

SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
w 2021 r.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Szanowni Państwo!

Mam przyjemność (kolejny już raz) przedstawić Państwu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie za 2021 rok, zawierające wyniki i wnioski uzyskane w efekcie działań kontrolno – nadzorczych oraz prewencyjnych i promocyjnych, zrealizowanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

Rok 2021 (podobnie jak poprzedni) upłynął pod znakiem pandemii SARS-CoV-2. Wymagało to stosowania wielu obostrzeń, co miało wpływ na działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Dalsze rozprzestrzenianie się wirusa spowodowało m.in. konieczność ograniczenia normalnych czynności kontrolnych. Decyzją Głównego Inspektora Pracy od 25 stycznia 2021 r. kontrole, wymagające bezpośredniego kontaktu z podmiotem kontrolowanym lub jego przedstawicielami, a więc odbywające się w siedzibie podmiotu lub miejscach prowadzenia przez niego działalności, ograniczono wyłącznie do przypadków:

- bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników lub innych osób w miejscach publicznych,*
- oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy,*
- nadzorem rynku prowadzonym przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności na wniosek przedstawicieli Krajowej Administracji Skarbowej,*
- odbiorami stanowisk pracy osób niepełnosprawnych, opiniami związanymi z ubieganiem się o status prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej,*
- wnioskiem ministra właściwego ds. środowiska o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej,*
- oceną budowy i stanu technicznego jednostek pływających po wodach śródlądowych,*
- zagadnieniami istotnymi ze względu na współpracę z innymi organami i instytucjami.*

*Pozostałe czynności kontrolne były realizowane w formie kontroli „zdalnych” lub „hybrydowych” (**kontrola zdalna** – realizowana w całości za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej, **kontrola hybrydowa** – niektóre czynności kontrolne prowadzone były zdalnie, a pozostała część czynności*

kontrolnych w sposób bezpośredni). Od 26 kwietnia 2021 r. podjęto próbę stopniowego powrotu do pełnego zakresu działalności PIP.

Z uwagi na dalsze rozprzestrzenianie się wirus SARS-CoV-2, decyzją Głównego Inspektora Pracy 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 14 maja 2021 r. ponownie uruchomiono udzielanie osobistych porad prawnych, jednak z zastosowaniem ograniczeń zarówno co do liczby przyjmowanych interesantów, jak i czasu trwania porady. Pomimo wskazanych ograniczeń poradnictwo, podobnie jak w latach ubiegłych cieszyło się dużym zainteresowaniem obywateli.

Kolejny rok, w związku z ograniczeniami „covidowymi” oraz cyklicznie wprowadzane w tym zakresie zmiany sprawiły, że rok 2021 był dla Państwowej Inspekcji Pracy trudny. Pomimo trudności niezmienna pozostała misja Państwowej Inspekcji Pracy czyli skuteczne egzekwowanie przepisów prawa poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie przeprowadzili 3 622 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, a znacząca część przez obcokrajowców. Podczas kontroli sprawdzano również działania pracodawców mające na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się koronawirusa – łącznie przeprowadzono 2 517 takich kontroli. Sygnały pojawiające się w prasie, a dotyczące mobbingu w jednym z krakowskich teatrów, zainspirowały nas do przeprowadzenia cyklu szkoleń w ramach kampanii „Praca od kulis – przeciw mobbingowi”. Zwieńczeniem kampanii był panel dyskusyjny na antenie Radia Kraków, w którym uczestniczyli przedstawiciele krakowskich teatrów i uczelni oraz Główna Inspektor Pracy. Duże zainteresowanie tą tematyką spowodowało, że szkolenia będą kontynuowane w 2022 r.

Wszystkie skargi kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy (wpłynęło 3 549 skarg, w których zawarto 8 273 zagadnienia) 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 część skarg została załatwiona poprzez udzielenie 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 mnogość i 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 i liczę na dalszą, owocną współpracę oraz wsparcie z Państwa strony.

Mam nadzieję, że przedstawione sprawozdanie przybliży Państwu szczegóły naszej działalności i wyniki pracy Urzędu za 2021 r.

Zapraszam do lektury

Spis treści

Wprowadzenie

1. Podstawy prawne działania PIP	11
2. Zakres kompetencji działania PIP.....	12
3. Działania priorytetowe w 2021 r.	16

Wypadki przy pracy

1. Wypadki przy pracy w 2021 r.	19
--------------------------------------	----

Działalność kontrolno-nadzorcza

1. Informacje wstępne o działalności kontrolnej w 2021 r.	33
2. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych w Małopolsce	34
3. Budowy i remonty dróg w Małopolsce	41
4. Decyzje OIP nakazujące zaprzestania prowadzenia działalności	47
5. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	47
6. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	51
7. Kontrole zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.....	56
8. Kontrole czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	58
9. Pierwsza kontrola	62
10. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	67
11. Skargi i wnioski	69
12. Poradnictwo z zakresu prawa pracy	71
13. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	73
14. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.....	74

15. Zadania własne realizowane przez OIP w Krakowie

A.	Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w stacjach uzdatniania wody.....	77
B.	Przestrzegania przepisów prawa w lecznicach dla zwierząt.	80

Działalność prewencyjna

1.	Zadania prewencyjne	87
2.	Konkursy.....	91
3.	Współpraca.....	101

Podsumowanie.....	109
--------------------------	------------

Dane statystyczne z działalności OIP w Krakowie w 2021 r.	115
---	------------

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 31.12.2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **pracowało 158 osób**, w tym czynności kontrolno-nadzorcze i prewencyjne wykonywało **105 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 (tzw. nadzór rynku);
- 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, **zaprzeczenia 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 2021 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 i promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy.

Opracowując Program działania PIP na rok 2021 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:

- **końcowy 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 2021)** - 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**,
- rozpatrywanie **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**,
- kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bhp **w placówkach ochrony zdrowia**
- 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 2021 r. realizowaliśmy:

- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w stacjach uzdatniania wody.
- Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w lecznicach dla zwierząt.

W ramach realizacji powyższego planu **Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie przeprowadził ponad 3 600 działań kontrolnych** oraz różnego rodzaju działania prewencyjne skierowane do młodzieży, studentów, pracowników i pracodawców.

WYPADKI PRZY PRACY

1. WYPADKI PRZY PRACY W 2021 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 Małopolska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie działająca przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie.

W roku **2021** inspektorzy pracy OIP w Krakowie **zbadali okoliczności i przyczyny 136 wypadków przy pracy**, (w tym 119 zaistniałych w 2021 r. oraz 17 które miały miejsce w 2020 r.). W wyniku tych wypadków poszkodowanych zostało **153 osoby**, w tym 52 doznały ciężkich uszkodzeń ciała, a 27 poniosło śmierć.

Liczba zbadanych wypadków w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie w 2021 roku w stosunku do roku 2020 wzrosła o 5, wypadków ciężkich zmalała o 11, natomiast wypadków ze skutkiem śmiertelnym wzrosła o 8.

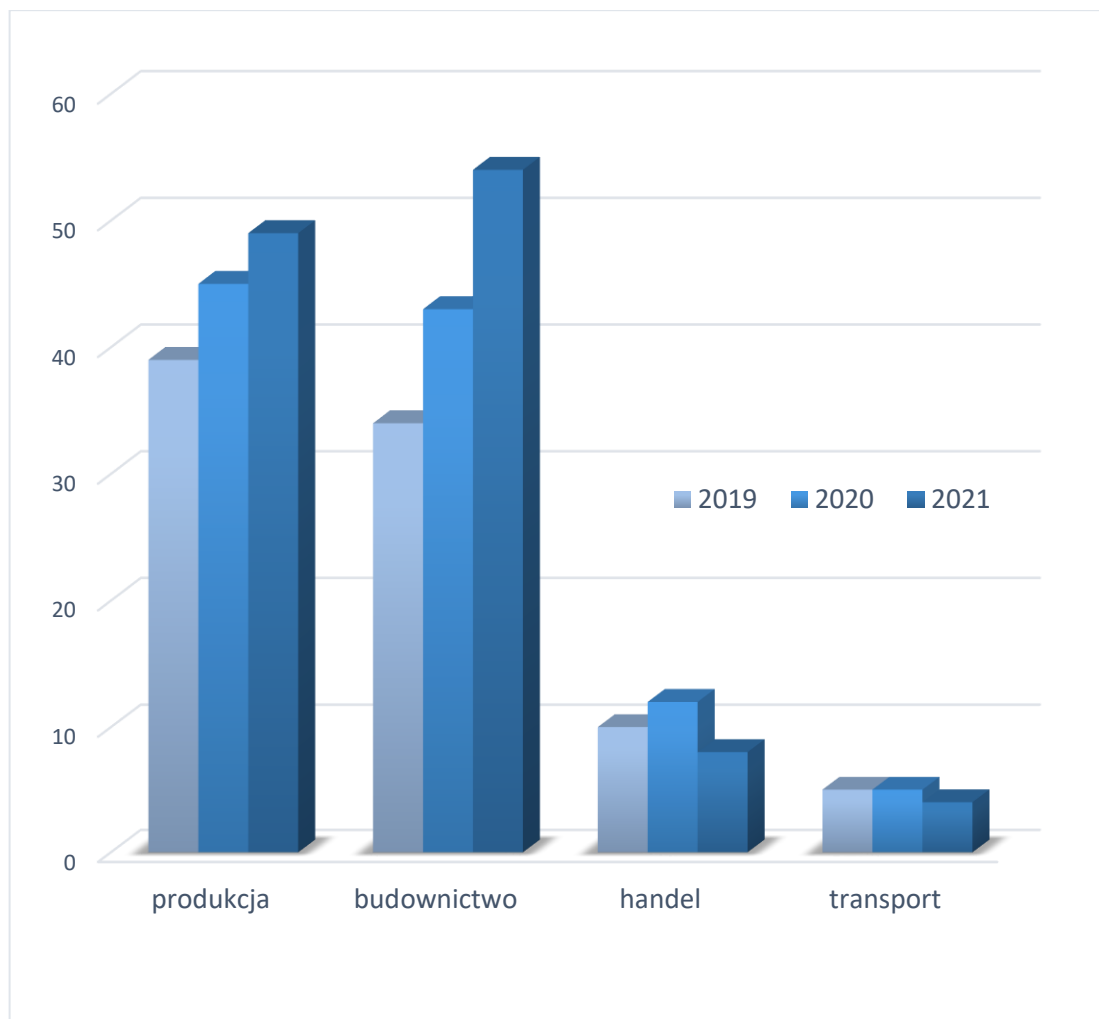
Tabela 1. Liczba zbadanych w OIP w Krakowie wypadków przy pracy
w latach 2019-2021 i statystyka skutków.

Rok	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym:	
				śmiertelnych	ciężkich
2021	ogółem	136	153	27	52
	w tym: wypadki zbiorowe	15	32	2	8
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

Liczba wypadków zbadanych w OIP Kraków w 2021r. w stosunku do 2020r. jest na tym samym poziomie. Dane uwzględniają wypadki dla których postępowanie nie zostało zakończone do 31 grudnia 2020r., a ich badanie zakończono w 2021r. – 14 wypadków, 17 poszkodowanych (5 poszkodowanych śmiertelnie, 6 ciężko, 6 lekkie urazy powodujące czasową niezdolność do pracy) oraz 4 wypadki zaistniałe w 2020r. a zgłoszone w 2021r. (1 śmiertelny, 1 ciężki, 2 lekkie – powodujące czasową niezdolność do pracy).

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

Wykres 1. Poszkodowani w wypadkach wg wybranych sekcji PKD



Na podstawie analizy zbadanych wypadków w latach 2019 - 2021 oraz rejestru zgłoszeń wypadkowych należy stwierdzić, że największe zagrożenia wypadkowe na terenie województwa małopolskiego (od kilku już lat) wystąpiły w budownictwie i działalności produkcyjnej.

Liczba zbadanych wypadków zarówno w produkcji i w budownictwie wzrosła w stosunku do 2020 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.

Dodatkowo wpływ na zwiększenie liczby wypadków niewątpliwie miał wzrost aktywności gospodarczej po wyhamowaniu w pierwszym okresie lockdown'u związanego z trwającą epidemią wirusa SARS-COV-19

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 wzrosła w porównaniu do poprzedniego roku i wyniosła 35%. Udział procentowy tej branży w liczbie wszystkich zbadanych wypadków w danym roku był nadal wysoki (2020r. -33,6%, 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 56 wypadków w zakładach o tym PKD, w których poszkodowanych zostało 57 osób, w tym 15 śmiertelnie, a 14 doznało ciężkich obrażeń ciała (w roku 2020 – 46 osób, w tym 7 śmiertelnie, a 18 osób doznało

ciężkich obrażeń ciała) - byli to głównie pracownicy (81%) zatrudnieni w ramach stosunku pracy.

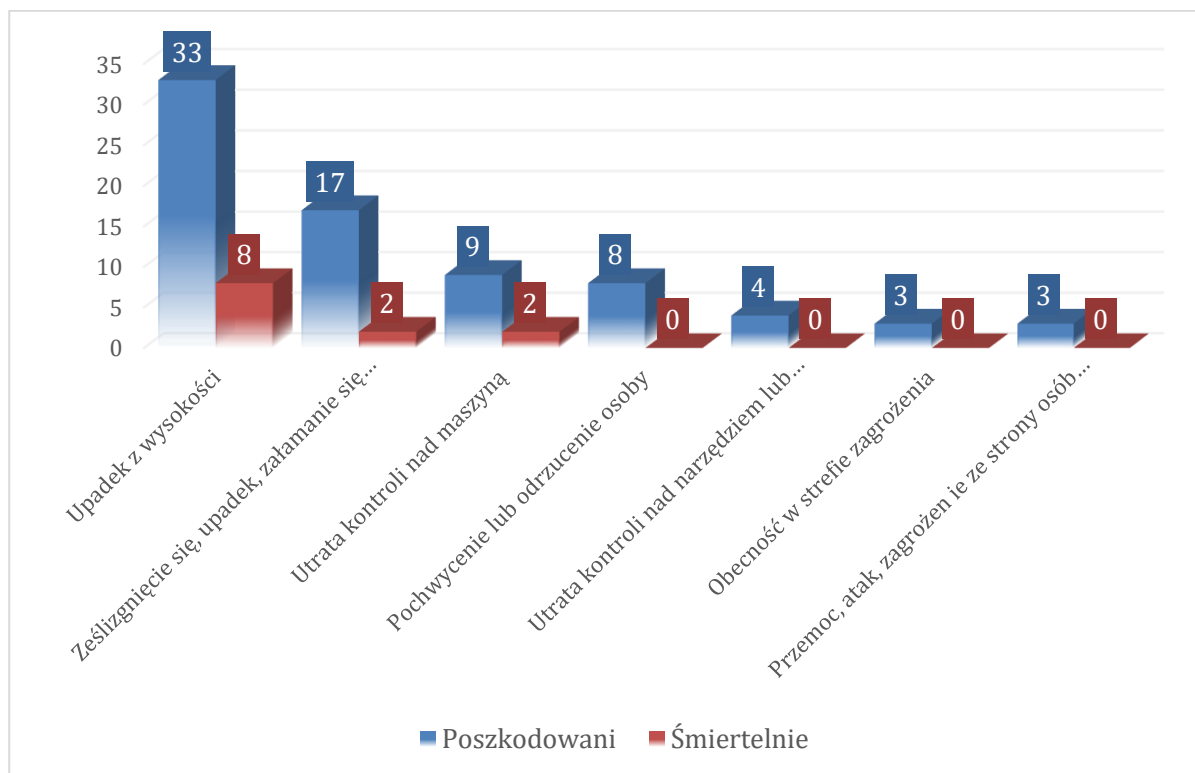
Do najczęściej występujących wydarzeń będących odchyleniem od stanu normalnego (w budownictwie) należy zaliczyć:

- upadek osoby z wysokości - na niższy poziom – 50% wypadków (w 2020r. - 50%),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika do dołu – 6% (w 2020r. - 16 %).

