniono zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę. Ponadto stwierdzono pojedyncze przypadki nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego.

W zakresie wybranych zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy odnotowano liczne nieprawidłowości. Dotyczyły one głównie dopuszczania pracowników do pracy bez uprzedniego poddania ich wstępnemu szkoleniu w dziedzinie bhp, nieterminowego poddania pracowników szkoleniu okresowemu, dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych lub okresowych badań lekarskich.

• WYDANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli, inspektorzy pracy wydali 104 decyzje nakazowe dotyczące 1 808 pracujących liczonych wielokrotnie, w tym 40 decyzji na piśmie oraz 64 decyzji ustnych. W 17 decyzjach zastosowano rygor natychmiastowej wykonalności i w 3 decyzjach wstrzymano eksploatację maszyn i urządzeń. Zakres przedmiotowy wydanych decyzji obejmował:

- 22 decyzje dotyczące magazynowania, składowania i przechowywania substancji chemicznych niebezpiecznych,

- 19 decyzji dotyczących braku lub niedostępności instrukcji bhp,
- 9 decyzji dotyczących braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- 8 decyzji dotyczących wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- 8 decyzji dotyczących braku kart charakterystyki substancji chemicznych,
- 6 decyzji dotyczących poddania pracowników okresowym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4 decyzje dotyczące wykazów prac szczególnie niebezpiecznych oraz prac wykonywanych przez co najmniej 2 pracowników,
- 4 decyzje dotyczące eksploatowanych urządzeń technicznych,
- 3 decyzje dotyczące wentylacji,
- 21 decyzji dotyczących badań i pomiarów czynników szkodliwych.

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 23 wnioski w wystąpieniach:

- 9 wniosków dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy,
- 6 wniosków dotyczących prawidłowego przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp,
- 3 wnioski dotyczące właściwego przechowywania substancji chemicznych,
- 2 wnioski dotyczące dokonania oceny zgodności maszyn w zakresie spełniania minimalnych wymagań,
- po 1 wniosku dotyczącym profilaktycznych badań lekarskich, częstotliwości przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało wszczęciem postępowań **wykroczeniowych** wobec osób odpowiedzialnych, poprzez nałożenie **1 mandatu karnego** na kwotę **1 100 zł** oraz zastosowaniem **5 środków oddziaływania wychowawczego**.

• PODSUMOWANIE

Przeprowadzone kontrole wykazały, że u 60 % pracodawców ogólny stan przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy był na poziomie zadowalającym.

W dwóch przypadkach, stan ten był na poziomie średnim, a w dwóch podmiotach był niezadowolający.

Stwierdzić należy, że w zakresie obsługi instalacji uzdatniania wody basenowej, która to wymaga 24-godzinnej nadzoru, pracodawcy przestrzegali zapisów instrukcji obsługi wydanych przez producentów. Instalacje uzdatniania wody basenowej obsługiwane były przez zespoły co najmniej dwuosobowe, a pracownicy posiadali wymagane uprawnienia kwalifikacyjne. Podkreślić należy, że w zakresie eksploatacji i obsługi instalacji uzdatniania wody basenowej nie stwierdzono istotnych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

C. OCENA STANU RZESTRZEGANIA PRAWA PRACY, W TYM PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA W APTEKACH

W 2020 r. przeprowadzono 21 kontroli w podmiotach prowadzących działalność apteczną (sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych w wyspecjalizowanych sklepach). Do kontroli wytypowano zakłady (podmioty) zróżnicowane pod względem wskaźnika zatrudnienia: **14** zatrudniało do 9 osób, a w **7** stan zatrudnienia mieścił się w przedziale od 10 do 49 osób. Podmioty objęte kontrolą zatrudniały łącznie **182 osoby**, w tym w ramach stosunku pracy **160** pracowników i **22** osoby na podstawie umów cywilnoprawnych

• WYDANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli, inspektorzy pracy wydali 94 decyzje nakazowe, w tym 49 decyzji na piśmie oraz 45 decyzji ustnych. W przypadku 12 decyzji nadano rygor natychmiastowej wykonalności, a w pozostałych 82 – ustalono termin ich realizacji. Ponadto wydano 169 wniosków i poleceń, w tym o charakterze płacowym na łączną kwotę 918,84 zł.

W wyniku kontroli ujawniono **9** wykroczeń polegających na naruszeniu przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W 1 przypadku inspektor pracy nałożył mandat w kwocie 1 000 zł, natomiast w 8 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

- **PODSUMOWANIE**

Przeprowadzone kontrole wykazały liczne, aczkolwiek powtarzające się nieprawidłowości, m.in. w zakresie czasu pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, dopuszczenia pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku, czy bez uprzedniego przeszkolenia pracowników w dziedzinie BHP.

Należy podkreślić, że szczególnej uwagi wymaga kwestia monitorowania przestrzegania przez przedsiębiorców przepisów o czasie pracy oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Jako trafną, należy ocenić wprowadzoną od 1.01.2019r. zmianę przepisów prawa obligującą pracodawców do bardziej szczegółowego niż poprzednio ewidencjonowania czasu pracy, co umożliwi w przyszłości skuteczniejszy nadzór nad prawidłową organizacją czasu pracy w kontrolowanych podmiotach.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

Działalność prewencyjna to istotny i szeroki obszar działań Państwowej Inspekcji Pracy, który wprowadzony został do ustawy o PIP w 2007 roku i od początku był bardzo aktywnie realizowany przez pracowników Inspekcji.

