

II.

DZIAŁALNOŚĆ
KONTROLNA
I PREWENCYJNA
– INFORMACJE
OGÓLNE



1. Kontrole w 2008 r.

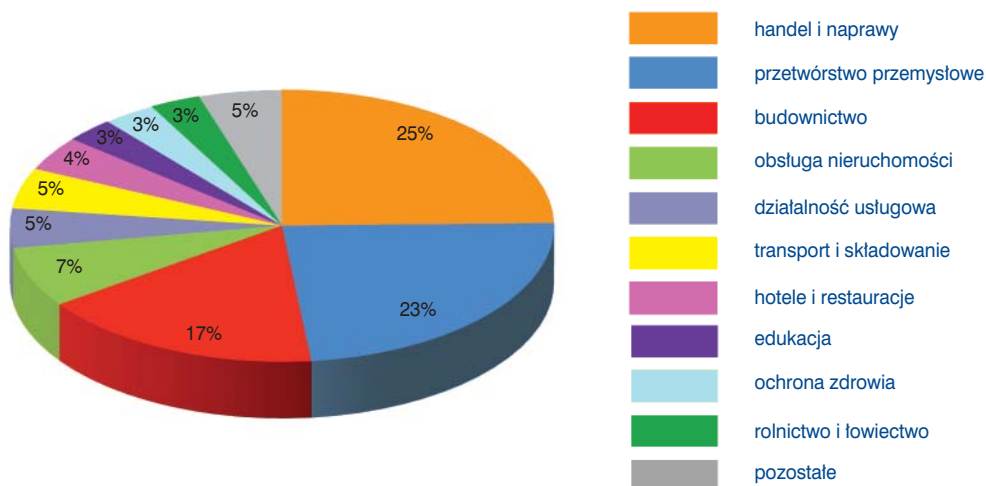
W roku sprawozdawczym inspektorzy PIP **przeprowadzili kontrole** u prawie **59,4 tys. pracodawców** (przedsiębiorców), na rzecz których świadczyło pracę łącznie **3,8 mln** osób. Część podmiotów gospodarczych została objęta ponownymi kontrolami, w szczególności w celu sprawdzenia realizacji wcze-

śniej zastosowanych środków prawnych i wyegzekwowania poprawy stanu przestrzegania prawa pracy. **Ogólna liczba kontroli wyniosła 80,5 tys.** (w 2007 r. – również 80,5 tys.). Spośród nich, 86% zakończyło się wydaniem decyzji lub skierowaniem wystąpienia; co trzecia kontrola skutkowała nałożeniem grzywny w drodze mandatu lub skierowaniem do sądu wniosku o ukaranie winnych popełnienia wykroczeń.

**Liczba skontrolowanych zakładów
(wg wielkości zatrudnienia) w latach 2006–2008**

Zakłady o zatrudnieniu	2008	2007	2006
1–9 pracowników	29 324	31 657	33 827
10–49	18 405	18 206	18 125
50–249	8 593	8 568	8 580
250 i powyżej	3 033	2 858	2 726
Ogółem	59 355	61 289	63 258

Wykres 1. Struktura skontrolowanych zakładów



Źródło: dane PIP.

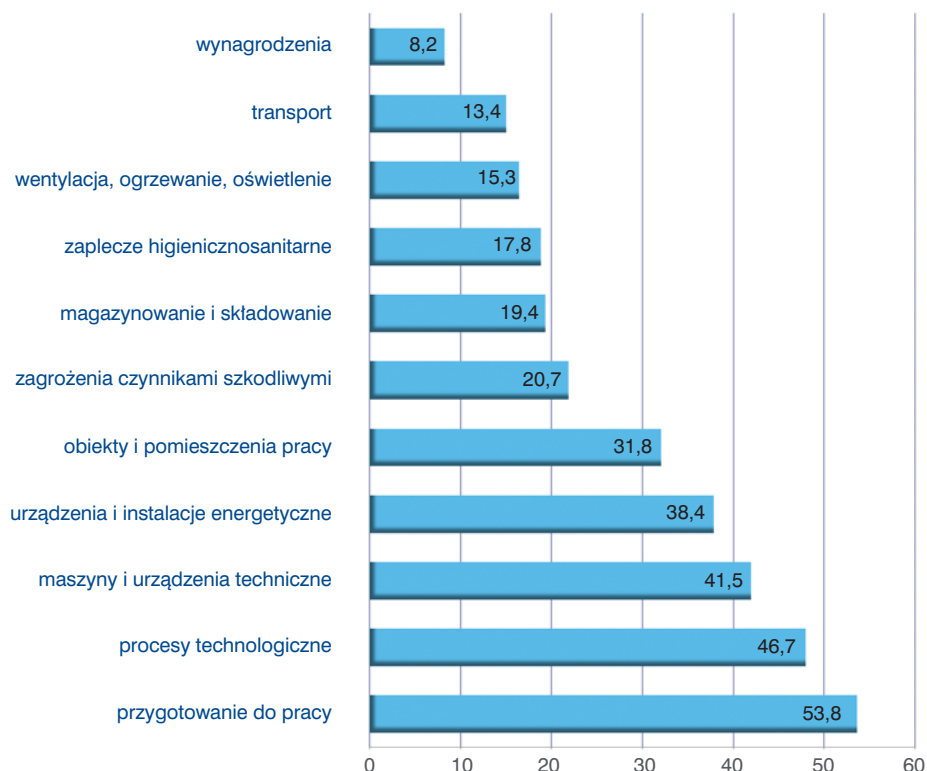
2. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami prawa, inspektorzy pracy wydali **364,2 tys.** decyzji; najwięcej z nich nadal dotyczyło: przygotowania pracowników do pracy (m.in. szkoleń bhp, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych), stanowisk i procesów technologicznych (np. niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych), maszyn i urządzeń technicznych (np. niewłaściwych urządzeń ochronnych lub ich braku).