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

- upadek z wysokości (35 poszkodowanych, w tym 9 śmiertelnie),
- ześlizgnięcie się, uderzenie z góry (13 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) (9 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (6 poszkodowanych, w tym 1 śmiertelnie),
- utrata kontroli nad narzędziem lub materiałem obrabianym (4 poszkodowanych, w tym 0 śmiertelnie),
- poślizgnięcie się, potknięcie, upadek na tym samym poziomie (6 poszkodowanych, w tym 2 śmiertelnie),

Wykres 2. Wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego



Udział procentowy wypadków spowodowanych upadkiem z wysokości, w stosunku do ogółu wypadków w 2021 roku wzrósł w porównaniu do poprzedniego okresu – było to 23% wypadków (w 2020 – 20%, w 2019 – 16,7%, w 2018 – 20,8%).

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).

42 % poszkodowanych we wszystkich wypadkach to osoby o stażu do 1 roku: 64 poszkodowanych (w 2020r. – 64 osoby, 2019r. – 62, w 2018r. - 50). Udział tej grupy nadal jest wysoki w ogólnej liczbie poszkodowanych.

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 (21,6%), 30-39 (21,6%), 40-49 (22,9%), 50-59 (21,6%), 60 lat i więcej (7,2%).

Trzech pracowników młodocianych również uległo wypadkom.

Najwięcej poszkodowanych było zatrudnionych w następujących zawodach:

- robotnicy budowlani i pokrewni w budownictwie – 16,4% poszkodowanych,
- robotnicy wykonujący proste prace w przemyśle – 9,2%,
- operatorzy maszyn i urządzeń – 5,3%,
- kierowcy i operatorzy pojazdów – 5,3%.

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 zachowań pracowników – przyczyny ludzkie – **48%** ogółu przyczyn. Wśród nich wskazać należy: lekceważenie przepisów i zasad bhp – 30% wypadków, lekceważenie zagrożenia – 23% wypadków, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności – 10% wypadków. Często, jako przyczynę wypadku, również wskazywano zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem – 26% 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 14% wypadków). Również w 5% 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 – (**31%** ogółu ustalonych przyczyn). Wśród tych przyczyn wskazać należy na: brak nadzoru – 35%, tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy – 13% wypadków, nieprawidłowości w zakresie instrukcji prowadzenia procesów, eksploatacji urządzeń

energetycznych i obsługi maszyn i urządzeń (18% wypadków), a także tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii (18% 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 (21% ogółu przyczyn) dominującymi przyczynami były: brak urządzeń zabezpieczających, nieprawidłowa ich konstrukcja lub nieprawidłowe działanie (30% ogółu wypadków), a w dalszej kolejności: brak sygnalizacji zagrożeń – (12%) oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – (11%).

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy OIP w Krakowie **wydali łącznie 198 decyzji**, w tym:

- 13 decyzji dotyczyło wstrzymania prac,
- 18 decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji urządzeń, przy których wydarzył się wypadek,
- 10 decyzji dotyczyło zakazu wykonywania prac,
- 47 decyzjom inspektorzy nadali rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 K.p.a.

Decyzje wydane przez inspektorów pracy dotyczyły łącznie **5 618** pracowników.

Ponadto inspektorzy pracy w **65 wystąpieniach** skierowali **169 wniosków, dotyczących 1 696 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 **42 wykroczeń przeciwko prawom pracowników** w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy nałożyli **41 mandatów karnych** na łączną kwotę **64 300 zł**. Zastosowali również **11 środków oddziaływania wychowawczego**.

Inspektorzy pracy skierowali także **7 wniosków do sądów o ukaranie** osób winnych popełnienia **20 wykroczeń**. Sądy rozstrzygnęły 3 wnioski i orzekając w powyższych

sprawach nałożyły kary grzywny w łącznej kwocie **7 000 zł**. Pozostałe sprawy są w toku.

W 2021 r. inspektorzy pracy, w sprawach dotyczących wypadków przy pracy, skierowali do prokuratury **6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

W 2021 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 2021 R.

W 2021 roku inspektorzy pracy OIP w Krakowie przeprowadzili łącznie **3 898 kontroli** (zakończonych protokołem – 3622, zakończonych notatką – 276). Dane statystyczne Inspektoratu wskazują, że stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości były podstawą do wydania ogółem **19 084 decyzji**, skierowania do kontrolowanych pracodawców lub przedsiębiorców **15 997 wniosków w wystąpieniach oraz 1 014 poleceń**.

Przeprowadzone kontrole wykazały popełnienie **2 996 wykroczeń**. Osoby winne popełnienia wykroczeń ukarane zostały **1 117 mandatami na łączną kwotę 1 353 150 zł**. Inspektorzy OIP w Krakowie w **74 przypadkach** skierowali **do sądu wnioski o ukaranie** oraz zastosowali **763 środki oddziaływania wychowawczego**.

Najwięcej nieprawidłowości (podobnie jak w latach poprzednich) 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 2021 do prokuratury skierowano 54 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Od wielu już lat systematycznie wzrastała liczba skarg i wniosków zgłaszanych do PIP. Rok 2020 i 2021 w tym zakresie był nieco inny – liczba zgłoszeń uległa nieznaczniemu zmniejszeniu. **W 2021 roku liczba skarg wyniosła 3 549, a w 2020r. – 3 920** podczas gdy w okresie 2015 – 2019 r. to wzrost od 3 590 do 4 471. Prawdopodobnie tendencja spadkowa była spowodowana COVID-19.

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 (najczęściej związaną ze stanem epidemii i wprowadzonymi obostrzeniami) bądź kwestionowaniem przez pracodawcę okoliczności mających wpływ na wysokość wynagrodzenia (liczby przepracowanych godzin, jakości pracy).

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 nieznajomość języka polskiego przez skarżących i fakt przebywania ich poza granicami kraju. Zdarzały się także pisma tłumaczone za pomocą internetowych translatorów, które nie były na tyle dokładne, aby dostatecznie wyjaśnić treść skargi.

Od strony prawnej problemem w dalszym ciągu pozostaje stopień skomplikowania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, szczególnie przy modyfikacjach wynikających z ogłoszenia stanu epidemii. Dodatkowo brak wymogu formy pisemnej umowy zlecenia powodował, że w sytuacjach braku dokumentacji dotyczącej zatrudnienia, podmioty kontrolowane tłumaczyły się zawieraniem ustnych umów cywilnoprawnych.

Duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości w dalszym ciągu była skutkiem niedostatecznej znajomości przepisów. Problemy takie szczególnie często pojawiały się w firmach prowadzonych przez cudzoziemców lub należących do międzynarodowych grup.

2. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH I ROZBIÓRKOWYCH W MAŁOPOLSCE

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych w 2021 r. (podobnie jak w 2019 i 2020r.) 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 budowle 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. i 2020r.) szczególnym nadzorem (program trzyletni), co skutkowało zwiększoną obecnością inspektorów pracy na placach tych budów.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej prac budowlanych i rozbiórkowych inspektorzy pracy przeprowadzili w 2021 r. (na terenie Małopolski) **233 kontrole**. Kontrolami objęto **211** przedsiębiorców, na rzecz których pracę świadczyło łącznie **1 971** osób. Działania inspektorów pracy (tak jak w roku poprzednim) objęły przede wszystkim budowy obiektów mieszkalnych, biurowych, handlowych, produkcyjnych, magazynowych oraz remonty, rozbiórki i modernizacje obiektów budowlanych, przebudowy instalacji podziemnych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 pracowników) – 176, następnie w małych zakładach (10 do 49 pracowników) – 43, średnich (od 50 do 249 pracowników) – 11 oraz dużych (od 250 pracowników) – 3 kontrole.

Kontrole były prowadzone przez cały rok, lecz mniejsza ich liczba w stosunku do 2020 r. (255 kontroli) spowodowana była rozprzestrzenianiem się COVID-19. Dobór placów budów opierał się (podobnie jak w latach poprzednich) na:

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

Stwierdziliśmy, że najwięcej nieprawidłowości było związanych z zabezpieczeniem prac na wysokości - problem dotyczył 77% podmiotów poddanych kontroli.

Rokrocznie głównymi przyczynami nieprawidłowości w tym obszarze są: krótkie terminy realizacji inwestycji, ograniczanie kosztów na organizację prac oraz zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości, niedobór wykwalifikowanych i odpowiednio przeszkolonych pracowników w zakresie bhp oraz doświadczonej kadry zarządzającej (mistrzów budowlanych, kierowników robót). Powtarzający się problem to brak lub stosowanie nieskutecznych, często prowizorycznych środków ochrony zbiorowej przy pracach na wysokości, niezapewnienie bezpiecznych przejść lub dojść do stanowisk pracy, brak lub nieskuteczne zabezpieczenie otworów technologicznych w stropach i ścianach zewnętrznych. Wielokrotnie ujawniano nieprawidłowo dobrane systemowe zabezpieczenia zbiorowe 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 (np. prowizoryczne łączenie różnych systemów). W wielu przypadkach stwierdzono brak wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, niewłaściwy ich dobór lub nieegzekwowanie ich stosowania.

Brak lub nieprawidłowo zabezpieczone miejsca i strefy niebezpieczne (w 63% podmiotów kontrolowanych) stwierdzano w znacznej większości przypadków na małych powierzchniowo budowach, na terenie których wiele podmiotów, wykonywało równocześnie różnego rodzaju prace budowlane.

Mniejszą liczbę nieprawidłowości, jednak stwierdzoną w ponad połowie kontroli, stanowiły naruszenia przepisów bhp związane z przygotowaniem i organizacją budowy.

W obszarze przygotowania prac najczęściej powtarzające się naruszenia przepisów dotyczyły dokumentacji (61%), w tym: oceny ryzyka zawodowego, protokołów pomiarów elektrycznych, protokołów odbioru rusztowań, IBWR i instrukcji bhp, a w obszarze organizacji budowy, ochrony przeciwporażeniowej (51%).

Brak lub nieprawidłowe dokumentacje stwierdzano głównie u małych przedsiębiorców, co wynikało z niskiego poziomu wiedzy w zakresie bhp oraz niechęci do wprowadzania nowych procedur. Były one traktowane jako wymóg formalny - kolejny niepotrzebny

dokument przy prowadzonych robotach budowlanych, a co za tym idzie dodatkowe koszty.

Zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznych dotyczyły głównie niezabezpieczenia przewodów zasilających odbiorniki energii przed uszkodzeniami mechanicznymi, zasilania przewodami z uszkodzoną izolacją lub uszkodzonymi gniazdami wtykowymi, niewłaściwy stan techniczny lub niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieuprawnionych. Duża liczba małych przedsiębiorców włączających się do realizacji inwestycji (na różnych jej etapach) wpływała na niekontrolowaną i nieplanowaną (na etapie przygotowania inwestycji) rozbudowę tymczasowych instalacji elektrycznych na placach budów. Stosowanie w różnym stanie technicznym oraz o różnym stopniu ochrony IP instalacji (przewodów) i urządzeń dla podłączenia odbiorników energii, często wpływała na degradację istniejącej instalacji elektrycznej zasilającej plac budowy, a tym samym na stały wzrost zagrożeń związanych z jej eksploatacją.

Na wysokim poziomie utrzymywało się naruszanie przepisów dotyczących wykonywania prac przy użyciu rusztowań (40% kontroli). W zakresie ich eksploatacji najczęściej stwierdzano: brak lub nieprawidłowo zamontowane balustrady (w przypadku rusztowań przyściennych w zdecydowanej większości brakowało balustrad wewnętrznych), nieprawidłowe wypełnienie pomostami powierzchni roboczych rusztowań, nieprawidłowe posadowienie i zakotwienie. Skutkowało to wykonywaniem pracy na rusztowaniach niekompletnych lub zmontowanych niezgodnie z dokumentacją producenta i przepisami, nierzadko przez osoby bez uprawnień kwalifikacyjnych lub osoby odpowiedzialne za montaż o niskim poziomie wiedzy technicznej. Większość naruszeń w tym obszarze dotyczyła rusztowań niskich (typowych) wykorzystywanych zarówno do prac montażowych i 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 NIEPRAWIDŁOŚCI

- 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 tego 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, wynikające z niskiego poziomu ich wiedzy i doświadczenia w działalności w branży budowlanej.

- 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 lub ich bagatelizowanie.
- 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 **3 367 decyzji (245 pisemnych)**, obejmujących 17 443 pracowników (liczonych przy każdej decyzji), w tym:

- 321 decyzji wstrzymania prac,
- 226 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń,
- 173 decyzje zakazu wykonywania prac,
- 60 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 2 154 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało zastosowaniem przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych zakończonych nałożeniem **132 mandatów** na łączną kwotę **174 300 zł** za popełnienie **164** wykroczeń oraz **43** środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie **50** wykroczeń. W wyniku kontroli, za popełnienie **16** wykroczeń skierowano do sądu **3** wnioski o ukaranie. **Skierowano 1 wniosek do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej o 100%** na kolejny rok.

W ramach współpracy z innymi organami inspektorzy pracy:

- przeprowadzili 3 kontrole na wniosek innych organów (Policji - 2, Straży Granicznej – 1),
- przeprowadzili 8 kontroli wspólnych (2 ze Strażą Graniczną, 6 z UDT),

- skierowali pisma informujące o dokonanych ustaleniach i naruszeniach przepisów m.in.: po 1 – do Starosty i Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy; po 2 – do Państwowego Nadzoru Budowlanego, Policji, Wojewody; 3 – do UDT, 4 – do Straży Granicznej.

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 2021 r. przeprowadzili 248 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:

- **1 334 decyzje** (dotyczące 3 905 pracowników) w tym:
 - 682 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 288 decyzji wstrzymujących prace,
 - 160 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn,
 - 101 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
 - 49 decyzji zakazujących wykonywania prac.

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało nałożeniem przez inspektorów pracy 179 mandatów na łączną kwotę 206 900 zł oraz zastosowaniem 44 środków oddziaływania wychowawczego.

3. BUDOWY I REMONTY DRÓG W MAŁOPOLSCE

Realizując harmonogram zadań kontrolnych na 2021 r., inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie Małopolski **24** kontrole prac przy budowach i remontach dróg. Skontrolowano 23 podmioty na rzecz których świadczyło pracę 279 osób.

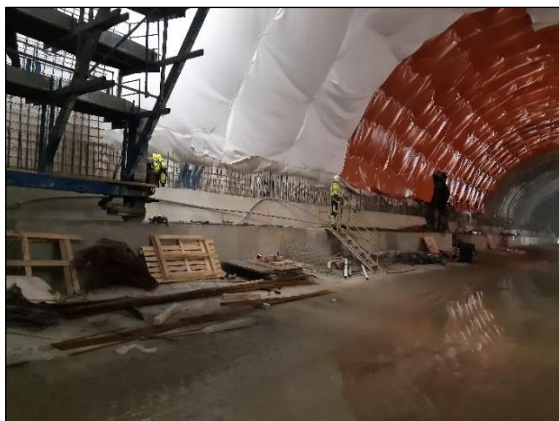
Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych zakładach, tj.: zatrudniających do 9 osób - 12 kontroli, od 10 do 49 osób – 8 kontroli. Ponadto skontrolowano 2 podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób oraz dwa zatrudniające powyżej 250 osób.

Kontrolami objęto **23 przedsiębiorców** zatrudniających **łącznie 279 osób**, w tym 250 pracowników, 12 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 16 podmiotów samozatrudniających się. Przy planowaniu kontroli uwzględniano te budowy, na których realizowane były duże inwestycje związane z budową dróg, węzłów komunikacyjnych oraz obiektów mostowych. Ponadto na wybór budów miał wpływ charakter prowadzonych prac oraz występowanie znacznych zagrożeń dla życia i zdrowia, w tym o oddziaływaniu bezpośrednim, w których występowały prace na wysokości oraz robót drogowych wraz z infrastrukturą.