Celem tych działań (kierowanych do różnych grup wiekowych, zawodowych i społecznych) jest przede wszystkim podnoszenie wiedzy o przepisach prawa pracy, budowanie postawy kompetentnego pracownika oraz pracodawcy, który będzie traktował prawo pracy, jako obowiązujący standard stosowany na co dzień.

Mając do czynienia z tak szerokim spectrum odbiorców naszych działań – poczynając od najmłodszych, przez młodzież szkolną, studentów, osoby wchodzące na rynek pracy, aż po pracowników i pracodawców z różnych branż- sięgamy po odpowiednie i skuteczne narzędzia prewencji. Podstawą zawsze było i jest nawiązanie właściwej relacji z docelową grupą odbiorców i przełamanie schematów w organizowanych akcjach i działaniach.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie sięgając po nowoczesne i skuteczne metody prewencji w 2020 roku realizował projekty, które w poprzednich latach znalazły szerokie zainteresowanie wśród odbiorców, ale także wdrażał nowe działania. Należy jednak dodać, że ze względu na ograniczenia związane z pandemią część zadań nie mogła zostać realizowana.

Poniżej prezentujemy wybrane przykłady zrealizowanych zadań.

1. ZADANIA PREWENCYJNE

- **Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”**

„Kultura bezpieczeństwa” to program edukacyjny realizowany przez Państwową Inspekcję Pracy w środowisku uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów od 2006 roku.

Cele programu to w szczególności podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół średnich i zawodowych oraz studentów.

| DANE LICZBOWE | | II półrocze roku szk. 2019/2020 I - VI | I półrocze roku szk. 2020/2021 IX –XII |
|---------------|--|---|---|
| 1. | Liczba szkół , które realizowały program | 60 | 29 |
| 2. | Liczba nauczycieli biorących udział w programie | 81 | 29 |
| 3. | Liczba uczniów biorących udział w zajęciach: | 3 544 | brak danych |
| | a) przeprowadzonych przez nauczycieli | 3 244 | brak danych |
| | b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy | 300 | 0 |
| 4. | Liczba studentów biorących udział w zajęciach: | 17 | 492 |
| | a) przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich | brak danych | brak danych |
| | b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy | 0 | 293 |
| 5. | Liczba podmiotów, które spełniły kryteria programu w 2019r. | 300 | 293 |

W roku sprawozdawczym praktycznie w każdym aspekcie programu na możliwość jego realizacji i ostateczne rezultaty wpływała przede wszystkim sytuacja epidemiczna. Wszyscy uczniowie, którzy w roku sprawozdawczym brali udział w lekcjach z udziałem eksperta PIP, uczestniczyli w tych spotkaniach na początku roku kalendarzowego, w styczniu i w lutym 2020 r. (ostatnie takie spotkanie odbyło się 04.03.2020 r. w Zespole Szkół w Jabłonce). Zorganizowanie tych lekcji było w większości przypadków efektem ustaleń poczynionych jeszcze w czasie szkolenia zorganizowanego w październiku 2019 r. dla nauczycieli uczestniczących w programie w poprzednim roku sprawozdawczym. Z kolei w drugim semestrze, ze względu na ograniczenia epidemiczne, nie udało się zorganizować żadnego szkolenia, w sytuacji gdy w latach minionych zdecydowana większość uczniów brała udział w takich lekcjach właśnie w semestrze jesiennym - przykładowo, w poprzednim roku sprawozdawczym w semestrze wiosennym w lekcjach

z udziałem inspektora pracy uczestniczyło 245 uczniów (porównywalnie z bieżącym rokiem sprawozdawczym), a w semestrze jesiennym 1026 (w roku sprawozdawczym - 0).

Szkolenie dla nauczycieli (w roku sprawozdawczym) zostało zorganizowane online, na platformie Microsoft Teams i uczestniczyło w nim 25 pedagogów, podczas gdy w poprzednich latach, kiedy spotkania te odbywały się w formie tradycyjnej (czyli bardziej skomplikowanej organizacyjnie dla uczestników), rokrocznie liczba nauczycieli biorących w nich udział kształtowała się na poziomie kilkudziesięciu osób.

Jak wynika z opinii zawartych w ankietach nadesłanych przez nauczycieli uczestniczących w programie oraz wyrażonych przez nich głównie w czasie spotkań zorganizowanych przez OIP w Krakowie (jako szkolenie dla nauczycieli szkół biorących udział w programie oraz podczas etapu regionalnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”), zdecydowana większość z nich (kolejny już raz) wysoko oceniła program.

W semestrze jesiennym udało się zorganizować dla studentów szkolenia online przeprowadzone przez inspektora pracy w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”. Pierwsze z nich to Targi Przedsiębiorczości dla studentów Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, które odbyły 17.11.2020 r., a drugie to Studencka Konferencja BHP, zorganizowana 26.11.2020 r. w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.

- **Program prewencyjny dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem – prewencja wypadkowa”**

Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem – prewencja wypadkowa” służy redukcji zagrożeń wypadkowych w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy, poprzez:

- wykorzystanie zarządzania bezpieczeństwem pracy, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach;

- zaangażowanie kierownictwa i pracowników w ocenę ryzyka zawodowego, planowanie i realizację działań zmniejszających ryzyko zawodowe oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków ochrony;

| Lp. | Dane liczbowe | Liczba |
|-----|---|--------|
| 1. | Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie prewencyjnym PIP | 73 |
| 2. | Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli | 3 |
| 3. | Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP | 34 |
| 4. | Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi | 26 |
| 5. | Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi spełniły kryteria programu | 0 |

Przed rozpoczęciem działań prewencyjnych wytypowane zostały zakłady na podstawie listy przekazanej przez ZUS. Selekcja opierała się na liczbowej analizie wypadków występujących u pracodawców (wg wykazów ZUS) oraz liczbie zatrudnionych w konkretnych zakładach pracy. Dla wybranych pracodawców zaproszonych do udziału w programie zorganizowano trzy szkolenia w reżimie sanitarnym. Podczas szkolenia realizowanego w formie prezentacji pracodawcy otrzymali m. in. wydawnicze materiały promocyjne dotyczące wypadków przy pracy i oceny ryzyka zawodowego.

Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 34 pracodawców lub osób reprezentujących pracodawców. Po szkoleniach 26 chętnych pracodawców objęto działaniami prewencyjnymi i zakwalifikowano do dalszego etapu konkursu. Założeniem programu prewencyjnego dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, było poszerzanie wiedzy pracodawców związanej z oceną ryzyka zawodowego oraz uświadomienie im roli tej procedury w systemowym poprawianiu warunków bezpieczeństwa pracy. Utrudnienia wynikające ze stanu epidemicznego zaburzyły podstawowy cel programu tj. prowadzenie działań dostosowawczych przez samych pracodawców i dlatego żaden pracodawca nie zakończył tego programu.

2. KONKURSY

- „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”

Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy, dbającego o systematyczną poprawę stanu bhp.

O wyjątkowości konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” świadczy też Złota Lista Pracodawców stworzona przez Państwową Inspekcję Pracy, na którą trafiają finaliści konkursu.

W 2020 roku (XXVII edycja) w konkursie wzięło udział 11 firm z województwa małopolskiego. Komisja konkursowa dokonała oceny zgłoszonych pracodawców wg kryteriów zawartych w Regulaminie konkursu oraz na podstawie przedłożonej dokumentacji i wyników przeprowadzonych wizytacji zakładów.

W poszczególnych kategoriach przyznano następujące miejsca:

w kategorii I - firmy zatrudniające do 49 osób

1. **Samodzielny Publiczny Ośrodek Zdrowia** w Skale - 1 miejsce
2. **Stanisław Głowacz F.H.U J.M.S** w Krakowie – 2 miejsce
3. **Galeria Sztuki Fryzjerskiej „Elite-Art”** w Nowym Sączu - wyróżnienie

w kategorii II - firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników

1. **Polskie Zakłady Zbożowe „PZZ” w Krakowie S.A.** - 1 miejsce
2. **Gold Drop Sp. z o.o. w Limanowej** - 2 miejsce
3. **Miejski Zakład Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Myślenicach** – 3 miejsce
4. **PGE Energia Ciepła Oddział Nr 1 w Krakowie** – wyróżnienie

5. Dom Pomocy Społecznej Nowa Huta w Krakowie - wyróżnienie

w kategorii III – firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników

1. **Zakłady Mięsne Szubryt Sp. z o.o. w Chełmcu** - 1 miejsce
2. **Zurich Insurance Company LTD Oddział w Polsce** - wyróżnienie
3. **Sumiriko Poland S.A. w Wolbromiu** - wyróżnienie

Zdobywcy pierwszych miejsc zostali nominowani do centralnego etapu Konkursu.

W materiałach konkursowych pracodawcy zwracali szczególną uwagę na organizację pracy w podwyższonym reżimie sanitarnym, działania podejmowane w celu minimalizacji zagrożenia zakażeniem COVID-19 oraz nowe rozwiązania w zakresie organizacji pracy dla poprawy bezpieczeństwa pracowników. Wszystkie propozycje były analizowane i oceniane przez komisję.

Ze względu na aktualną sytuację epidemiczną w kraju Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie w tym roku zrezygnował z organizacji corocznej finałowej gali konkursów Państwowej Inspekcji Pracy. Rozstrzygnięcie konkursu odbyło się podczas indywidualnych spotkań Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie i jego zastępców z laureatami. Spotkania zorganizowano w grudniu w siedzibie Okręgu oraz Oddziale w Nowym Sączu. Wizyty były okazją do wręczenia konkursowych statuetek, dyplomów i drobnych nagród, a także rozmów z pracodawcami o aktualnej sytuacji na rynku pracy.



Małopolski finalista Polskie Zakłady Zbożowe „PZZ” S.A. w Krakowie zostały laureatem tegorocznej edycji konkursu również na etapie centralnym w kategorii zakładów zatrudniających do 249 pracowników.

- **Informacja o działaniach medialnych**

Informacje o konkursie i tegorocznych laureatach zostały przekazane do małopolskich mediów. Materiały o wydarzeniu ukazały się między innymi na portalach: www.krakow.pl; www.wyborcza/krakow.pl, a także w informacjach Radia ESKA.

- **Konkurs dla pracowników młodocianych**

„Poznaj swoje prawa w pracy” – konkurs dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych

Celem konkursu jest promocja proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy, a także upowszechnianie idei kultury bezpieczeństwa oraz wagi dbałości o jakość stanowisk pracy i bezpieczeństwa pracy.

W roku szkolnym 2020/2021 pomimo utrudnień związanych z pandemią i wprowadzonym nauczaniem zdalnym w szkołach udało się z rozpocząć kolejną edycję konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Skierowano zaproszenia do **117 małopolskich szkół ponadpodstawowych**. Z **29** placówek **16** zadeklarowało udział w konkursie „**Poznaj swoje prawa w pracy**”. Pracownicy sekcji prewencji i promocji 10 grudnia 2020 r. przeprowadzili szkolenie dla nauczycieli małopolskich szkół, którzy zgłosili chęć udziału w tegorocznej edycji programu. Szkolenie odbyło się w formule on-line, z udziałem 25 nauczycieli szkół ponadpodstawowych. Koordynatorom programów przybliżono zasady regulaminu konkursu, zwracając uwagę na wprowadzone zmiany i przedłużony termin zgłoszeń do etapu regionalnego konkursu.