Biorąc pod uwagę formę własności, kontrolami objęto przede wszystkim podmioty własności prywatnej – 23 kontroli, w tym 1 kontrolę w podmiocie stanowiącym własność zagraniczną. Skontrolowano także 1 podmiot o własności państwowej.

O wyborze budów decydowali inspektorzy pracy.

Przeważały kontrole obiektów inżynierskich (tunel, mosty), przy realizacji których występowały liczne zagrożenia, w tym prace na wysokości. Kontrole dotyczyły głównie obiektów nowobudowanych.



Budowa drogi ekspresowej S7 **odcinek Naprawa-Skomielną Białą, tunel.** Pracownicy pracowali na murze bez zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.



Budowa drogi ekspresowej S7 **odcinek Szczepanowice-Widoma.** Brak skutecznych zabezpieczeń zbiorowych przed upadkiem z wysokości.

Skala nieprawidłowości występujących przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych w 2021 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, zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej, a także w obszarze związanym z organizacją prac – sporządzaniem dokumentacji o odpowiedniej jakości.

Istotny wpływ na stan bezpieczeństwa na budowach miał etap realizacji dużych inwestycji, które były objęte systematycznym nadzorem inspektora pracy, co wiązało się ze zwiększoną liczbą kontroli tych obiektów.

Bezpośrednie przełożenie na stan bezpieczeństwa miało również wykonywanie prac przez małe i średnie podmioty, które szukając oszczędności w obszarze zabezpieczeń oraz posiadających niską kulturę bezpieczeństwa pracy. W tych przypadkach poprawa była wymuszana wyłącznie działaniami kontrolnymi inspektorów pracy i stosowaniem środków represyjnych.

Analiza zakresu i charakteru wydawanych decyzji - w zależności od wielkości pracodawców wskazała, że ujawniane uchybienia były następstwem nieprawidłowego oraz rutynowego wykonywania funkcji kontrolnych i doradczych przez służby bhp. Właściwe wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach

oraz jej umiejętności mają istotne znaczenie dla warunków pracy. Było to widoczne na dużych inwestycjach, gdzie działały wyspecjalizowane służby bhp budowy i gdzie standardy bezpieczeństwa pracy były nieporównywalnie wyższe.

W przypadku małych przedsiębiorców było charakterystyczne zjawisko polegające na braku świadomości potrzeby tworzenia bezpiecznych warunków pracy oraz traktowanie samodzielnych działań w tym zakresie, na dużych budowach, jako zbędnych.

Stan ten, w przypadku firm posiadających siedziby w odległych miejscowościach Polski, dodatkowo potęgował „fikcyjny” nadzór nad zatrudnianymi cudzoziemcami, głównie obywatelami Ukrainy - najczęściej jako osoba nadzoru wskazywany był jeden z pracowników - cudzoziemców.

W takiej sytuacji - przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania prac budowlanych - jedynie na wykonawców nie mogło skutecznie wyeliminować zagrożeń. Dało się zauważyć wyraźną różnicę pomiędzy stanem bezpieczeństwa pracy budowli, których inwestorem były jednostki państwowe (GDDKiA), gdzie w poprawę warunków zaangażowany był również inwestor, a budowli inwestorów prywatnych czy samorządowych.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

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

- **201** decyzji dotyczących łącznie 1 101 pracowników, w tym:
 - 90 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 26 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 15 decyzji skierowania do innych prac,
 - 14 decyzji zakazania wykonywania prac,
 - 12 decyzji wstrzymania prac,
 - 1 decyzję zakazania prowadzenia działalności.
- skierowano **15** wystąpień zawierających **35** wniosków (dotyczących łącznie 61 pracowników).

Nieprzestrzeganie przepisów bhp skutkowało przeprowadzeniem przez inspektorów pracy, w stosunku do osób winnych, postępowań **wykroczeniowych** zakończonych nałożeniem **11 mandatów karnych** na łączną kwotę 11 300 zł oraz zastosowaniem **9 środków oddziaływania wychowawczego**.

• DZIAŁANIA PREWENCYJNE ZWIĄZANE Z BUDOWNICTWEM

W 2021 r. równoległe z kontrolami stanu bezpieczeństwa pracy, prowadzone były działania prewencyjne, związane z propagowaniem bezpieczeństwa pracy i kultury pracy na budowach. Z uwagi na stan epidemiczny związany z zagrożeniem koronawirusem SARS CoV-2 i wprowadzone przez Rząd RP ograniczenia, zorganizowano tylko dwa szkolenia na budowie objętej systematycznym nadzorem, jedno dla kadry kierowniczej generalnego wykonawcy, drugie dla osób nadzorujących pracę pracowników podwykonawców. Szkolenia prowadzone były z zachowaniem reżimu sanitarnego. Tematyka dostosowana została do aktualnego postępu prac i stwierdzanych nieprawidłowości oraz zgłaszanych potrzeb przez wykonawców.

Z uwagi na trwający nadal stan epidemii formę szkoleń zastąpiono zwiększonym doradztwem indywidualnym dla osób organizujących prace w konkretnych warunkach oraz dla służb bhp. W ramach tych działań, przede wszystkim, udzielano porad technicznych z zakresu bezpieczeństwa przy ogólnej organizacji prac na budowach, jak też stanowisk pracy, a także właściwego doboru środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Łącznie w czasie prowadzonych kontroli udzielono 158 porad z zakresu bezpieczeństwa pracy, 26 z zakresu prawa pracy, w tym 10 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 pracy związanych tematycznie z pracami budowlanymi.

Działania prewencyjno - promocyjne w polegały również na zamieszczeniu banerów PIP promujących bezpieczeństwo pracy.

Działania prewencyjne prowadzono na dwóch zadaniach: Budowa drogi ekspresowej S7 na odcinku Naprawa – Skomielna Biała oraz Budowa mostu na rzece Dunajec w Kurowie w ciągu drogi krajowej 75.

W 2021 roku kontynuowano systematyczny nadzór powyższych inwestycji. Działania kontrolne inspektora pracy na powyższych zadaniach dopełniane były prewencyjnymi środkami oddziaływania, polegającymi na prowadzeniu ciągłego **doradztwa** oraz **monitorowaniu** wdrożonego systemu bezpieczeństwa przez generalnego wykonawcę.

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 przy doborze najbardziej skutecznych i odpowiednich zabezpieczeń przed zagrożeniami.

• PODSUMOWANIE

Skala nieprawidłowości występujących przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych w 2021 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 w obszarze związanym z organizacją prac – sporządzaniem dokumentacji o odpowiedniej jakości.

Istotny wpływ na stan bezpieczeństwa na budowach miał etap realizacji dużych inwestycji, które były objęte systematycznym nadzorem inspektora pracy, co wiązało się ze zwiększoną liczbą kontroli.

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 organizacją 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 części 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 odcinka drogi ekspresowej S7, tzw. „Zakopianki” oraz budowa mostu na rzeką Dunajec w Kurowie w ciągu drogi krajowej 75. 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. Nie można przy tym pominąć wpływu na taki stan współpracy podejmowanej przez inspektorów pracy i generalnych wykonawców.

4. DECYZJE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY NAKAZUJĄCE ZAPRZESTANIE 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 2021 Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **nie wydał takich decyzj.**

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 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1 027 kontroli** legalności zatrudnienia 6 500 obywateli polskich. Ich przedmiotem była:

- legalność zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej,
- legalność wykonywania działalności,
- kontrola opłacania składek na Fundusz Pracy łącznie z cudzoziemcami,
- 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. 66% ogółu skontrolowanych podmiotów (w 2019 r. - 70% ogółu skontrolowanych podmiotów).

Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (263 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (176 kontroli), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (88 kontroli), transport i gospodarka magazynowa i usługi administrowania (po 62 kontrole) oraz pozostała działalność usługowa (35 kontroli). Kontrole ww. branż stanowiły prawie 90% wszystkich kontroli z obszaru legalności zatrudnienia.

Jeśli dokonamy analizy pod względem formy własności, to ponad 96% kontroli przeprowadzono w podmiotach stanowiących własność prywatną.

- **NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA**

W 790 kontrolach, tj. 77% wszystkich kontroli (w 2020 r. w 627 kontrolach stanowiących 60% 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) polegający na: zatrudnianiu bez umowy o pracę, niepotwierdzeniu w terminie warunków zatrudnienia, niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego, niepowiadomieniu lub nieterminowym powiadomieniu przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia, zgłoszeniu do ZUS nieprawidłowych danych mających wpływ na wymiar składek, nieopłaceniu lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy.

Kontrolami objęto 1 001 podmiotów, w których sprawdzono przepisy w zakresie zawierania umowy o pracę oraz zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego 6 500 osób.

Inaczej wyglądała sytuacja związana z kontrolami prawidłowości opłacania składek na Fundusz Pracy, gdzie przepisy w tym zakresie sprawdzono w stosunku do prawie 16 500 ubezpieczonych.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby świadczącej pracę. Naruszenia w tym zakresie stwierdzono w 660 kontrolach (ponad 64% ogółu kontroli) i dotyczyły one 1 549 ubezpieczonych (24% objętych w tym zakresie kontrolą).

Kolejną, (występującą w ponad 25% przeprowadzonych kontroli) często ujawnianą nieprawidłowością było naruszenie przepisów w zakresie Funduszu Pracy. Inspektorzy pracy, w tym zakresie kontrolami objęli prawie 16 500 ubezpieczonych i ujawnili naruszenia polegające na nieopłaceniu lub nieterminowym opłaceniu składek na FP w 252 kontrolach w stosunku do ponad 11 000 ubezpieczonych. Wśród ubezpieczonych, za których nie opłacono lub opłacono po terminie składki na FP byli również cudzoziemcy. Łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła ponad 255 000 zł i dotyczyła ponad 10 000 ubezpieczonych. Należy podkreślić, że ponad 83% (około

213 000 zł) nieopłaconej kwoty na FP ujawniono podczas 3 kontroli tego samego podmiotu, gdzie stwierdzono nieopłacenie składek za łącznie ponad 9 400 ubezpieczonych (prawie 86% ogółu ubezpieczonych w stosunku do których naruszono przepisy w zakresie FP).

Naruszenia polegające na zatrudnianiu bez umowy o pracę lub niepotwierdzeniu w terminie warunków zatrudnienia ujawniono w 74 kontrolach (ponad 7% wszystkich kontroli) i dotyczyła ona 105 pracujących (niecałe 2% objętych kontrolą).

Najmniej nieprawidłowości ujawniono w zakresie obowiązku powiadamiania PUP przez bezrobotnego o fakcie podjęcia pracy zarobkowej. Naruszenie to stwierdzono w 9 kontrolach i dotyczyło 14 bezrobotnych, którzy nie dopełnili ww. obowiązku.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W efekcie przeprowadzonych w 2021 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy:

- Skierowali do kontrolowanych podmiotów **784 wystąpienia zawierające 1 013 wniosków** oraz **wydali 88 poleceń** regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.
- W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono **postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 10 wniosków o ukaranie**, nałożono **53 mandaty na łączną kwotę 55 500 zł** oraz zastosowano **48 środków oddziaływania wychowawczego**.
- Ponadto skierowano **4 zawiadomienia 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 otrzymania w danej chwili wyższego wynagrodzenia (osoba pracująca „na czarno” zarabiała 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 uniemożliwiało egzekucję różnego rodzaju należności pieniężnych w tym, co jest szczególnie naganne, świadczeń alimentacyjnych,

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 2021 roku prowadzili kontrole, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **525 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców**. Kontroli poddano **2 460 cudzoziemców**. **Nielegalne powierzenie pracy** wykazano w stosunku do **323 cudzoziemców** (obywatele Ukrainy - 307 osób, Gruzji -6 osób, Białorusi – 6 osob i Filipin – 4 osoby).

Porównując dane dotyczące kontroli przeprowadzonych w poprzednim roku sprawozdawczym, należy zauważyć znaczący wzrost. Miało to związek z tym, że ograniczenia prowadzenia kontroli obowiązywały tylko na początku 2021 r., a w 2020 r. takich okresów było więcej. Ponadto na początku 2021 r. wprowadzono w PIP zasady dotyczące prowadzenia kontroli zdalnych, co również wpłynęło na łączną liczbę kontroli przeprowadzonych w opisywanym roku sprawozdawczym.

W poprzednim roku inspektorzy pracy w OIP w Krakowie przeprowadzili 344 kontrole, a w 2021 r. - 525 kontroli (wzrost o ponad 50 %).

Kontrolami objęto większą liczbę cudzoziemców niż w poprzednim roku (2 460 cudzoziemców w bieżącym roku i 1 355 cudzoziemców w poprzednim), co jest ściśle powiązane z większą liczbą przeprowadzonych kontroli.

W związku z nielegalnym powierzaniem wykonywania pracy stwierdzono, że:

- 195 cudzoziemcom powierzano wykonywanie pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę,

- 128 cudzoziemców pracowało na innych warunkach niż zostały wskazane w zezwoleniu na pracę,
- 21 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 7 lat) w zakresie liczby przeprowadzonych kontroli i liczby ujawnionych przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom na terenie Małopolski.

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
2021	525	344	195	128	21	0
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**

Utrzymały się tendencje z lat poprzednich, z których wynikał, 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, gdzie przede wszystkim zatrudniano cudzoziemców na stanowiskach robotniczych.

Często występującym 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.

Odnotowano również wiele przypadków powierzania pracy cudzoziemcom, którzy wykonywali pracę w innej liczbie godzin niż została wskazana w oświadczeniu – zarówno w mniejszej i większej. Dotyczyło to przede wszystkim osób, którym powierzono pracę na podstawie umów zlecenia.

Podobnie jak w latach poprzednich, utrzymały się problemy ze stosowaniem przepisów o powierzaniu pracy cudzoziemcom wynikające z faktu, że regulacje znajdują się w różnych aktach prawnych i są – według opinii wielu przedsiębiorców i cudzoziemców - skomplikowane i niezrozumiałe, a ich interpretacja jest utrudniona.

Zjawisko, które zauważono w ostatnim okresie i które było badane w 2021 r. to coraz powszechniejsze zatrudnianie cudzoziemców na część etatu, zazwyczaj na ¼ etatu, w sytuacji, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie, że faktycznie cudzoziemcy ci pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy.

W październiku 2021 r. zakończono kontrolę prowadzoną we współpracy ze Strażą Graniczną na jednej z krakowskich budów. W trakcie kontroli ustalono, że na rzecz przedsiębiorcy na budowie świadczyło pracę 14 obywateli Ukrainy na podstawie umowy o pracę zawartej na ¼ etatu. W trakcie kontroli pracodawca okazał ewidencję czasu pracy, w której wykazano pracę pracowników po 2 lub 3 godziny dziennie. Ewidencja ta była podstawą naliczania pracownikom wynagrodzenia za pracę, od których odprowadzono zaliczki na podatek oraz składki na ubezpieczenia.

Jednakże w oparciu o dokonane ustalenia, w tym pozyskane od kierownictwa budowy informacje ustalono, że wszyscy cudzoziemcy rzeczywiście świadczyli pracę w

wymiarze co najmniej 8 godzin na dobę. Wobec powyższego inspektor pracy zakwestionował okazaną ewidencję czasu pracy oraz listy płac.

W efekcie pracodawca w trakcie kontroli, realizując polecenie inspektora pracy naliczył i wypłacił za sierpień oraz wrzesień 2021 r. wynagrodzenie wynikające z faktycznie przepracowanego czasu pracy (pełny etat) wszystkim cudzoziemcom. Ponadto pracodawca, w drodze aneksów zmienił wymiar czasu pracy z ¼ etatu na cały etat 30 pracownikom. O poczynionych dokonaniach pracodawca zawiadomił Wojewodę oraz PUP. Ponadto, pracodawca poinformował inspektora pracy, że podobnych zmian dokonał w drugiej, niekontrolowanej przez inspektora pracy, swojej firmie, w której zmienił 66 umów z ¼ etatu na cały etat.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2021 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 54 decyzje,
- 15 poleceń, które dotyczyły m.in. wypłacenia świadczeń w kwocie 297 328,06 zł,
- 347 wniosków, w tym 14 wniosków o wypłacenie świadczeń na łączną kwotę 207 761,58 zł.

W przypadkach stwierdzenia popełnienia wykroczenia inspektorzy pracy skierowali do sądów 3 wnioski o ukaranie, zawierające łącznie 6 zarzutów przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone naruszenia przepisów. Nałożyli 55 grzywnien w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 75 050 zł. W 38 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Ponadto skierowali do prokuratury 5 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw mających związek z powierzaniem pracy cudzoziemcom.

Od lat w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie jest prowadzona 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. Współpraca ta w 2021 r. nie była ograniczona z powodu epidemii SARS- CoV-2.

Współpraca polegała przede wszystkim na przekazywaniu powiadomień o podjętych działaniach i stwierdzonych nieprawidłowościach. Do ww. organów i instytucji skierowano łącznie 109 powiadomień o wynikach kontroli.

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

- Straż Graniczna – przeprowadzono 23 wspólne kontrole i 4 na wniosek Straży Granicznej oraz przesłano 13 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom.
- Wojewoda Małopolski i Małopolski Urząd Wojewódzki - przesłano 35 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach, w tym o naruszeniach dotyczących legalnego powierzania pracy cudzoziemcom i przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Wojewody.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – wysłano 13 powiadomień o wynikach kontroli i o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek ZUS.
- Policja - przeprowadzono 16 wspólnych kontroli, 12 kontroli - na wniosek Policji oraz przesłano 11 powiadomień o wynikach kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach,
- pozostałe urzędy, instytucje i organy państwowe – przeprowadzono po 1 kontroli wspólnie z Państwową Inspekcją Sanitarną i Urzędem Dozoru Technicznego, 5 kontroli na wniosek Prokuratury, 5 kontroli na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a także wysłano łącznie 28 zawiadomień o wynikach kontroli do: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędów Krajowej Administracji Skarbowej, Nadzoru Budowlanego, Urzędu Dozoru Technicznego i Prokuratury.

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.

Ponadto w dniach 27-29.10.2021 r. inspektor pracy z OIP w Krakowie uczestniczył w spotkaniu przedstawicieli PIP, Straży Granicznej i Ministerstwa ds. Pracy, które odbyło się w Koszalinie w Ośrodku Szkolenia SG.

W roku sprawozdawczym w ramach współpracy z sekcją promocji zrealizowano 2 szkolenia (w formie on-line) dla osób z Fundacji „Zustricz” zajmującej się pomocą cudzoziemcom z Ukrainy przebywającym na terenie Polski oraz dla pracowników Punktu Informacyjnego dla Cudzoziemców w MUW. Szkolenia zrealizowano w dniach 21.05.2021 r. i 25.06.2021 r., a ich tematem były zagadnienia dotyczące legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP oraz zagadnienia związane z uprawnieniami pracowniczymi wynikającymi z ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

7. KONTROLE ZATRUDNIANIA NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

W okresie sprawozdawczym, realizując ww. zadanie, przeprowadzono 656 kontroli. Inspektorzy pracy sprawdzając przestrzeganie art. 22 Kodeksu pracy, a także przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stwierdzili naruszenia prawa w 270 kontrolach (265 podmiotach), przy czym zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych zakwestionowano w 40 kontrolach, natomiast uchybienia w zakresie problematyki dotyczącej wypłaty minimalnego wynagrodzenia przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi w 240 kontrolach. W niektórych podmiotach stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły obu zagadnień jednocześnie.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2021 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 334 wnioski, dotyczące 582 zatrudnionych,
- 67 poleceń, które dotyczyły m.in. przekształcenia umów prawa cywilnego w umowy o pracę dla 50 pracowników, wypłacenia świadczeń w łącznej kwocie 106 219,80 zł.

W trakcie realizacji tematu skontrolowano 3 063 umowy prawa cywilnego pod kątem występowania cech charakterystycznych dla stosunku pracy - zakwestionowano 149 umów. Z kolei w obszarze spełniania obowiązków wynikających z wypłaty

minimalnego wynagrodzenia przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi kontroli poddano 2 483 osoby, a łączna suma stwierdzonych niewypłaconych świadczeń (zaniżenia, braku wypłaty) opiewała na kwotę 232 844,97 zł.

W związku z powyższymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- nałożyli 23 mandaty karne w łącznej kwocie 30 800 zł,
- skierowali do sądu 5 wniosków o ukaranie,
- zastosowali 18 środków oddziaływania wychowawczego.

• WNIOSKI

Na podstawie zebranych danych należy ocenić, że skala zjawiska zatrudniania na podstawie umów prawa cywilnego nadal pozostaje znaczna. Podobnie należy ocenić stopień nieprawidłowości dotyczących wypłaty godzinowej stawki minimalnej przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi.

W wyniku analizy kontrolowanych zagadnień zaobserwowaliśmy następujące tendencje i problemy:

Tzw. „lockdown” w roku 2020 r. spowodował zapaść niektórych branż gospodarki, zamknięcie lub ograniczenie działalności gospodarczej wielu firm. Prowadzący działalność gospodarczą w roku 2021 r. odetchnęli z ulgą w związku z niezamykaniem kolejnych gałęzi gospodarki, jednak mimo złuzowania rygorów przedsiębiorcy nadal odczuwali skutki kryzysu. W Małopolsce zauważyliśmy to zjawisko zwłaszcza w górskich miejscowościach rekreacyjno-wypoczynkowych, których podstawową działalnością jest hotelarstwo i turystyka (np. Zakopane, Bukowina Tatrzańska, Białka Tatrzańska, Szczawnica).

W niektórych sektorach gospodarki, w szczególności w budownictwie nadal popularna była „ucieczka” w kierunku umów o dzieło. Należy odnotować, że poziom tego typu naruszeń maleje, nie mniej jednak nie jest zjawiskiem odosobnionym. Jest to bardzo wygodne rozwiązanie, gdyż umów o dzieło nie dotyczą przepisy o minimalnej stawce godzinowej. Ponadto, umowa o dzieło nie stanowi samoistnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, a co za tym idzie, co do zasady jej zawarcie nie implikuje obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w ZUS. W związku z tym dla pozoru i w celu

obejścia prawa zamawiane jest tzw. „dzieło”, co pozwala w sposób wymierny ograniczyć koszty pracy. Dlatego pozytywnie należy odczytać zmianę ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (weszła w życie z dniem 01.01.2021 r.), która w art. 36 ust. 17 nakazuje płatnikowi składek lub osobie fizycznej zlecającej dzieło zgłaszanie do ZUS każdej zawartej umowy o dzieło, jeżeli zostanie zawarta z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przywołany przepis może stanowić narzędzie wobec nieuczciwych przedsiębiorców do wejścia na ścieżkę praworządności, gdyż Zakład Ubezpieczeń Społecznych na bazie ewidencji ma prawo kontrolowania płatników składek.

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 umowy o pracę. Taki zapis ustawowy należy ocenić pozytywnie.

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 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w województwie małopolskim 50 kontroli w podmiotach o różnym profilu działalności na rzecz których świadczyło pracę 5 908 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 21 podmiotach zatrudnionych było do 9 pracowników,
- w 15 podmiotach stan zatrudnienia mieścił się w przedziale od 10 do 49 pracowników,
- w 10 podmiotach zatrudniano od 50 do 249 pracowników,
- w 4 podmiotach zatrudnionych było 250 (i więcej) pracowników.

• DOKUMENTACJA DOTYCZĄCA CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ

Kontrole w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy ujawniły przypadki nierzedelnego prowadzenia dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy, co skutkowało ewidencjonowanie przebiegu pracy w sposób błędny i nieodzwierciedlający stanu faktycznego – stwierdzono w 5 zakładach.

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 10 pracodawców.

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

Uchybienia w zakresie realizowania obowiązku tworzenia rozkładów czasu pracy polegały w głównej mierze na nieprzestrzeganiu terminu podania rozkładu do wiadomości pracowników czy też ustalania go w sposób błędny, co w konsekwencji powodowało wystąpienie naruszeń przepisów o czasie pracy już na etapie planowania pracy – stwierdzono u 4 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,
- nieudzielania nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego,
- stosowania „elastycznego” czasu pracy poprzez dwukrotnie rozpoczynanie pracy w tej samej dobie pracowniczej.

• WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

Niewypełnianie przez pracodawców ciążącego na nich, bezwzględnego obowiązku prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę stwierdzono w dużej liczbie podmiotów. Problem ten, obserwowany jest od wielu już lat, występuje w różnej skali, przybierając charakter zarówno indywidualny, jak też dotycząc ogółu zatrudnionych pracowników.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 4 decyzje płaćowe na łączną kwotę 17 834,94 zł. Z uwagi na fakt, że duża część należnych wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy była wypłaćana w trakcie kontroli, w 24 przypadkach zastosowano polecenia wypłaty tych świadczeń. Łącznie podczas kontroli pracodawcy wypłaćcili dla 47 pracowników kwotę 24 627,88 zł.

W pozostałych przypadkach - gdzie w głównej mierze należne pracownikom świadczenia ze stosunku pracy nie były naliczone bądź naliczono nieprawidłową kwotę – inspektorzy pracy skierowali wnioski w wystąpieniach na łączną kwotę 72 947,41 zł dla 47 pracowników.

• 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 płać. 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 2000 roku stanu epidemii koronawirusa Sars CoV-2. Przedstawiciele wielu branż w dalszym ciągu mierzyć się musieli z tą trudną sytuacją.

Wobec stwierdzonych naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń, stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika:

- 13 osób winnych ich popełnienia ukarano grzywnami w drodze mandatu karnego, w łącznej wysokości 14 600,00 zł,
- w stosunku do 11 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego,
- w 3 przypadkach skierowano wnioski do sądu o ukaranie.

W trakcie pięciu prowadzonych kontroli nawiązano współpracę z przedstawicielami działających u pracodawców organizacji związkowych oraz społecznym inspektorem pracy.

W dwóch przypadkach o wynikach kontroli zostały poinformowane organy ścigania (Policja) oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W jednym przypadku wyniki kontroli były przedmiotem informacji przekazanej Izbie Administracji Skarbowej.

9. PIERWSZA KONTROLA

Od dnia 1 marca 2016 r. są prowadzone tzw. „pierwsze kontrole” i były kontynuowane 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 sytuacji bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 114 (w 2020 r. 18) kontroli w podmiotach które dotychczas nie były kontrolowane.

Kontrole dotyczyły podmiotów działających na terenie OIP mikroprzedsiębiorstw (liczba pracujących 1 - 9) oraz małych zakładów (liczba pracujących 10 - 49) o różnym profilu działalności, co do zasady funkcjonujących na rynku pracy nie dłużej niż 3 lata. W 2021 r. po raz pierwszy temat realizowano również w podmiotach o dłuższym stażu, w których od zatrudnienia pierwszego pracownika nie upłynął okres przekraczający 3 lata.

Spośród podmiotów objętych „Pierwszą kontrolą” największą grupę (według PKD) stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność w obszarze handlu i naprawy - 35% ogólnej liczby kontroli. Kolejną znaczącą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność w obszarze budownictwa – 19,3 % oraz 13,1 % stanowiły zakłady przetwórstwa przemysłowego. W ogólnej liczbie kontroli poddano również podmioty z innych branż takich jak: transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, informacja i komunikacja, finanse i ubezpieczenia, obsługa rynku nieruchomości, działalność profesjonalna, usługi administrowania, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, kultura, rozrywka i rekreacja oraz pozostała działalność usługowa.

Skontrolowano podmioty zróżnicowane pod względem zatrudnienia:

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

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W wyniku kontroli wydano łącznie **654** decyzje regulujące naruszenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, w tym **59** decyzji mających na celu eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących pracę, z rygiorem natychmiastowej wykonalności.

Do kontrolowanych podmiotów skierowano również **465** decyzji z ustalonym terminem wykonania, mających na celu usunięcie stwierdzonych w czasie kontroli uchybień w obszarze bezpieczeństwa pracy oraz w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 543 porady z zakresu bhp.

Wśród weryfikowanych zagadnień znalazły się kwestie właściwego prowadzenia szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości z tego zakresu wystąpiły aż w 82 kontrolach (72 % podmiotów).

W badanej grupie podmiotów szkolenia w dziedzinie bhp nie odbyło 15 pracodawców. Inspektorzy pracy szczegółowo badając problematykę profilaktycznych badań lekarskich napotkali szereg uchybień w odniesieniu do przeprowadzania badań wstępnych przed dopuszczeniem do wykonywania pracy – w 40 kontrolach.

Kontrole prowadzone u przedsiębiorców nie wykazały dopuszczania do pracy pracowników, którzy nie posiadali wymaganych kwalifikacji lub umiejętności.

W obszarze zagadnień związanych z oceną ryzyka zawodowego w 33 kontrolach ujawniono naruszenia przepisów.

W 2021 roku wydano 1 decyzję na przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy takich jak hałas, zapylenie, czynniki chemiczne oraz 5 decyzji obligujących do rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych.

Najczęstszym naruszeniem (wystąpiło w 30 podmiotach) było:

- nieustalenie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej dla poszczególnych stanowisk pracy, jednak w większości tych podmiotów takie środki były pracownikom wydawane, przy czym fakt ten nie był dokumentowany,
- brak zaprowadzenia kart ewidencyjnych wydanych środków ochrony oraz odzieży i obuwia roboczego,
- niewyposażenie pracujących w środki ochrony indywidualnej i odzież roboczą,
- brak rekompensaty za używanie przez pracowników własnej odzieży roboczej oraz jej prania.

Prawna ochrona pracy

Analiza przestrzegania przez podmioty kontrolowane obowiązków związanych z prawną ochroną pracy wykazała nieprawidłowości w 60 podmiotach. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- braku sporządzonego obwieszczenia ustalającego systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe (51 podmiotów), a 5 podmiotów takie obwieszczenie posiadało, lecz wymagało ono uzupełnienia (przykładowo o cel, zakres i sposób stosowanego monitoringu, czy porę nocną),
- braku dokumentacji pracowniczej - w 48 kontrolach,
- umowy o pracę nie zawierały wszystkich obligatoryjnych elementów dotyczących: miejsca wykonywania pracy (brak wskazania lub nieprecyzyjnie określone), rodzaju pracy, wymiaru czasu pracy, daty zawarcia umowy oraz tzw. „klauzuli niepełnoetatowca” ustalającej prawo do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych - w 23 kontrolach,
- niewłaściwe ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego – w 12 kontrolach,
- niewydanie świadectwa pracy – w 8 kontrolach.

Podczas 1 kontroli ujawniono wykroczenie polegające na niepotwierdzaniu 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 objęto obywateli RP oraz cudzoziemców.

W badanym obszarze zagadnień najczęściej występująca nieprawidłowość polegała na zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych z przekroczeniem ustalonego przepisami prawa 7-dniowego terminu na dokonanie tej czynności i dotyczyła 122 osób (stanowiących ok. 1/3 ogółu badanych).

Zdecydowanie rzadziej, bo w 10 przypadkach, pracodawca nie potwierdził na piśmie przed dopuszczeniem do wykonywania pracy ustaleń co do rodzaju, stron oraz warunków umowy.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie legalności pobytu osób na obszarze RP. Natomiast w 6 kontrolach (spośród 20, w których byli zatrudnieni cudzoziemcy) ujawniono przypadki nielegalnego powierzania pracy łącznie 52 cudzoziemcom (46,4% cudzoziemców objętych kontrolą).