Nauczyciele mieli czas do 10 stycznia 2021 r. na przesłanie deklaracji udziału w etapie regionalnym konkursu. Z opinii przekazanych podczas szkolenia wynikało, że etap szkolny będzie przeprowadzony zdalnie za pomocą dostępnych programów on-line. Pierwsze deklaracje zostały przekazane jeszcze w grudniu 2020 r. Wszyscy nauczyciele otrzymali materiały do realizacji konkursu.

- „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Podczas posiedzenia Wojewódzkiej Komisji Konkursowej, które odbyło się 15 lipca 2020 r. w siedzibie OIP w Krakowie, dokonano oceny osób zgłoszonych do w/w konkursu. Po przeanalizowaniu kart zgłoszeń SIP Komisja ustaliła następującą kolejność:

Stanisław Szumański – I miejsce

Andrzej Senk – II miejsce

Wiesław Chechelski – III miejsce

Danuta Sroka – wyróżnienie

Ze względu na pandemię COVID-19 zrezygnowano z uroczystej gali. Nagrody i wyróżnienia wręczyli w kameralnym gronie, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie i jego zastępcy.



Odbierając dyplomy laureaci podkreślali, że ich sukces i podjęte realizacje to efekt pracy całych zespołów pracowników, udanej współpracy z pracodawcą oraz współdziałania z inspekcją pracy, która w tym przypadku działa jako organ motywujący do eliminacji potencjalnych lub istniejących zagrożeń.

Laureaci I i II miejsca zostali zgłoszeni do etapu krajowego, w którym Pan Andrzej Senk – Zakładowy SIP z ArcelorMittal Poland S.A. otrzymał wyróżnienie Głównego Inspektora Pracy.

3. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI, ORGANIZACJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

- **Współpraca z Małopolskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli**

W dniu 24 listopada Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie uczestniczył w zorganizowanej przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli konferencji dydaktycznej przeprowadzonej w formie online. Tematyka spotkania dotyczyła innowacyjności w realizacji zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy wynikających z podstaw programowych szkolnictwa branżowego.

Reprezentujący Okręgowy Inspektorat Pracy nadinspektor przedstawił w formie prelekcji informacje o podejmowanych działaniach PIP o charakterze prewencyjno-promocyjnym. Szczególną uwagę zwrócił na działania dotyczące prowadzonego programu edukacyjnego "Kultura Bezpieczeństwa" realizowanego w środowisku uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów, a także konkursu "Poznaj swoje prawa w pracy", którego celem jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Spotkanie, w którym uczestniczyli nauczyciele, a także zaproszeni prelegenci stanowiło sposobność do wymiany informacji i przedyskutowania aktualnych problemów występujących przy kształceniu w zawodach szkolnictwa branżowego a także trudności w czasie pandemii.

- **Współpraca z Fundacją Zustricz**

W ramach realizacji kampanii „Pracuję legalnie” pracownicy sekcji prewencji OIP Kraków kontynuowali współpracę z ukraińską Fundacją „Zustricz”. Misją organizacji jest prowadzenie szerokich działań na rzecz cudzoziemców i organizacji legalnego pobytu w Polsce. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wspólnie z Fundacją opracował i realizował projekt promujący zasady podejmowania legalnego zatrudnienia oraz zwiększania wiedzy w obszarze polskiego prawa pracy. W ramach wspólnych działań uruchomiono punkt informacyjny dla cudzoziemców, w którym

zainteresowani mogli uzyskać potrzebne informacje i porady prawne. Dwa razy w miesiącu pracownicy OIP w Krakowie udzielali cudzoziemcom potrzebnych porad i informacji z zakresu prawa pracy. W ramach prowadzonych konsultacji zainteresowanym przekazywano potrzebne materiały wydawnicze z zakresu legalności zatrudnienia. W 2020 roku zorganizowano 15 takich spotkań.

- **Współpraca z Wojewódzką Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną i Kuratorium Oświaty w Krakowie**

Wspólnie z Małopolskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym oraz Małopolską Kurator Oświaty, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie zorganizował 23 września 2020 r. konferencję prasową, podczas której zaprezentował wyniki prowadzonych działań antycovidowych Państwowej Inspekcji Pracy na terenie Małopolski oraz założenia programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole”.



Okręgowy Inspektor Pracy przedstawił działania Urzędu w okresie „lockdownu”, oraz decyzję Głównego Inspektora Pracy z 20 marca 2020 r. o ograniczeniu czynności kontrolnych do badania przyczyn wypadków przy pracy oraz bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Zaznaczył przy tym,

że w tym czasie udzielano porad prawnych oraz rejestrowano porozumienia antykryzysowe.

Od 22 czerwca inspektorzy pracy powrócili do wykonywania powierzonych zadań w pełnym zakresie i włączyli się w działania mające na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się koronawirusa poprzez prowadzone działania kontrolne i prewencyjne. Na konferencji przybliżono również rozpoczęty wraz z nowym rokiem szkolnym program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”, którego celem była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk mających na celu redukcję zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii.

Małopolski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny i Małopolski Kurator Oświaty przedstawili ówczesny przyrost zachorowań w regionie oraz warunki bezpiecznego powrotu do szkół oraz odpowiadali na pytania dziennikarzy.