Kontrolując obszar legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy współdziałali z Policją oraz Strażą Graniczną. Efektem prowadzonych kontroli były również powiadomienia skierowane do właściwych wojewodów, prezydenta miasta oraz do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

• ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE – ŁĄCZNIE (bhp, prawo pracy i legalność zatrudnienia)

W związku z uchybieniami stwierdzonymi podczas kontroli w 2021 roku inspektorzy pracy zastosowali przewidziane w ustawie o PIP środki prawne:

- 667 decyzji (dotyczących 2 344 pracowników), w tym:
 - o 252 ustne,
 - o 402 pisemne,
 - o 13 płacowych na łączną kwotę 42 822,44 zł
- 65 poleceń na łączną kwotę 102 309,49 zł,
- 944 wnioski (dotyczące 1 594 pracowników),
- 37 środków oddziaływania wychowawczego za popełnienie 57 wykroczeń,
- 22 mandaty na łączną kwotę 30 100 zł,

- 2 wnioski do sądu.

• **WNIOSKI**

- Kolejny rok realizacji tematu „Pierwszej kontroli” utwierdza w przekonaniu, że kontynuowanie tego programu może w przyszłości skutkować zmniejszeniem liczby oraz ciężaru gatunkowego nieprawidłowości występujących w podmiotach podlegających kontroli
- Wsparcie nowych podmiotów gospodarczych i doradczy charakter kontroli, przy zachowaniu poszanowania praw osób świadczących pracę, w dłuższej perspektywie czasowej buduje lepszy, bardziej przyjazny wizerunek instytucji, która często wśród pracodawców i przedsiębiorców kojarzyła się wyłącznie z funkcją penalizacyjną.
- Za trafne należy uznać objęcie „pierwszą kontrolą” małych podmiotów, które przy odpowiednim wsparciu ze strony instytucji państwowych, mają większą szansę na rozwój.
- W obszarze zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia konieczne jest również tworzenie dogodnych form uzyskiwania wsparcia ze strony instytucji państwowych dla cudzoziemców, którzy stanowią coraz większą grupę uczestników polskiego rynku pracy.

10. REJESTRACJA ZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło 108 wniosków, w tym:

- o rejestrację układów – 5,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 79,
- o wpis informacji – 24.

Odmówiono rozpatrzenia 15 wniosków:

- o rejestrację układów – 2,
- o rejestrację protokołów dodatkowych – 10,
- o wpis informacji – 3.

PRZYCZYNY ODMOWY ROZPATRZENIA WNIOSKÓW

o rejestrację układu:

- brak dokumentów niezbędnych do rejestracji układu tj. odpisu aktualnego numeru Regon,
- brak pełnomocnictw osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych dla przedstawicieli organizacji związkowych,
- brak określenia stron układu i ich siedzib, adresu do korespondencji oraz daty i miejsca zawarcia układu oraz daty wejścia w życie,
- brak określenia zakresu terytorialnego układu,
- brak informacji we wniosku, czy wszystkie organizacje związkowe uczestniczyły w rokowaniach nad zawarciem układu i czy wszystkie układ podpisały,
- brak wyłączenia głównego księgowego,
- brak informacji, czy strony układu spełniają warunki do zawarcia układu.

o rejestrację protokołu dodatkowego do układu:

- brak wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego,
- błędne przywołanie nazwy strony związkowej układu,
- zawarcie protokołu dodatkowego z organizacją związkową, która nie zawierała układu,
- brak odpowiedniej liczby egzemplarzy protokołu dodatkowego,
- brak jednobrzmiących egzemplarzy protokołu dodatkowego,
- brak wskazania stron układu,
- protokół nie został podpisany przez żadną ze stron,
- 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 drogą elektroniczną,
- brak dokumentu o wykreśleniu związku z rejestru organizacji związkowych,

- 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,
- wniosek o wpis informacji o zawieszeniu postanowień układu w części na okres jednego roku, zawierał oświadczenie stron układu o zamierzonych podwyżkach wynagrodzeń dla pracowników na ten okres roku, co naruszało podstawową zasadę wyrażoną art. 241⁹ § 1 Kodeksu pracy o wprowadzaniu zmian do układu w drodze protokołów dodatkowych i nie wskazywało na „trudną sytuację finansową” pracodawcy.

W 2021 r. wpisano do rejestru **3** zakładowe układy zbiorowe pracy - dwa po uprzednim rozwiązaniu poprzedniego układu i jeden wpisano do rejestru po raz pierwszy.

11. SKARGI I WNIOSKI

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wpłynęło **3 549 skarg i wniosków**, w tym:

- 2 695 - do siedziby OIP w Krakowie,
- 414 - do Oddziału w Tarnowie,
- 440 - do Oddziału w Nowym Sączu.

Większość skarg i wniosków pochodziła od byłych pracowników (1 7193) i osób zatrudnionych (1 522).

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 - najczęściej obywatele Ukrainy.

Skarżący podnosili nieprawidłowości dotyczące przede wszystkim:

- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń,
- stosunku pracy,
- czasu pracy i urlopów wypoczynkowych,
- uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- warunków pracy,
- legalności zatrudnienia,
- wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.

Rozpatrując zgłaszane skargi małopolscy inspektorzy przeprowadzili **1 677** kontroli **skargowych** (w 2020 r. – 1 648 kontroli).

Skargi i wnioski zgłoszone przez organizacje związkowe

Związki zawodowe złożyły 44 skargi i wnioski. W 3 przypadkach skargi zostały skierowane za pośrednictwem innych instytucji. Skargi związków zawodowych w większości dotyczyły wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawców, choć zdarzało się, że niektóre z przedstawionych zagadnień dotyczyły indywidualnych uprawnień pracowniczych (np. rozwiązywania umowy o pracę).

Spośród ogólnej liczby skarg i wniosków, 13 skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych, 10 bezzasadnych, w 10 wskazano na brak kompetencji organów PIP do działania w zakresie opisanego stanu faktycznego, 3 skargi przekazano zgodnie z właściwością miejscową, a 8 spraw pozostaje w toku.

Podobnie jak w latach poprzednich, największa liczba skarg dotyczyła niewypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy lub opóźnień w ich wypłacaniu. Naruszenia w tym zakresie na ogół spowodowane były bądź trudną sytuacją finansową pracodawców (najczęściej związaną ze stanem epidemii i wprowadzanymi obostrzeniami), bądź kwestionowaniem przez pracodawcę

okoliczności mającej wpływ na wysokość wynagrodzenia (liczby przepracowanych godzin, jakości pracy).

W dalszym ciągu dużą grupę wpływających skarg stanowiły pisma pochodzące od cudzoziemców. Najczęściej obejmowały one swoim zakresem tematycznym zagadnienia legalności zatrudnienia i wypłaty wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, szczególnie zlecenia. Głównym problemem praktycznym w tego typu kontrolach pozostaje nieznanomość języka polskiego przez skarżących i fakt przebywania ich poza granicami kraju.

12. 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 bezpośrednio 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 i 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 2021 r. udzielono małopolskim pracownikom i pracodawcom oraz organizacjom związkowym **35 961 porad z zakresu prawa pracy**, w tym **1 523 porady techniczne**.

Ze względu na kryterium podmiotowe, z zapytaniami wystąpiło 11 930 podmiotów, w tym:

- 8 598 pracowników i byłych pracowników,
- 2 258 pracodawców,
- 256 organizacji związkowych,
- 818 innych podmiotów.

- **TEMATYKA PORAD**

Stosunek pracy (10 771 porad)

Wynagrodzenia (4 200 porad)

Czas pracy (4 399 porad)

Urlopy wypoczynkowe (2 137 porad)

Uprawnienia związane z rodzicielstwem (1 081 porad)

Wypadki przy pracy (265 porad)

Uprawnienia młodocianych (151 porad)

Porady techniczne (1 523 porady)

- **PODSUMOWANIE I WNIOSKI**

Bezpośredni wpływ na wyniki aktualnego okresu sprawozdawczego miał nadal trwający stan epidemii, który doprowadził do utrzymujących się dotychczasowych tendencji statystycznych (porównawczo z poprzednim okresem sprawozdawczym: liczba porad prawnych z zakresu prawnej ochrony pracy utrzymała się na zbliżonym poziomie, nieco zmniejszyła się liczba porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy). Od czerwca 2021 r. tj. od daty wznowienia poradnictwa telefonicznego w ramach infolinii OIP Kraków odnotowano wzrost zainteresowania tele-poradami prawnymi udzielanymi na obszarze objętym właściwością terytorialną OIP Kraków (w tym Oddziałów w Nowym Sączu i Tarnowie), zarówno z zakresu prawnej ochrony pracy jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. O dużym zainteresowaniu tą formą poradnictwa prawnego w okresie trwania epidemii, świadczył m.in. czas oczekiwania interesariusza na poradę oraz liczba porad prawnych udzielanych w ramach jednego telefonicznego dyżuru poradniczego. Równolegle do poradnictwa telefonicznego, w formule wymuszonej nadal trwającym stanem epidemii tj. udzielaniu porad osobistych w ścisłym reżimie sanitarnym, w ograniczonym limicie osobowym, również z dużym zainteresowaniem spotkał się ten rodzaj poradnictwa bezpośredniego, umożliwiający prawnikowi kompleksowe rozpoznanie zasygnalizowanego problemu prawnego, w szczególności możliwość wglądu w dokumenty. Zauważyć należy, że lokalizacja siedziby OIP Kraków w ścisłym centrum miasta zawsze miała wpływ na zainteresowanie interesariuszy poradnictwem

osobistym w siedzibie Okręgu. Udzielanie poradnictwa w formie pisemnej i elektronicznej wystąpiło w mniejszym rozmiarze w porównaniu z poradnictwem telefonicznym i bezpośrednim. Z dotychczasowej praktyki wynika, że priorytetową formę poradnictwa prawnego stanowiło poradnictwo osobiste, z przyczyn podanych powyżej (świadomy wybór tej formy przez osoby zgłaszające się po poradę prawną).

13. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

W 2021 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 54 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ujawnionego w trakcie wykonywania czynności kontrolnych (w 2018 r. – 46 zawiadomień, w 2019 r. -64, w 2020 r. - 48).

W wyniku złożonych przez inspektorów pracy zawiadomień wszczęto postępowanie w 33 sprawach.

Zawiadomienia dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 K. k. stanowiły - podobnie jak w roku poprzednim – najliczniejszą grupę zawiadomień - 39 zawiadomień (w 2018 r. – 19 zawiadomień, w 2019 r. – 26, w 2020 r. - 31). 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 i § 3 K. k. – 9 zawiadomień (w 2018 r. 14 zawiadomień, w 2019 r. – 10 zawiadomień, w 2020 r. – 9 zawiadomień). Naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy polegało m.in. na opóźnieniach lub niewypłacie 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) – 9,
- ✓ liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 8,

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

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w ramach realizacji ww. zadania przeprowadzili **62 kontrole** w placówkach, w których prowadzony był handel lub były wykonywane inne czynności związane z handlem.

W **32** przypadkach inspektorzy interweniowali **w związku ze skargami** dotyczącymi naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę,

- **PLACÓWKI, KTÓRE NARUSZYŁY ZAKAZ HANDLU**

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy stwierdzili **7 przypadków** nieprzestrzegania zakazu pracy w handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem. Były to wyłącznie małe placówki handlowe.

W 6 placówkach postępowanie wykroczeniowe zakończyło się prawomocnym ukaraniem pracodawców lub zastosowaniem wobec nich środków oddziaływania wychowawczego.

- **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. Nadmienić jednak należy, że w związku z wyjaśnieniem funkcjonującym od 2018 r., że placówki handlowe mające jednocześnie status placówek pocztowych, korzystając 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, mogą prowadzić handel w dni objęte takim ograniczeniem, inspektorzy pracy, poza jednym wyjątkiem związanym z badaniem skargi złożonej na taki podmiot, 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 6 kontroli**, co stanowiło **10% ogółu kontroli** przeprowadzonych w ramach realizacji tematu Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Większy procentowy udział stwierdzonych naruszeń przedmiotowego ograniczenia w odniesieniu do 2020 r. (wyniósł on 6%), spowodowany był zdecydowanie niższą liczbą kontroli przeprowadzonych w tym temacie w 2021 r. (62 kontrole) w stosunku do 2020 r., w którym takich kontroli przeprowadzono 188.

Stwierdzić należy, że w 2021 r. skala ujawnionych naruszeń była niewielka oraz zdecydowanie niższa niż w latach poprzednich. W chwili obecnej przedsiębiorcy dysponują już pełną wiedzą o ustawowych wyjątkach od ograniczenia handlu i wykonywania innych czynności związanych z handlem i jeżeli podejmują decyzję o wykonywaniu handlu w dni objęte takim ograniczeniem, to w zdecydowanej większości przypadków prawidłowo korzystają z przewidzianych w tym zakresie wyjątków.

Bardzo pozytywnie należy ocenić fakt, że w 2021 r., podobnie zresztą jak w latach poprzednich, ograniczenia handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem **nie naruszała żadna z wielkich sieci handlowych**. Nadmienić jednak należy, że w 2021 r. wielkie sieci handlowe np. Biedronka, Lidl, Kaufland czy InterMarche na szeroką skalę zaczęły korzystać z wyłączenia pozwalającego na prowadzenie handlu oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem w dni objęte takim ograniczeniem, w związku z uzyskaniem statusu placówki pocztowej.

Mając powyższe na uwadze pozytywnie należy ocenić nowelizację ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni z dnia 14 października 2021 r., która wejdzie w życie 1 lutego 2022 r. i która dopuszcza prowadzenie handlu oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem w dni objęte ograniczeniem, wyłącznie w tych placówkach pocztowych, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych, tj. stanowi co najmniej 40% ich miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej.

Zasadnym zatem będzie monitorowanie jak ww. ograniczenia - po 1 lutego 2022 r. - będą przestrzegać te placówki handlowe, które będą posiadały status placówek pocztowych, ale świadczenie usług pocztowych nie będzie stanowić przeważającej działalności.

15. ZADANIA WŁASNE REALIZOWANE PRZEZ OIP W KRAKOWIE

A. KONTROLE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W STCJACH UZDATNIANIA WODY

Realizując temat przeprowadzono 11 kontroli w 11 podmiotach gospodarczych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 123 decyzje nakazowe dotyczące 1 198 pracujących liczonych wielokrotnie, w tym 48 decyzji na piśmie oraz 75 decyzji ustnych. Przy czym:

- 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn i urządzeń,
- 35 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 Kpa.

Zakres przedmiotowy decyzji nakazowych obejmował między innymi:

- **magazynowanie, składowanie i przechowywanie substancji chemicznych sklasyfikowanych przez producentów jako niebezpieczne** – wydano 18 decyzji w tym 10 dotyczących oznakowania magazynów i zbiorników, 5 dotyczących zapewnienia w magazynach wentylacji mechanicznej i grawitacyjnej oraz sygnalizacji alarmowej, a także 2 dotyczące zakazu przechowywania substancji chemicznych niebezpiecznych w opakowaniach po produktach spożywczych oraz 1 decyzję dotyczącą wyznaczenia miejsca do składowania pustych pojemników po substancjach chemicznych niebezpiecznych.
- **środki ochrony indywidualnej** – wydano 10 decyzji, w tym 4 decyzje dotyczące wyposażenia pracowników zgodnie z wymaganiami wynikającymi z kart charakterystyki oraz po 3 decyzje dotyczące braku instrukcji oraz działań wykluczających niepożądany wpływ w przypadku użytkowania środków przez 2 lub więcej pracowników,
- **prace szczególnie niebezpieczne oraz prace wykonywane przez co najmniej 2 pracowników** - wydano 10 decyzji,
- **brak lub nieudostępnienie** pracownikom do stałego korzystania **instrukcji bhp** dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,

postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia oraz udzielania pierwszej pomocy - wydano 9 decyzji,

- **brak oceny ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy lub braku jej aktualizacji, w tym braku oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynniki chemiczne występujące w środowisku pracy – wydano 9 decyzji,
- **szkoleń w dziedzinie bhp** - 7 decyzji, w tym 6 dotyczących poddania pracowników, pracodawców i osób kierujących pracownikami okresowym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 decyzja dotycząca poddania 2 pracowników instruktażowi stanowiskowemu,
- **brak kart charakterystyki** substancji chemicznych sklasyfikowanych przez producentów jako niebezpieczne i stosowanych przez pracowników oraz nieprawidłowości związanych ze spisem tych substancji - 6 decyzji,
- **pomieszczeń higienicznosanitarnych** – 5 decyzji,
- 5 decyzji dotyczących wyposażenia pracowników w odpowiednie środki do dezynfekcji i odkażania (rąk oraz odzieży i obuwia roboczego).

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 20 wniosków w wystąpieniach, w tym również o charakterze profilaktycznym. Najczęstsze przykłady:

- 4 wnioski dotyczące szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp,
- 4 wnioski dotyczące profilaktycznych badań lekarskich, w tym 2 dotyczące terminowego przeprowadzania tych badań i 2 dotyczące wskazywania w skierowaniach na badania lekarskie wszystkich czynników występujących w środowisku pracy,
- 3 wnioski dotyczące konsultacji z pracownikami zagadnień związanych z oceną ryzyka zawodowego oraz z doбором środków ochrony indywidualnej,
- 2 wnioski dotyczące właściwego przechowywania substancji chemicznych.

• **NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI**

Najwięcej przypadków naruszeń ujawniono w obszarach dotyczących magazynowania, składowania i przechowywania substancji chemicznych, w tym

substancji niebezpiecznych, prac szczególnie niebezpiecznych i prac wykonywanych przez co najmniej 2 pracowników oraz w zakresie oceny ryzyka zawodowego - stwierdzono u 7 pracodawców, co stanowi 67% objętych kontrolą.

Nieprawidłowości, dotyczące braku lub nieudostępnienia pracownikom do stałego korzystania z instrukcji bhp stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia oraz udzielania pierwszej pomocy - stwierdzono u 6 pracodawców co stanowi 55% kontrolowanych.

Podczas kontroli prowadzonych w 5 podmiotach (46% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej.

W trakcie prowadzonych kontroli ujawniono także, że w 4 kontrolowanych podmiotach (37% kontrolowanych) nie były przestrzegane obowiązki związane ze spisem substancji chemicznych oraz posiadaniem ich kart charakterystyki.

• PODSUMOWANIE

Przeprowadzone kontrole wykazały, że u 36 % skontrolowanych pracodawców ogólny stan przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy był na poziomie zadowalającym.

W pięciu przypadkach, stan ten był na poziomie średnim, a w jednym był niezadowalający, co potwierdziły wykazane podczas kontroli liczne nieprawidłowości.

Charakter i częstotliwość stwierdzonych nieprawidłowości był bardzo zróżnicowany, a niektóre w znaczący sposób narażały zdrowie lub życie zatrudnionych osób, co wskazuje na konieczność prowadzenia kontroli w podmiotach o zbliżonym profilu działalności gospodarczej, tj. w podmiotach, w których substancje chemiczne i ich mieszaniny, w tym niebezpieczne są magazynowane, przechowywane i stosowane przez pracowników.

B. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA W LECZNICACH DLA ZWIERZĄD

Zgodnie z Ustawą z dnia 18 grudnia 2003 r. o zakładach leczniczych dla zwierząt (Dz.U.2019.24) zakład leczniczy dla zwierząt jest placówką ochrony zdrowia i dobrostanu zwierząt utworzoną w celu świadczenia usług z zakresu medycyny weterynaryjnej, czyli czynności mających na celu zachowanie, ratowanie lub poprawę zdrowia zwierząt i ich produktywności. Wszystkie zakłady lecznicze dla zwierząt są własnością prywatną poza klinikami uniwersyteckimi.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli (3 gabinety weterynaryjne, 5 przychodni, 2 lecznice weterynaryjne) pracodawców zajmujących się leczeniem zwierząt, a w szczególności warunków pracy pracowników zatrudnionych w tych zakładach.

Kontrole przeprowadzono głównie u tych pracodawców, u których dotychczas nie było kontroli PIP. Zakłady działające na rynku od kilku lat stanowiły 50% skontrolowanych.

Kontrolą w zakresie prawnej ochrony pracy objęto podstawowe zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i wynagrodzeń.

Podczas kontroli technicznego bezpieczeństwa pracy szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych oraz zagrożeń chemicznych w środowisku pracy. Sprawdzono zagadnienia obejmujące: przygotowanie pracowników do pracy, ocenę ryzyka zawodowego, obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz funkcjonowanie służby bhp.

• NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Prawo pracy

Nieprawidłowości dotyczące stosunku pracy, w szczególności błędy w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej ograniczały się do uchybień formalnych. Uchybienia w zakresie prowadzenia akt osobowych dotyczyły 15 pracowników, zatrudnionych w 4 podmiotach. Brak przekazanej informacji o warunkach zatrudnienia dotyczył 11 pracowników, zatrudnionych u 3 pracodawców.

Połowa pracodawców nie określiła systemów, rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy w stosownym obwieszczeniu. Trudność dla pracodawców stanowiło prawidłowe dokumentowanie czasu pracy pracowników – skierowano w tym zakresie 4 wystąpienia.

Stwierdzono jednostkowe przypadki nieudzielenia należnego urlopu wypoczynkowego, w taki sposób, aby co najmniej jedna część obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W zakresie legalności zatrudnienia u 50% pracodawców stwierdzono przypadki nieterminowego zgłaszania pracowników do ZUS.

Kontrole pokazały, że działalność weterynaryjna wydaje się pozostawać odporna na tak powszechne dziś stosowanie alternatywnych form zatrudnienia, tj. umów prawa cywilnego, co niewątpliwie uznać należy za zjawisko pozytywne.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Specyfika pracy osób zatrudnionych w zakładach leczniczych dla zwierząt niesie wiele zagrożeń, z których najistotniejsze to zagrożenia biologiczne drobnoustrojami, pasożytami, szkodnikami oraz zagrożenia związane z ciągłym kontaktem z lekami, preparatami biobójczymi stosowanymi do dezynfekcji. Ponadto lekarze i technicy weterynarii ze względu na bezpośredni kontakt ze zwierzętami, często agresywnymi, narażeni byli na urazy. Zagrożenie dla zatrudnionych wynika również ze stosowania różnego rodzaju aparatury i ostrych narzędzi oraz błędów w organizacji pracy.

Najczęściej stwierdzone w czasie kontroli uchybienia związane z bezpieczeństwem pracujących dotyczyły podstaw skutecznego zarządzania bhp, jakim jest ocena ryzyka zawodowego – problem wystąpił na 15 stanowiskach pracy u 6 pracodawców.

Nieprowadzenie rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do 3 lub 4 grupy zagrożenia oraz rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do ww. grup stwierdzono u 4 pracodawców.

Brak opracowanych procedur bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi stwierdzono u 70% pracodawców i dotyczyło 35 pracowników.

W 2-ch przypadkach stwierdzono brak opracowanych instrukcji bezpiecznej obsługi takich urządzeń jak: aparatów do narkozy wziewnej, aparatów EKG, aparatów USG,

autoklawów do sterylizacji narzędzi chirurgicznych, lamp bakteriobójczych, analizatorów biochemicznych oraz analizatorów hematologicznych.

W 8 zakładach pracodawcy nie ustalili rodzajów odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przewidzianych do stosowania na stanowiskach pracy i okresów ich użytkowania, zaś 60% pracodawców nie prowadziło indywidualnych kart wyposażenia pracowników w odzież.

W zakresie przygotowania do pracy - 6 pracowników nie zostało poddanych badaniom profilaktycznym wstępnym bądź okresowym, 15 pracowników nie odbyło wymaganych szkoleń wstępnych i okresowych w zakresie bhp.

Niepokojące zjawisko to brak zorganizowanej służby bhp, co stwierdzono u 50% kontrolowanych i były to zakłady zatrudniające maksymalnie 5 pracowników.

• WYDANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali 100 decyzji nakazowych, w tym 3 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Regulując zagadnienia prawnej ochrony pracy do pracodawców skierowano 10 wystąpień zawierających łącznie 75 wniosków. Kwota wyegzekwowanych dla pracowników świadczeń wyniosła 1 800 zł i dotyczyła wypłacenia 2 pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy w związku z nieudzieleniem czasu wolnego za pracę w soboty w przyjętym okresie rozliczeniowym.

• PODSUMOWANIE

Praca w lecznicach weterynaryjnych polega na kontakcie ze zwierzętami, które w pewnych sytuacjach mogą stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia osób udzielających świadczeń weterynaryjnych. Kluczowe wydaje się, więc wprowadzenie odpowiednich procedur postępowania i stosowanie środków zapobiegawczych wynikających z oceny ryzyka zawodowego, w tym z oceny narażenia na czynniki biologiczne, ale też niebezpieczne czynniki chemiczne.

W opinii inspektora przeprowadzającego kontrole, istotną przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy była ograniczona i niedostateczna współpraca pracodawców z osobami wykonującymi zadania służby bhp lub brak zorganizowanej służby bhp. W podmiotach, w których zadania służby bhp

wykonywali specjaliści z zewnątrz, współpraca odbywała się okresowo w oparciu o zleczone przez pracodawców czynności doraźne np. wykonanie szkoleń bhp dla pracowników, udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego.

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 2021 roku realizował projekty, które w poprzednich latach były odbierane pozytywnie, ale także wdrażał nowe działania. Należy jednak dodać, że ze względu na ograniczenia związane z pandemią część zadań nie była realizowana.

Poniżej prezentujemy wybrane przykłady zadań zrealizowanych.

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. 2020/2021 I - VI	I półrocze roku szk. 2021/2022 IX - XII
1.	Liczba szkół , które realizowały program	20	53
2.	Liczba nauczycieli biorących udział w programie	36	57
3.	Liczba uczniów biorących udział w zajęciach:	1 613	564
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli	1 526	brak danych
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	87	564
4.	Liczba studentów biorących udział w zajęciach:	0	319
	a) przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	0	0
	b) przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	0	319
5.	Liczba podmiotów , które spełniły kryteria programu w 2021r.	87	970

W roku sprawozdawczym 2021 r. realizacja programu „Kultura Bezpieczeństwa” była znacznie utrudniona przez utrzymujący się w kraju stan epidemii i związany z tym system nauki zdalnej. Pomimo tych trudności program udało się zrealizować dzięki właściwej współpracy z placówkami szkolnymi, które od lat biorą udział w programie i powiązanym z nim konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W pierwszej połowie roku 2021 r., ze względu na naukę zdalną i duże zagrożenie epidemiczne, szkoły realizowały program samodzielnie podczas zajęć prowadzonych przez nauczycieli. Tylko w kilku małopolskich szkołach (3) udało się przeprowadzić szkolenie stacjonarne z udziałem inspektora pracy w ramach nauczania przedmiotów zawodowych (m.in. w Rzemieślniczej Branżowej Szkoły I stopnia Cechu Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu czy Zespołu Szkół Rzemiosła w Krakowie). W przekazanych ankietach i sprawozdaniach nauczyciele podkreślali wysoką przydatność otrzymanych materiałów dydaktycznych do realizacji zajęć z młodzieżą

oraz dobrą organizację programu ze strony Okręgu. Większość nauczycieli w przesłanej ankiecie zadeklarowała ponowny udział w kolejnej edycji programu.

Realizację „Kultury Bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2021/22 zainicjowała wysyłka zaproszeń do udziału w programie, które zostały skierowane do 160 szkół ponadpodstawowych z całej Małopolski wraz z informacją o szkoleniu dla nauczycieli. Spotkanie z pedagogami odbyło się 15 października 2021 r. w formule on-line. Uczestniczyło w nim 24 nauczycieli, ale do kolejnej edycji programu zgłosiło się dużo więcej, bo 53 placówki i 57 pedagogów. Różnica wynika z faktu, że w szkoleniu wzięły udział głównie osoby, które po raz pierwszy zgłaszały uczestnictwo w programie. Natomiast nauczyciele, którzy uczestniczą już w nim od lat, sami przesyłali zgłoszenia i kontaktowali się z koordynatorem tematu telefonicznie lub mailowo oraz zgłaszali się po odbiór podręczników.

Wrześniowy powrót do nauki stacjonarnej szkół i uczelni wyższych umożliwił realizację większej liczby szkoleń z udziałem inspektora pracy na terenie szkoły (lub w formule online), co pokazano w tabeli.

Łącznie w roku 2021 r. przeprowadzono 22 szkolenia dla uczniów i studentów, w których w sumie wzięło udział 970 osób. Podczas szkoleń przekazano 446 publikacji PIP z zakresu prawa pracy i bhp.

- **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	51
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	3
3.	Liczba <u>pracodawców</u> , którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	22
4.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	15
5.	Liczba podmiotów, które zgodnie z wytycznymi spełniły kryteria programu	6

Realizacja programu była zaplanowana w aspekcie całego roku tj. szkolenia z tematu miały się odbyć na przełomie kwietnia i maja 2021 r., a rozpoczęcie kontroli było planowane na wrzesień. Przed rozpoczęciem działań prewencyjnych zakłady zostały wytypowane na podstawie listy przekazanej przez ZUS. Selekcja pracodawców wytypowanych do szkoleń opierała się na liczbowej analizie wypadków występujących u pracodawców wg danych z ZUS oraz liczbie osób zatrudnionych w danym zakładzie. Faktyczna realizacja programu została zdeterminowana panującym stanem epidemii oraz możliwościami techniczno-informatycznymi OIP Kraków. W związku z powyższym szkolenia odbyły się on line w terminach: 19,20,21.05.2021 r. przy współudziale przedstawiciela Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który rozszerzył zagadnienia ujmowane dotychczas w szkoleniu o procedurę przyznawania świadczeń z tytułu wypadków przy pracy, rodzaju tych świadczeń oraz tej części systemu ubezpieczeń społecznych, która związana jest z wypadkami przy pracy. Ze względu na sytuację epidemiczną prowadzący temat omówił podczas szkolenia środki związane z ograniczeniem rozszerzania wirusa SARS-CoV-2 w zakładach pracy. Szkolenia zostały zorganizowane w formie prelekcji on line. Materiały wydawnicze dla uczestników szkoleń zostały wysłane drogą pocztową.

Pomimo trudności wynikających z wystąpienia stanu epidemicznego temat został zrealizowany pod względem ilościowym. Objęto działaniami prewencyjnymi założoną liczbę pracodawców i zakwalifikowano ich do programu, a także zrealizowano założoną liczbę kontroli w tym temacie. Utrudnienia wynikające ze stanu epidemicznego zaburzyły podstawowy cel programu tj. prowadzenie działań

dostosowawczych przez samych pracodawców ze względu na skrócenie czasu jaki mieli na podjęcie działań i odesłanie ankiet specjalistycznych do OIP. Kontrole rozpoczęły się dwa miesiące po przeprowadzeniu szkoleń, o czym w aspekcie ewentualnego ograniczenia czynności kontrolnych pracodawcy byli informowani. Po przeprowadzeniu 16 kontroli 6 podmiotów zakwalifikowano jako spełniające wymogi 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 bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

W 2021 roku (XXVIII edycja) w konkursie wzięło udział 7 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 pracy.

W poszczególnych kategoriach przyznano następujące miejsca:

w kategorii I - firmy zatrudniające do 49 osób

1. **SERAFIN P.U.H. Andrzej Serafin** - 2 miejsce

w kategorii II - firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników

1. **PILKINGTON IGP Sp. z o.o. Oddział w Krakowie** - 1 miejsce

2. **FCASE Sp. z o. Sp. K. Jawornik** - 2 miejsce
3. **NAZWA.PL Sp. z o.o. Kraków** – 2 miejsce

w kategorii III – firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników

1. **Wodociągi Chrzanowskie Sp. z o.o. Chrzanów** - 1 miejsce
2. **Przedsiębiorstwo Produkcji lodów „Koral” Józef Koral Sp. J. Limamowa** – II miejsce
3. **HUT-PUS S.A. Krakow** – II miejsce

Zdobywcy pierwszych miejsc zostali nominowani do centralnego etapu Konkursu.

W przedłożonych dokumentacjach 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, ponieważ minimalizacja zagrożenia koronawirusem stała się wspólnym elementem łączącym zakłady różnych branż.