- **Współpraca z Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych**

Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FAZON, której założycielem jest Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych już od 15 lat przyznaje prestiżowe statuetki dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie – Lodołamacze. W pracach konkursowej Kapituły tegorocznej edycji konkursu uczestniczył Okręgowy Inspektor Pracy. Podsumowanie i uroczysta gala konkursu dla województw: podkarpackiego, małopolskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego odbyła się 17 września 2020 r. w Filharmonii Świętokrzyskiej w Kielcach. W uroczystości uczestniczyli członkowie Kapituły, reprezentujący poszczególne województwa i zaproszeni goście. Małopolskę reprezentował Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, który wręczył statuetki Lodołamaczy nagrodzonym pracodawcom. Jednym z nich była **Kopalnia Soli Wieliczka**, która zdobyła również **I miejsce w kategorii Zdrowa Firma** na etapie centralnym.

- **Współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**

W minionym roku w ramach realizacji porozumienia o współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, OIP w Krakowie przeprowadził wspólnie

z przedstawicielami ZUS szkolenia dla pracodawców. W ramach prowadzonej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” we wrześniu 2020 r. przeprowadzono 2 szkolenia z udziałem eksperta ZUS, które przybliżyły pracodawcom zagadnienia związane ze świadczeniami z ubezpieczenia wypadkowego w związku z wypadkiem w pracy. Planowana realizacja wspólnego cyklu szkoleń w ramach „Tygodnia Przedsiębiorczości” została odwołana ze względu na drugą falę pandemii i objęcie całego kraju zakazem zgromadzeń.

- **Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy**

W ramach współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie zorganizowano z inicjatywy WUP dwa szkolenia: z zakresu legalności zatrudnienia (w ramach „Krakowskich warsztatów przedsiębiorczości”) i kontroli agencji zatrudnienia, kierowane do pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia.

- **Współpraca ze Strażą Graniczną**

Na zaproszenie Śląskiego Oddziału Straży Granicznej i Stowarzyszenia Alumni Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wziął udział w projekcie „Cudzoziemiec w pracy”, w którym uczestniczyły także inne jednostki administracji publicznej - Urzędy Wojewódzkie i Urzędy Pracy oraz Okręgowe Inspektoraty Pracy z południowej Polski. Projekt realizowali eksperci pracujący w instytucjach, zajmujący się bezpośrednio procesem wydawania dokumentów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców lub ich kontrolą. W ramach realizacji projektu 21.01.2020 r. odbyło się szkolenie dla pracodawców w siedzibie Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie. Z pracodawcami spotkał się przedstawiciel OIP Kraków i omówił zagadnienia związane z kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy z zakresu legalności zatrudnienia.

Pomimo pandemii projekt udało się zakończyć, a na podstawie ankiet wypełnianych przez uczestników szkoleń powstał raport dostępny na stronie <https://cudzoziemiecwpacy.pl>.

PODSUMOWANIE

Dokonując podsumowania działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie pamiętać należy, że rok 2020 to czas pandemii. Naszą **działalność kontrolno-nadzorczą i prewencyjną** decyzją Głównego Inspektora Pracy musieliśmy wstrzymać od 20 marca do 21 czerwca oraz od 19 października do końca roku. W tym czasie pracodawcy, korzystając z tarczy antykryzysowej, kierowali do nas porozumienia zawierane z pracownikami. Dotyczyły one:

- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy – wpłynęło 2 270 zgłoszeń od 1 977 pracodawców,
- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego - wpłynęło 1 066 zgłoszeń od 961 pracodawców,
- wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy - wpłynęły 152 zgłoszenia od 136 pracodawców,
- zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę - wpłynęło 129 zgłoszeń od 120 pracodawców.

Natomiast pracownicy zwracali się do PIP z zapytaniami dotyczącymi zgodności z prawem działania pracodawców w powyższym zakresie.

W 2020 roku kontynuowaliśmy również (zainicjowane w 2016 r.) audytowe „**pierwsze kontrole**” Państwowej Inspekcji Pracy. Odwiedzaliśmy zakłady jeszcze niekontrolowane, by przeprowadzić kontrolę kompleksową, wyeliminować istniejące nieprawidłowości, udzielić porad i informacji oraz zapobiec łamaniu przepisów prawa wynikających z ich nieznajomości.

Część naszych działań kontrolnych pozwiązana była z **działaniami prewencyjnymi** w formie szkoleń, konkursów i kampanii.

W minionym roku inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 3 800 kontroli (oraz 275 kontroli podmiotów niebędących pracodawcami), z których 1 648 zrealizowano po otrzymaniu skargi lub wniosku o kontrolę.

Podczas prowadzonych działań inspektorzy pracy spotykali się najczęściej (podobnie jak w 2019 r.) z nieprawidłowościami z zakresu wypłaty wynagrodzeń, legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz warunków pracy. Szczególną uwagę

zwraca duża liczba skarg od pracowników – cudzoziemców (w 2018 r. – 331, w 2019 r. – 319 skarg, w 2020 r. – 347 - pomimo pandemii).

Po zmianach przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, kontrole tej grupy pracowników stają się ważnym przedmiotem naszych działań.

Prowadząc kontrole obserwowaliśmy duży napływ pracowników, szczególnie z Ukrainy. W celu eliminacji nieprawidłowości związanych z nielegalnym zatrudnianiem cudzoziemców, kontynuowaliśmy wspólne działania ze Strażą Graniczną oraz poradnictwo z Fundacją Zustricz.