W dniu 19 października 2021 w Dworcu Białoprądnickim w Krakowie odbyła się uroczysta Gala wręczenia nagród zwycięzcom konkursu "Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej". Statuetki laureatom wręczyli Okręgowy Inspektor Pracy Józef Bajdel i jego zastępca do Spraw Prawno–Organizacyjnych Anna Szczapa.



W tej edycji konkursu małopolski finalista **Wodociągi Chrzanowskie Sp. z o.o.** został również laureatem konkursu na etapie centralnym w kategorii zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników.

- **Informacja o działaniach medialnych**

Informacje o konkursie i tegorocznych laureatach zostały przekazane do małopolskich mediów. O konkursie 10 listopada 2021 r. rozmawiali na antenie Radia Kraków Okręgowy Inspektor Pracy **Józef Bajdel** i Prezes Wodociągów Chrzanowskich Sp. z o.o. **Tadeusz Arkit**.

<https://www.radiokrakow.pl/audycje/pracodawca-organizator-pracy-bezpiecznej>



fot: RK, Tadeusz Arkit, Prezes Wodociągów Chrzanowskich Sp. z o.o. i Józef Bajdel Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie podczas wywiadu „Rozmowa w Radio Kraków”

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 pedagogów. Koordynatorom programów przybliżono zasady regulaminu konkursu, zwracając uwagę na wprowadzone zmiany i przeniesienie na styczeń termin zgłoszeń do etapu regionalnego konkursu.

Tegoroczna edycja konkursu odbyła się stacjonarnie, z zachowaniem reżimu sanitarnego z podziałem na 4 osobowe grupy. Uczniowie zostali zaproszeni na etap regionalny do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. **W konkursie wzięło udział 36 uczniów z 20 małopolskich szkół**. Uczestnicy mieli do rozwiązania (w ciągu 45 minut) test jednokrotnego wyboru z pytaniami dotyczącymi przepisów prawa pracy i bhp.

Etap regionalny konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” 2020/2021 został przeprowadzony w dniach **23-25 lutego 2021 r.** w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

W związku z trwającym stanem epidemicznym w Polsce etap centralny konkursu, decyzją Głównego Inspektora Pracy, został zorganizowany również w Okręgowych Inspektoratach Pracy.

W Krakowie finał konkursu odbył się 28 maja 2021 r., a Komisja Centralna po ocenie prac z całej Polski wyłoniła zwycięzców tegorocznego konkursu, wśród których znalazła się uczennica z Małopolski – Edyta Zelek (III miejsce na etapie centralnym), reprezentująca Zespół Szkół nr 1 im. Józefa Piłsudskiego w Limanowej.



*Fot. OIP Kraków, Edyta Zelek i Piotr Motłoch Nadinspektor Sekcji Prewencji i Promocji.
Rozdanie dyplomów i nagród za udział w konkursie regionalnym.*

- „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Podczas posiedzenia Wojewódzkiej Komisji Konkursowej, które odbyło się 23 czerwca 2021 r. w siedzibie OIP w Krakowie, dokonano oceny osób zgłoszonych do konkursu. Po przeanalizowaniu kart zgłoszeń SIP Komisja ustaliła następującą kolejność:

- Jerzy Kurzeja z firmy „NEWAG S.A. – I miejsce
- Michał Galas z firmy „Zakłady Mechaniczne Tarnów S.A. – II miejsce
- Michał Chochołowicz z firmy „PPCH FRITAR S.A. – III miejsce
- Władysław Kucharski z firmy „ArcelorMittal – wyróżnienie
- Jolanta Knapik z firmy „POLREGIO - wyróżnienie

Podczas uroczystej gali, która odbyła się 19 października 2021 r. w Dworcu Białoprądnickim nagrody i wyróżnienia wręczyli Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie Józef Bajdel i jego zastępca do spraw prawno-organizacyjnych Anna Szczapa.



Odbierając dyplomy laureaci podkreślali, że ich sukces i podjęte realizacje to zawsze 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.

- „**Bezpieczne gospodarstwo rolne**”

W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wraz z Oddziałem Regionalnym KRUS realizował XVIII edycję Ogólnokrajowego Konkursu **Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**, przebiegającego pod Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy. Celem konkursu była promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych. Udział w nim brały osoby pełnoletnie prowadzące produkcyjną działalność rolniczą i ubezpieczone w KRUS. Konkurs przebiegał w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym.

Do udziału w etapie regionalnym zgłosiły się 83 gospodarstwa rolne z terenu województwa małopolskiego.

Do etapu wojewódzkiego zakwalifikowano 9 indywidualnych gospodarstw rolnych - laureatów poszczególnych etapów regionalnych.

Za najbezpieczniejsze gospodarstwo rolne w województwie małopolskim w 2021 r. uznano gospodarstwo **Państwa Anny i Tomasza Dudek z miejscowości Falniów** w gminie Miechów.

Specjalne wyróżnienie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, za największą liczbę udogodnień zwiększających bezpieczeństwo i higienę pracy, otrzymało gospodarstwo **Państwa Janiny i Adama Malik z miejscowości Bulowice** w gminie Kęty.

Większość z ocenianych gospodarstw była latami budowana przez wielopokoleniowe rodziny.

W Auli Centrum Kongresowego Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie 6 września 2021 r. zorganizowaliśmy galę finałową podczas której finaliści etapów regionalnych i uczestnicy etapu wojewódzkiego otrzymali cenne nagrody ufundowane m.in. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, który na uroczystości reprezentował Mariusz Pyrcz zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie.



- „Szanuj życie. Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Działania były prowadzone w okresie od stycznia do grudnia 2021 r.:

- Podczas wizyt na półkoloniach letnich, w trakcie zajęć dydaktycznych w szkołach podstawowych oraz w trakcie obsługi stoiska na dożynkach - przeprowadzono 11 szkoleń na temat zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów zapobieganiu wypadkom, których ofiarami mogą być dzieci. Uczestnicy szkoleń chętnie zadawali pytania dotyczące nurtujących ich kwestii oraz dzielili się swą wiedzą na temat niebezpiecznych zdarzeń, które spowodowały obrażenia ciała osoby wykonującej prace w rolnictwie. Łącznie przeszkolono 893 uczniów.



Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wzięli udział w uroczystości wręczenia nagród w konkursie zorganizowanym przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego pod nazwą "Bezpiecznie na wsi mamy – od 30 lat z KRUS wypadkom zapobiegamy". Pracownik sekcji Prewencji i Promocji

OIP Kraków brał również udział w pracach Komisji Konkursowej, która wyłoniła laureatów etapu wojewódzkiego.

- „Budowa. STOP wypadkom”

Program informacyjno-edukacyjny, którego celem jest dążenie do zapobiegania zagrożeniom wypadkowym w budownictwie.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba
1.	Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w szkoleniu	15
2.	Liczba przeprowadzonych szkoleń (w tym online) dla pracodawców i ich przedstawicieli oraz dla przedsiębiorców niebędących pracodawcami	14
3.	Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	16
4.	Liczba placów budów, które objęto działaniami prewencyjnymi OIP	12
5.	Liczba podmiotów których dotyczyły czynności	91
6.	Liczba informacji związanych z tematyką programu w mediach	1

W ramach programu wykorzystane zostały wydawnictwa PIP. W sytuacji najmniejszych firm, które - co do zasady - cechuje zwykle mniej zaangażowane podejście do kwestii bezpieczeństwa pracy, zainteresowanie było relatywnie większe, niż w przypadku większych podmiotów, jak np. przedsiębiorstw z kręgu „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”. Stan taki rodzi zresztą pewne, potencjalnie negatywne konsekwencje, w postaci zminimalizowania - w tego typu mikroprzedsiębiorstwach i tak już zwykle mocno ograniczonych - wysiłków organizacyjnych i nakładów, na właściwe przeprowadzenie procesu przygotowania pracowników do pracy.

Przykłady działań prewencyjnych przy priorytetowych budowach na terenie OIP Kraków

Inspektor pracy oddziału tarnowskiego OIP w Krakowie, 18 i 19 sierpnia 2021 r. przeprowadził dwa szkolenia na budowie tunelu pod górą Luboń Mały w ciągu drogi ekspresowej S-7 dla kadry kierowniczej generalnego wykonawcy i podwykonawców. Celem spotkania było wypracowanie nowych metod koordynacji prac na budowie oraz rozwiązanie konkretnych problemów w zakresie bezpieczeństwa pracy na aktualnym etapie robót.



Szkolenie na budowie drogi ekspresowej S-7

Budowa drogi ekspresowej S7 na odcinku Naprawa - Skomielna Biała wraz z budową tunelu o dwóch nitkach długości ponad 2 km każda, od początku realizacji została objęta szczególnym nadzorem przez inspektorów OIP w Krakowie. Systematyczne kontrole budowy uzupełniane były działaniami prewencyjnymi.

Współpraca z sygnatariuszami „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie” w roku sprawozdawczym dotyczyła udziału inspektorów pracy w przedsięwzięciach realizowanych w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa. Wspólne działania zostały przeprowadzone z: Hochtief S.A., Mostostal Warszawa S.A., Mota Engil Polska S.A. i Budimex S.A.



Szkolenie dla Hochtief S. A. i podwykonawców na budowie Centrum Nauki „Cogiteon” w Krakowie



Szkolenie dla Mota Engil Polska S. A. i podwykonawców - budowa biurowca w Krakowie przy ul. Wadowickiej



Szkolenie dla Mostostal S. A. i podwykonawców - budowa kompleksu krytych pływalni dla Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie

3. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI, ORGANIZACJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

- **Współpraca z uczelniami wyższymi**

W ramach prowadzonych działań prewencyjnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie zrealizował kampanię **„Praca od kulis – przeciw mobbingowi i dyskryminacji w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych”**. Inspiracją do jej realizacji były doniesienia o zachowaniach mobbingowych w polskich teatrach i uczelniach artystycznych. Kampania „Praca od kulis” była merytorycznym wsparciem dla pracodawców, rektorów wyższych uczelni i całego środowiska artystycznego w działaniach antymobbingowych.

W maju 2021 r. do teatrów i szkół artystycznych w Małopolsce zostały wysłane zaproszenia do udziału w ramach rozpoczynającej się kampanii. Pierwsze szkolenia odbyły się w czerwcu br. w Teatrze Bagatela i Teatrze im. Juliusza Słowackiego w Krakowie. Szkolenia składały z 2 części – prawnej i psychologicznej, prowadzonej przez specjalistów OIP Kraków i psychologa prawa pracy. W 2021 r. przeprowadzono **18 szkoleń w teatrach i na uczelniach artystycznych Małopolski**, a kolejne zespoły teatralne już przysyłają zapytania o kolejne szkolenia. Patronat medialny nad kampanią objęło Radio Kraków S.A.

Warto podkreślić, że kampania objęła zarówno całe zespoły aktorskie, baletowe czy operowe ale również pracowników naukowych, technicznych i administracyjnych uczelni czy teatrów. Dotychczasowe „przekraczanie granic na scenie” zostało zastąpione potrzebą wyznaczenia bezpiecznych granic pracy z poszanowaniem godności drugiego człowieka, w oparciu o obowiązujące przepisy. Przy okazji szkoleń udzielaliśmy porad prawnych dotyczących również innych zagadnień prawa pracy. Obserwowaliśmy jak „kulturę milczenia” zastępuje rozmowa o prawach i zmianie organizacji pracy. W Teatrze Bagatela - w szkoleniu inaugurującym kampanię wzięli udział wybrani przez załogę mężowie zaufania oraz kadra zarządzająca teatrem, a szkolenie skupiło się głównie wokół praktycznego funkcjonowania komisji antymobbingowej w zespole i rozwiązywania wewnętrznych konfliktów.



Szkolenie w Teatrze Bagatela w ramach kampanii „Praca od kulis”

Z kolei w **Teatrze im. Juliusza Słowackiego w Krakowie** szkolenie kierowane było do kierowników poszczególnych działów teatru – od administracji po kierowników produkcji. Obecny był również dyrektor teatru Krzysztof Głuchowski, który po zakończeniu spotkania zaproponował przeprowadzenie kolejnego szkolenia dla aktorów. **Nasze szkolenie zainspirowały władze teatru do podjęcia stałej współpracy z OIP w Krakowie w zakresie szkoleń z prawa pracy.** Teatr zwrócił się do Okręgowego Inspektora Pracy z prośbą o zorganizowanie szkolenia dla kierowników działów z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów o czasie pracy (szkolenie będzie realizowane w styczniu 2022 r.)

W ramach kampanii spotkaliśmy się z pracownikami **Akademii Sztuk Pięknych (pracownicy naukowcy i administracyjni), Opery Krakowskiej, Teatru Groteska, Teatru im. Ludwika Solskiego w Tarnowie, Narodowego Starego Teatru im. Heleny Modrzejewskiej, Teatru Ludowego, Teatru Stu, Akademii Teatralnej w Krakowie i Akademii Muzycznej.**



Szkolenie w Teatrze Groteska w ramach kampanii „Praca od kulis”

Było to duże wyzwanie dla naszej działalności prewencyjnej, ale dzięki zaangażowaniu pracowników i współpracy środowiska artystycznego oraz mediów kampania przyniosła pozytywny efekt, rozpoczynając proces zmiany metod organizacji pracy twórczej.

Podsumowaniem kampanii była debata zorganizowana 22 listopada 2021 r. na antenie Radia Kraków z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** i przedstawicielami środowisk artystycznych. Rozmowę poprowadziła redaktor **Justyna Nowicka**, a wzięli w niej udział:

- **Katarzyna Łażewska-Hrycko** – Główny Inspektor Pracy
- **prof. Wojciech Malajkat** – Rektor Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie
- **dr hab. Waldemar Raźniak** - Dyrektor Narodowego Starego Teatru im. H. Modrzejewskiej w Krakowie
- **Krzysztof Głuchowski** – Dyrektor Naczelny i Artystyczny Teatru im. Juliusza Słowackiego w Krakowie
- **Andrzej Wyrobiec** – Dyrektor Teatru Bagatela
- **Patrycja Durska** – aktorka Teatru Ludowego
- **Nina Gabryś** - zewnętrzna rzeczniczka Akademii Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego ds. Etyki
- **dr Mateusz Warchał** – specjalista psychologii pracy
- **Zbigniew Zych** – starszy inspektor pracy.



Debata „Praca od kulis” w Radio Kraków

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła w rozmowie, że zainicjowana w Krakowie kampania od razu wzbudziła jej duże zainteresowanie

i zyskała poparcie, ponieważ wychodzi naprzeciw aktualnym potrzebom społecznym. Biorący udział w debacie wykładowcy, dyrektorzy teatrów, aktorzy i przedstawiciele środowisk twórczych zgodzili się, że „ciche przyzwolenie” nadużycia w relacjach mistrz-uczeń lub reżyser-aktor bezpowrotnie się skończyło, a przed środowiskiem twórczym niełatwe zadanie odnowy tych relacji. Spotkanie było potwierdzeniem, że zjawiska mobbingu, łamania praw pracowniczych i zachowań przemocowych to problemy współczesnej sceny, z którymi teatr musi się mierzyć, a Inspekcja Pracy może być w tym przeciwdziałaniu bardzo pomocna.

To zbieg okoliczności – ale jakże symboliczny – że podsumowanie naszej kampanii zbiegło się w czasie z opublikowaniem przez Łódzką Szkołę Filmową raportu Komisji Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej oraz wyciągnięciu konsekwencji wobec wykładowców. O kontynuację szkoleń zwróciły się już do Inspektoratu Teatr im. Juliusza Słowackiego, Narodowy Teatr Stary, Balet Cracovia Danza – planowana jest kontynuacja kampanii w roku 2022.

- **„Bezpieczny powrót na rynek pracy” - współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**

W minionym roku w ramach realizacji ustaleń porozumienia o współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, OIP w Krakowie zorganizował wspólnie z przedstawicielami ZUS kampanię informacyjną „Bezpieczny powrót na rynek pracy”. Wychodząc naprzeciw obawom pracowników oraz pracodawców związanych z Covid-19 Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie rozpoczął realizację kampanii „Bezpieczny powrót na rynek pracy”. Poprzez ułatwienie dostępu do porad prawnych Inspekcja aktywnie wspierała powrót na rynek pracy.

W ramach kampanii na pl. Wolnica w Krakowie był uruchomiony Punkt Informacyjny Państwowej Inspekcji Pracy, w którym pracownicy Urzędu i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Krakowie udzielali porad prawnych oraz przekazywali materiały wydawnicze. Punkt był czynny 17, 23 i 30 sierpnia.



Punkt Informacyjny PIP i ZUS – akcja „Bezpieczny powrót na rynek pracy”

Odpowiadano na pytania dotyczące zmian w przepisach prawa pracy wprowadzonych przez tarcze antykryzysowe; zagadnień związanych z zawieraniem umów o pracę, wypłatą wynagrodzeń, czasem pracy oraz świadczeniami rehabilitacyjnymi i emerytalnymi. Informowano również o zasadach korzystania z usług agencji zatrudnienia i podejmowania bezpiecznej pracy sezonowej oraz rozwiązaniach chroniących pracowników w czasie pandemii Covid-19.

Na odwiedzających stoisko czekały ciekawe informatory i poradniki z zakresu prawa pracy, bhp, legalności zatrudnienia oraz materiały promocyjne obu Urzędów.

- **Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy**

W dniu 17.09.2021 r. Inspektor pracy przeprowadził we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie szkolenie w formule on-line dla przedstawicieli 41 agencji zatrudnienia. W trakcie szkolenia omówiono obowiązki agencji pracy, które wynikają z aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

W ramach ww. szkolenia Inspektor przedstawił również zagadnienia dotyczące prac sezonowych. Tematyka tej formy zatrudnienia stanowi przedmiot kampanii organizowanej przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA). Jej główne założenia miały na celu promowanie bezpiecznych warunków pracy sezonowej w krajach UE oraz podniesienie świadomości pracowników sezonowych nt. przysługujących im praw i obowiązków.

- **Współpraca z Cechami Rzemiosł**

We wrześniu 2021 odbyły się spotkania przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie z przedstawicielami Cechu Rzemiosła w Nowym Sączu i Limanowej, których przedmiotem było ustalenie zasad współpracy obu instytucji.

Oba spotkania dotyczyły współpracy w ramach działań prewencyjno-promocyjnych Państwowej Inspekcji Pracy z pracodawcami zrzeszonymi w Cechu, którzy prowadzą praktyczną naukę zawodu młodocianych w roku szkolnym 2021/2022.

30 września 2021 r. Kierownik Oddziału PIP w Nowym Sączu, w ramach godziny wychowawczej I klasy Branżowej Szkoły I Stopnia Cechu Rzemiosła i Przedsiębiorczości, przedstawiła młodzieży, rozpoczynającej swoją drogę zawodową, podstawowe prawa i obowiązki pracowników młodocianych.

W dniu 29 września 2021 na zaproszenie kierownictwa Cechu Rzemiosł Różnych w Olkuszu, Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji PIP przeprowadził szkolenie dla 20 przedsiębiorców, będących rzemieślnikami, którzy zatrudniają pracowników młodocianych w celu nauki zawodu.



Szkolenie w Cechu Rzemiosł w Olkuszu

Podczas spotkania inspektor przedstawił uczestnikom obowiązujące przepisy dotyczące zatrudniania młodocianych, zwracając szczególną uwagę na najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane podczas prowadzonych kontroli oraz przypomniał o konieczności zachowania zasad bezpieczeństwa sanitarnego, eliminującego ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

W dniach 25 i 26 października br. przedstawiciele nowosądeckiego Oddziału PIP przeprowadzili szkolenie dla mistrzów - szkolących nauczycieli zawodu. Tematem

spotkania było przypomnienie najważniejszych przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych.

- **Współpraca z Galicyjską Izbą Budownictwa**

W Międzynarodowym Centrum Edukacyjno-Badawczym Politechniki Krakowskiej 26 listopada 2021 r. odbyło się XV Forum Budownictwa zorganizowane przez Galicyjską Izbę Budownictwa pod patronatem Ministra Infrastruktury Andrzeja Adamczyka. Zaproszenie do udziału w Forum przyjął Okręgowy Inspektor Pracy Józef Bajdel, któremu towarzyszył jego zastępca Mariusz Pyrcz.

Tematem Forum były zagadnienia dotyczące szeroko pojętej sfery budownictwa, w tym wprowadzanym nowym technologiom, bezpieczeństwu i ekologii. Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie swoje wystąpienie ukierunkował na bezpieczeństwo pracy w budownictwie.



Wręczenie medalu Honoris Gratia Okręgowemu Inspektorowi Pracy

Forum było okazją do wręczenia odznaczeń państwowych przyznanych przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej oraz odznaczeń honorowych przyznanych przez Prezydenta Miasta Krakowa. Jednym z wyróżnionych został Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, uhonorowany medalem Honoris Gratia przyznawanym osobom szczególnie zasłużonym dla miasta Krakowa.

- **Współpraca z mediami**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie 26 lutego 2021 r. zorganizował dyżur specjalistów dla czytelników „Dziennika Polskiego” i „Gazety Krakowskiej”.

<https://dziennikpolski24.pl/masz-pytania-do-inspekcji-pracy-zadzwon-w-piatek-26-lutego-na-numer-881-483-853-specjalny-dyzur-dla-czytelnikow-dp-i-gk-od-1100/ar/c10-15460056>

Na telefony czytelników portalu Sądeczanin.info 2 marca 2021 r. odpowiadali specjaliści z nowosądeckiego Oddziału Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

<https://sadeczanin.info/gospodarka/prawo-pracy-z-sadeczaninem-zadaj-pytanie-ekspertowi-pip-u>

Na łamach „Dziennika Polskiego” 4 marca br. ukazała się rozmowa Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie ze Zbigniewem Bartusiem, redaktorem „Dziennika Polskiego” na temat działań Inspekcji w ciągu pierwszego roku pandemii oraz powrotu do kontrolowania pracodawców od początku marca 2021 r.

<https://dziennikpolski24.pl/barometr-bartusia/>

W związku z problemami pracodawców z interpretacją i zrozumieniem skomplikowanych przepisów 3 marca 2021 r. specjaliści z tarnowskiego oddziału Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie udzielali porad prawnych słuchaczom Radia RDN.

O założeniach kampanii „Praca od kulis” oraz trudnościach przy kształtowaniu właściwych relacji w zespole w instytucjach kultury rozmawiali 7 września na antenie Radia Kraków z redaktorem Jackiem Bańką koordynatorka kampanii Anna Majerek i jeden z trenerów dr Mateusz Warchał.

<https://www.radiokrakow.pl/audycje/krakowski-pip-wraca-do-antymobbingowych-i-antydyskryminacyjnych-szkolen-w-malopolskich-teatrach-oraz-szkolach-artystycznych>

PODSUMOWANIE

Dokonując podsumowania działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie pamiętać należy, że rok 2021 to ciąg dalszy pracy w pandemii. Naszą **działalność kontrolno-nadzorczą i prewencyjną** decyzją Głównego Inspektora Pracy od 18 stycznia musieliśmy ograniczyć poprzez przeprowadzanie kontroli „zdalnych” i „hybrydowych” co wydłużało czas ich trwania.

W 2021 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 nieznamomości.

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

W minionym roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 3 600 kontroli (oraz 276 kontroli podmiotów niebędących pracodawcami), z których 1 677 zrealizowano po otrzymaniu skargi lub wniosku o kontrolę.

Podczas prowadzonych działań inspektorzy pracy spotykali się najczęściej (podobnie jak w 2021 r.) z nieprawidłowościami z zakresu wypłaty wynagrodzeń, legalności zatrudnienia, czasu pracy oraz warunków pracy.

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 płaćcowych – **w 2021 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 2021 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 2021 roku.

W 2022 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, prowadzić działania w nadzorze rynku, kontrolować przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w szeroko rozumianej edukacji, 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.

Rozpocznemy kontrole przeciwdziałające dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą – jako kampania SLIC, kontrole punktów obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych, kontrole prac związanych z zagrożeniami wybuchowymi, kontrole bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz kontrole mające na celu ograniczenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy przy produkcji zwierzęcej i produkcji roślinnej.

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 rozpoczniemy w 2022 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”** i **Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy**, 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”** oraz **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”**.

Dziękuję Wszystkim za współpracę przy realizacji naszych zadań i serdecznie zapraszam do współpracy na rzecz ochrony pracy w Małopolsce w 2022 roku.

**DANE STATYSTYCZNE
Z DZIAŁALNOŚCI
OIP W KRAKOWIE
W 2021 ROKU**

SPR_IP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

LICZBA											
Wyszczególnienie	kontrole	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleceń ⁴⁾
		w tym:									
		ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wpłatę świadczeń nienależnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Ogółem, w tym:	3 622	19 084	800	333	833	337	0	2 703	15 997	1 014
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo		46	343	1	2	3	0	0	36	224	37
2. Górnictwo, wydobywanie		7	31	0	0	1	0	0	7	28	1
3. Przetwórstwo przemysłowe		615	4 911	53	51	286	30	0	510	3 022	166
4. Wytwarzanie energii ³⁾		9	229	10	4	11	0	0	8	29	0
5. Dostawa wody ³⁾		39	342	3	3	17	0	0	33	134	12
6. Budownictwo		924	6 757	691	229	435	31	0	551	2 894	140
7. Handel i naprawy ³⁾		746	3 420	14	25	45	41	0	569	3 720	276
8. Transport i gospod. magaz.		251	390	6	5	3	16	0	208	1 269	75
9. Zakwaterow. i usługi gost. ⁴⁾		196	771	3	0	7	114	0	169	1 133	99
10. Informacja i komunikacja		33	53	0	0	0	21	0	27	161	10
11. Finanse i ubezpieczenia ³⁾		17	53	0	0	0	0	0	15	66	3
12. Obsługa rynku nieruchomości		42	150	3	2	150	3	0	31	210	8
13. Działalność profesjonalna ⁵⁾		112	407	6	6	4	36	0	86	421	17
14. Usługi administrowania ³⁾		205	321	7	2	2	15	0	159	713	49
15. Administracja publiczna ⁶⁾		87	108	0	0	0	0	0	42	195	6
16. Edukacja		85	270	2	1	3	9	0	77	508	30
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.		82	181	0	1	10	8	0	69	510	47
18. Kultura, rozrywka i rekr.		30	79	1	2	2	1	0	23	135	2
19. Pozostała działaln. usług.		95	268	0	0	1	15	0	83	625	36
20. Gospodarstwa domowe ³⁾		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Organizacje eksterytorialne ¹⁾		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Nieokreślona działalność		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹⁾ Wykazanie i zapłatowanie w energię elektryczną, gaz, wodę

²⁾ Dostawa wody, ścieki, odpady, rekułtacja

³⁾ Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych włącznie motocykle

⁴⁾ Działalność związana z zakwalifikowaniem i usługami gastronomicznymi

⁵⁾ Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

⁶⁾ Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

⁷⁾ Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

⁸⁾ Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

⁹⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

¹⁰⁾ Organizacje i zespoły eksterytoriale

Źródło: dane PIP

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 8a, 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;

SPR_1Z

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ⁽²⁾	wystąpien ⁽³⁾	wniosków w wystąpie- niach	polecen ⁽⁴⁾
			ogółem ⁽¹⁾	w tym:				8				
				wstrzymywania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymywania eksploatacji maszyn	ndkazuujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	3 622	19 084	800	333	833	337	0	2 703	15 997	1 014	
1.	1 - 9	2 130	11 003	566	244	437	101	0	1 482	8 968	525	
2.	10 - 49	947	5 878	207	70	312	84	0	757	4 854	317	
3.	50 - 249	361	1 811	25	16	69	112	0	308	1 632	138	
4	250 i powyżej	184	392	2	3	15	40	0	156	543	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 2021 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		kontroli	ogółem ¹⁾	decyzji				decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecenia ⁴⁾	
				w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	3 622	19 084	800	333	833	337	0	2 703	15 997	1 014	
1.	Sektor publiczny ^{a)}	239	773	3	3	23	0	0	160	757	55	
	ogółem, w tym własność:											
	1. państwowa	76	118	1	1	9	0	0	28	109	10	
	2. samorządowa	154	637	2	1	13	0	0	126	633	43	
	3. mieszana	9	18	0	1	1	0	0	6	15	2	
2.	Sektor prywatny ^{b)}	3 359	18 257	797	330	810	335	0	2 526	15 181	954	
	ogółem, w tym własność:											
	1. prywatna krajowa	3 048	16 726	705	299	750	309	0	2 297	14 175	882	
	2. prywatna zagraniczna	152	612	34	6	14	9	0	112	436	31	
	3. prywatna mieszana	159	919	58	25	46	17	0	117	570	41	
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
4.	Nieokreślona własność	23	54	0	0	0	2	0	16	58	5	

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwa, 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, 7 ustawy o PIP.

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

3) łączna liczba wysłuchań 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 2021 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)
SPR_2P

Wyszczególnienie		LICZBA									
		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:		2 996	1 739	279	978	1 117	74	763	54		
1.	Roľnictwo i leśnictwo, łowiectwo	26	10	0	16	5	0	10	0		
2.	Górnictwo, wydobywanie	11	6	1	4	3	1	2	0		
3.	Przetwórstwo przemysłowe	461	279	35	147	182	10	112	3		
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	11	6	0	5	3	0	3	0		
5.	Dostawa wody ^{b)}	24	13	0	11	9	0	8	0		
6.	Budownictwo	1 000	704	73	223	479	17	192	12		
7.	Handel i naprawy ^{c)}	531	265	32	234	163	9	167	8		
8.	Transport i gospod. magaz.	203	122	19	62	71	4	48	11		
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	192	99	18	75	56	6	56	4		
10.	Informacja i komunikacja	34	20	5	9	14	1	8	0		
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	7	3	0	4	2	0	3	0		
12.	Obsługa rynku nieruchomości	37	15	13	9	10	2	7	0		
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	68	27	13	28	19	5	21	3		
14.	Usługi administrowania ^{g)}	157	69	36	52	40	9	41	7		
15.	Administracja publiczna ^{h)}	23	6	0	17	6	0	17	0		
16.	Edukacja	51	26	3	22	16	1	16	1		
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	69	32	18	19	16	5	16	1		
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	13	2	4	7	2	1	7	0		
19.	Pozostała działaln. usług.	78	35	9	34	21	3	29	4		
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0		
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0		
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	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 2021 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				zawiadomień prokuratury o przestępstwach	
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
	Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	2 996	1 739	279	978	1 117	74	763			54
1.	1 - 9	1 955	1 119	208	628	708	46	489			50
2.	10 - 49	726	458	59	209	294	20	161			2
3.	50 - 249	236	115	5	116	79	4	91			2
4.	250 i powyżej	79	47	7	25	36	4	22			0

Źródło: dane PIP

SPR_2W

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych				zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	2 996	1 739	279	978	1 117	74	763	54		
1.	Sektor publiczny ^{a)}	91	32	2	57	26	1	49	0		
	ogółem, w tym własność:										
	1. państwowa	16	6	0	10	5	0	8	0		
	2. samorządowa	70	24	2	44	19	1	38	0		
	3. mieszana	5	2	0	3	2	0	3	0		
2.	Sektor prywatny ^{b)}	2 894	1 700	277	917	1 086	73	710	54		
	ogółem, w tym własność:										
	1. prywatna krajowa	2 688	1 570	260	858	994	69	660	50		
	2. prywatna zagraniczna	84	46	9	29	38	3	24	3		
	3. prywatna mieszana	122	84	8	30	54	1	26	1		
3.	Sektor mieszany	0	0	0	0	0	0	0	0		
	zrównoważony ^{c)}										
4.	Nieokreślona własność	11	7	0	4	5	0	4	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

www.krakow.pip.gov.pl