O efektywności pracy małopolskich inspektorów świadczyć mogą kwoty uzyskane dla pracowników na skutek wydanych decyzji płacowych – **w 2020 r. inspektorzy pracy OIP w Krakowie wydali środki prawne zobowiązujące do wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na ponad 5 800 000 zł.**

Od wielu lat odnotowujemy znaczące liczby wypadków ze skutkiem śmiertelnym oraz ciężkich w sektorze budowlanym. Ich głównym źródłem są trudności ekonomiczne małych firm podwykonawczych (mimo korzystnej koniunktury w tej dziedzinie gospodarki), co z kolei wpływa na redukcję kosztów poprawiających bezpieczne warunki pracy. Od kilku już lat inspektorzy pracy obejmują stałym nadzorem duże inwestycje budowlane w Małopolsce (w roku sprawozdawczym - biurowe i drogowe) i na tych budowach w 2020 r. nie doszło do wypadków ciężkich i śmiertelnych. Nadal kontynuujemy nadzór nad realizacją pozostałych inwestycji budowlanych w ramach tzw. „krótkich kontroli”, nakierowanych na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących, mające na celu zmniejszenie wypadkowości w tej branży.

Według danych statystycznych GUS od kilku lat Małopolska plasuje się w czołówce „bezpiecznych regionów” pod względem wskaźników wypadkowych i tak również było w 2020 roku.

W 2021 roku będziemy kontynuować upowszechnianie dobrych praktyk podczas kontroli audytowych, kontrolować wypłatę minimalnej stawki godzinowej dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, kontrolować czas pracy w różnych branżach, a w szczególności w usługach i budownictwie, kontrolować przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,

kontrolować oczyszczalnie ścieków i zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych, udzielać porad prawnych i prowadzić działania prewencyjne podnoszące znajomość prawa pracy i ograniczające nielegalne zatrudnienie. Szczególną uwagę zwrócimy na nieprawidłowości z zakresu zawierania umów cywilnoprawnych, czasu pracy oraz legalności zatrudnienia.

Rozpocniemy kontrole przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych oraz kontrole działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19.

W dalszym ciągu będziemy dbać o bezpieczne warunki pracy na placach budów, w zakładach przemysłowych, na budowach infrastruktury kolejowej, przy pracach leśnych, w kopalniach i obszarach o największym zagrożeniu. Część z tych zadań rozpoczęliśmy w 2020 r. i będziemy realizować w kolejnych 2 latach. Będziemy promować małopolskie zakłady, które w sposób twórczy łączą organizację produkcji z dbałością o bezpieczeństwo i warunki pracy poprzez zachęcanie do udziału w konkursie **„Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”**, w działaniach prewencyjnych **„Zdobądź dyplom PIP”** i **„Prewencja wypadkowa”** oraz w działaniach edukacyjno-informacyjnych **„Buduj bezpiecznie”** i **„Budowa. Stop wypadkom”**.

Nie zapomnimy też o rolnikach i ich potomstwie, dla których w ramach działań prewencyjno-promocyjnych, zorganizujemy szkolenia oraz konkursy **„Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**.

Dziękując Wszystkim za współpracę przy realizacji naszych zadań, zapraszam do współpracy na rzecz ochrony pracy w Małopolsce w 2021 roku.

**DANE STATYSTYCZNE
Z DZIAŁALNOŚCI
OIP W KRAKOWIE
W 2020 ROKU**

SPR_IP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------------------|-------------|-----------------------|---------------------|---|---------------------------------------|-----|---|-------|--------|--|--------------------------|----------------------------------|------------------------|
| | | kontroli | decyzji | | | | | | | | decyzji zaprzestania działalności ⁽²⁾ | wystąpien ⁽³⁾ | wniosków w wystąpie- niach | poleceń ⁽⁴⁾ |
| | | | w tym: | | | | | nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych | | | | | | |
| | | | ogółem ⁽¹⁾ | wstrzymania prac | skierowania pracowników do innych prac | wstrzymania eksploatacji maszyn | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | |
| OGÓŁEM, w tym: | | 3 771 | 16 872 | 696 | 375 | 588 | 222 | 3 | 2 602 | 13 875 | 936 | | | |
| 1. | Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo | 39 | 318 | 5 | 5 | 10 | 0 | 0 | 34 | 139 | 4 | | | |
| 2. | Górnictwo i wydobywanie | 9 | 91 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 7 | 43 | 3 | | | |
| 3. | Przetwórstwo przemysłowe | 574 | 3 793 | 52 | 47 | 146 | 40 | 1 | 471 | 2 677 | 181 | | | |
| 4. | Wytwarzanie energii | 9 | 12 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 | 1 | | | |
| 5. | Dostawa wody | 29 | 137 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 21 | 97 | 6 | | | |
| 6. | Budownictwo | 791 | 5 754 | 590 | 279 | 360 | 23 | 0 | 453 | 1 992 | 91 | | | |
| 7. | Handel i naprawy | 769 | 3 124 | 21 | 21 | 34 | 36 | 0 | 527 | 3 170 | 230 | | | |
| 8. | Transport i gospodarka magazyn. | 211 | 452 | 7 | 1 | 5 | 28 | 2 | 180 | 1 107 | 79 | | | |
| 9. | Zakwaterowanie i usługi gastr. | 213 | 728 | 1 | 2 | 4 | 13 | 0 | 173 | 1 078 | 72 | | | |
| 10. | Informacja i komunikacja | 39 | 65 | 0 | 1 | 0 | 15 | 0 | 34 | 171 | 5 | | | |
| 11. | Finanse i ubezpieczenia | 20 | 56 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 15 | 61 | 12 | | | |
| 12. | Obsługa rynku nieruchomości | 30 | 99 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 19 | 133 | 13 | | | |
| 13. | Działalność profesjonalna | 96 | 306 | 9 | 2 | 9 | 18 | 0 | 67 | 365 | 30 | | | |
| 14. | Usługi administrowania | 211 | 371 | 4 | 11 | 5 | 16 | 0 | 166 | 773 | 49 | | | |
| 15. | Administracja publiczna | 200 | 360 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 91 | 383 | 26 | | | |
| 16. | Edukacja | 116 | 231 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 84 | 428 | 27 | | | |
| 17. | Opieka zdrowotna i pomoc społ. | 135 | 278 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 77 | 367 | 39 | | | |
| 18. | Kultura, rozrywka i rekreacja | 145 | 377 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 76 | 295 | 34 | | | |
| 19. | Pozostała działalność usługowa | 132 | 319 | 2 | 0 | 1 | 22 | 0 | 99 | 581 | 34 | | | |
| 20. | Gospodarstwa domowe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 21. | Organizacje eksterytorialne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 22. | Działalność nieokreślona | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | | | |

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody/ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalności wspierającej

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby / świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

SPR_1Z

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | | wniosków w wystąpie- niach | wystąpień ³⁾ | decyzji zaprzestania działalności ²⁾ | polecień ⁴⁾ | |
|------------------|----------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---|---------------------------------------|-----|---|-------|--------|-----|----------------------------------|-------------------------|---|------------------------|----|
| | | kontroli | decyzji | | | | | | 8 | 9 | 10 | | | | | 11 |
| | | | ogółem ¹⁾ | w tym: | | | | nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych | | | | | | | | |
| | | | | wstrzymania prac | skierowania pracowników do innych prac | wstrzymanie eksploatacji maszyn | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | | 12 | |
| | zakłady o zatrudnieniu: | 3 771 | 16 872 | 696 | 375 | 588 | 222 | 3 | 2 602 | 13 875 | 936 | | | | | |
| 1. | 1 - 9 | 2 166 | 10 032 | 483 | 300 | 384 | 123 | 1 | 1 419 | 7 635 | 453 | | | | | |
| 2. | 10 - 49 | 1 023 | 5 183 | 192 | 61 | 153 | 81 | 2 | 749 | 4 324 | 357 | | | | | |
| 3. | 50 - 249 | 402 | 1 323 | 18 | 12 | 42 | 11 | 0 | 294 | 1 379 | 92 | | | | | |
| 4 | 250 i powyżej | 180 | 334 | 3 | 2 | 9 | 7 | 0 | 140 | 537 | 34 | | | | | |

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

Źródło: dane PIP

SPR_1W

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | | | wniosków w wystąpie- niach | wystąpien ³⁾ | decyzji zaprzestania działalności ²⁾ | polecen ⁴⁾ | |
|-----------------------------------|---|-------------|----------------------|---------------------|----------------------|---|---------------------------------------|---|---|---------------------------------------|--------|----|----------------------------------|-------------------------|---|-----------------------|---|
| | | kontroli | ogółem ¹⁾ | decyzji | | | | | skierowania pracowników do innych prac | wstrzymania eksploatacji maszyn | w tym: | | | | | | nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych |
| | | | | wstrzymania prac | ogółem ¹⁾ | skierowania pracowników do innych prac | wstrzymania eksploatacji maszyn | nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | |
| Ogółem, w tym: | | 3 771 | 16 872 | 696 | 375 | 588 | 222 | 3 | 2 602 | 13 875 | 936 | | | | | | |
| 1. Sektor publiczny ^{a)} | | 566 | 1 327 | 2 | 2 | 10 | 7 | 0 | 292 | 1 241 | 111 | | | | | | |
| ogółem, w tym własność: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. państwowa | | 79 | 144 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 35 | 145 | 3 | | | | | | |
| 2. samorządowa | | 481 | 1 165 | 1 | 0 | 8 | 6 | 0 | 254 | 1 087 | 107 | | | | | | |
| 3. mieszana | | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 1 | | | | | | |
| 2. Sektor prywatny ^{b)} | | 3 161 | 15 463 | 690 | 371 | 575 | 215 | 3 | 2 280 | 12 529 | 817 | | | | | | |
| ogółem, w tym własność: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. prywatna krajowa | | 2 846 | 14 202 | 629 | 347 | 528 | 179 | 3 | 2 044 | 11 553 | 758 | | | | | | |
| 2. prywatna zagraniczna | | 154 | 508 | 31 | 10 | 19 | 1 | 0 | 115 | 464 | 20 | | | | | | |
| 3. prywatna mieszana | | 161 | 753 | 30 | 14 | 28 | 35 | 0 | 121 | 512 | 39 | | | | | | |
| 3. Sektor mieszany | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ogółem, w tym własność: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. zrównoważony ^{c)} | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Nieokreślona własność | | 44 | 82 | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 30 | 105 | 8 | | | | | | |

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwnie prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD) SPR_2P

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------------|------------------------|----------------------------------|---|--|--|--|
| | | ujawnionych wykroczeń | | | | | podjętych środków prawnych | | | | |
| | | ogółem | w tym: | | | nałożonych mandatów | skierowanych wniosków do sądu | zastosowanych środków wychowawczych | zawiadomień prokuratury o przestępstwach | | |
| | | | objętych mandatami | objętych wnioskami do sądu | objętych środkami wychowawczymi | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| OGÓŁEM, w tym: | | 2 647 | 1 422 | 144 | 1 081 | 943 | 56 | 823 | 44 | | |
| 1. | Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo | 26 | 15 | 0 | 11 | 7 | 0 | 8 | 1 | | |
| 2. | Górnictwo i wydobywanie | 11 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 6 | 0 | | |
| 3. | Przetwórstwo przemysłowe | 402 | 210 | 26 | 166 | 145 | 8 | 133 | 6 | | |
| 4. | Wytwarzanie energii | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | | |
| 5. | Dostawa wody | 10 | 7 | 0 | 3 | 5 | 0 | 3 | 0 | | |
| 6. | Budownictwo | 832 | 572 | 30 | 230 | 405 | 12 | 177 | 8 | | |
| 7. | Handel i naprawy | 478 | 221 | 19 | 238 | 139 | 7 | 179 | 4 | | |
| 8. | Transport i gospodarka magazyn. | 209 | 111 | 9 | 89 | 62 | 5 | 61 | 9 | | |
| 9. | Zakwaterowanie i usługi gastr. | 172 | 86 | 16 | 70 | 50 | 5 | 56 | 3 | | |
| 10. | Informacja i komunikacja | 32 | 14 | 0 | 18 | 9 | 0 | 15 | 0 | | |
| 11. | Finanse i ubezpieczenia | 8 | 1 | 0 | 7 | 1 | 0 | 6 | 0 | | |
| 12. | Obsługa rynku nieruchomości | 24 | 9 | 7 | 8 | 8 | 7 | 6 | 1 | | |
| 13. | Działalność profesjonalna | 73 | 36 | 3 | 34 | 24 | 2 | 23 | 0 | | |
| 14. | Usługi administrowania | 129 | 58 | 17 | 54 | 37 | 6 | 43 | 7 | | |
| 15. | Administracja publiczna | 45 | 13 | 0 | 32 | 8 | 0 | 25 | 0 | | |
| 16. | Edukacja | 49 | 14 | 8 | 27 | 9 | 1 | 23 | 0 | | |
| 17. | Opieka zdrowotna i pomoc społ. | 41 | 20 | 0 | 21 | 12 | 0 | 12 | 1 | | |
| 18. | Kultura, rozrywka i rekreacja | 26 | 5 | 0 | 21 | 3 | 0 | 15 | 0 | | |
| 19. | Pozostała działalność usługowa | 77 | 27 | 8 | 42 | 16 | 2 | 30 | 3 | | |
| 20. | Gospodarstwa domowe | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 21. | Organizacje eksterytorialne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 22. | Działalność nieokreślona | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | | |

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny: naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

SPR_2Z

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | |
|------------------|--|-----------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|--|--|
| | | ujawnionych wykroczeń | | | | podjętych środków prawnych | | | | | |
| | | ogółem | w tym: | | | nałożonych mandatów | skierowanych wniosków do sądu | zastosowanych środków wychowawczych | zawiadomień prokuratury o przestępstwach | | |
| 1 | 2 | | objętych mandatami | objętych wnioskami do sądu | objętych środkami wychowawczymi | | | | | | |
| | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| | OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu: | 2 647 | 1 422 | 144 | 1 081 | 943 | 56 | 823 | 44 | | |
| 1. | 1 - 9 | 1 688 | 930 | 90 | 668 | 625 | 32 | 510 | 32 | | |
| 2. | 10 - 49 | 661 | 354 | 24 | 283 | 224 | 15 | 207 | 6 | | |
| 3. | 50 - 249 | 198 | 100 | 16 | 82 | 64 | 4 | 69 | 4 | | |
| 4. | 250 i powyżej | 100 | 38 | 14 | 48 | 30 | 5 | 37 | 2 | | |

Źródło: dane PIP

SPR_2W

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

| Wyszczególnienie | | L I C Z B A | | | | | | | | | |
|------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-----|----------------------------|-------------------------------------|---|--|--|
| | | ujawnionych wykroczeń | | | | | podjętych środków prawnych | | | | zawiadomień prokuratury o przestępstwach |
| | | ogółem | w tym: | | | | nałożonych mandatów | skierowanych wniosków do sądu | zastosowanych środków wychowawczych | | |
| | | | objętych mandatami | objętych wnioskami do sądu | objętych środkami wychowawczymi | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| | OGÓŁEM, w tym: | 2 647 | 1 422 | 144 | 1 081 | 943 | 56 | 823 | 44 | | |
| 1. | Sektor publiczny ^{a)} | 130 | 33 | 9 | 88 | 22 | 2 | 65 | 1 | | |
| | ogółem, w tym własność: | | | | | | | | | | |
| | 1. państwowa | 19 | 6 | 1 | 12 | 5 | 1 | 7 | 1 | | |
| | 2. samorządowa | 109 | 26 | 8 | 75 | 16 | 1 | 57 | 0 | | |
| | 3. mieszana | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | | |
| 2. | Sektor prywatny ^{b)} | 2 497 | 1 380 | 134 | 983 | 916 | 53 | 750 | 43 | | |
| | ogółem, w tym własność: | | | | | | | | | | |
| | 1. prywatna krajowa | 2 294 | 1 271 | 112 | 911 | 848 | 46 | 688 | 37 | | |
| | 2. prywatna zagraniczna | 92 | 43 | 16 | 33 | 25 | 4 | 31 | 1 | | |
| | 3. prywatna mieszana | 111 | 66 | 6 | 39 | 43 | 3 | 31 | 5 | | |
| 3. | Sektor mieszany | | | | | | | | | | |
| | zrównoważony ^{c)} | | | | | | | | | | |
| 4. | Nieokreślona własność | 20 | 9 | 1 | 10 | 5 | 1 | 8 | 0 | | |

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Źródło: dane PIP



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie

pl. Szczepański 5

31-011 Kraków

tel.: 12 422 90 82

fax: 12 421 50 11

kancelaria@krakow.pip.gov.pl

l www.krakow.pip.gov.pl