Wśród wydanych decyzji, **11,3 tys.** nakazywało natychmiastowe **wstrzymanie prac** w związku ze

stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia życia bądź zdrowia pracujących. 4,1 tys. decyzji nakazywało **wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powodowała bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Natomiast 466 decyzji **zakazywało wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Wydano także decyzje nakazujące **skierowanie do innych prac** 13 tys. osób zatrudnionych – wbrew obowiązującym przepisom – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

Wykres 2. Zakres przedmiotowy decyzji (w tys.)



Źródło: dane PIP.

3. Decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności

Okręgowi inspektorzy pracy wydali **42 decyzje nakazujące zaprzestanie prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju. Decyzje takie są wydawane w przypadku, gdy stwierdzone w czasie kontroli naruszenia zagrażają życiu lub zdrowiu pracowników (lub osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pra-

cy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą) i mają charakter trwały, tzn. nie mogą być usunięte przez zastosowanie przez inspektora pracy nakazów dotyczących jednostkowych uchybień. Wśród wydanych decyzji:

- 21 nakazywało zaprzestanie prowadzenia działalności;
- i również 21 nakazywało zaprzestanie prowadzenia działalności określonego rodzaju.

Decyzje nakazujące zaprzestanie działalności zakładu bądź działalności określonego rodzaju (wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	Liczba decyzji
Przetwórstwo przemysłowe	26
Handel i naprawy	9
Budownictwo	2
Obsługa nieruchomości	2
Rolnictwo i łowiectwo	1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	1
Pozostała działalność usługowa	1
Razem	42

Najwięcej ww. decyzji (27) dotyczyło mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników). Drugą grupę pod względem liczby wydanych decyzji (12) stanowiły małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

Podstawą do wydania decyzji były następujące nieprawidłowości, niejednokrotnie łącznie występujące w ww. zakładach:

- **niespełnianie przez obiekt, w których odbywała się praca, wymagań** dotyczących obiektów budowlanych, w których znajdują się pomieszczenia przeznaczone na pobyt ludzi, w tym podstawowych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (m.in. praca w obiektach użytkowanych niezgodnie z przeznaczeniem, o naruszonej konstrukcji, praca w obiektach tymczasowych o konstrukcji typu namiotowego);
- **użytkowanie pomieszczeń nieodpowiednich do rodzaju wykonywanych prac** i liczby zatrudnionych pracowników – głównie niespełnianie wymagań kubaturowo-przestrzennych, np. zbyt mała powierzchnia pomieszczeń w zakładzie w stosunku do stosowanej technologii wymagającej zatrudnienia określonej liczby pracowników, zbyt mała wysokość i kubatura oraz brak wentylacji w pomieszczeniach, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia (również o działaniu rakotwórczym) związane z rodzajem wykonywanych prac, a także brak wymaganej wentylacji miejscowej – stanowiskowej;
- stosowanie **technologii zabronionej w przepisach** – stosowanie suchego piasku kwarcowego jako ścierniwa do czyszczenia powierzchni.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili w wielu ww. zakładach nieprawidłowości dotyczące użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych. Często nie spełniały one wymagań minimalnych, a ich stan techniczny wskazywał na nadmierne zużycie eksploatacyjne elementów (brak przeglądów i remontów). Zastrzeżenia dotyczyły także eksploatowanych instalacji elektrycznych. W większości zakładów stwierdzono również brak pomieszczeń higienicznosanitarnych lub użytkowanie pomieszczeń niezgodnych z normatywami.

Pracodawcy wnieśli **odwołania** od 11 decyzji nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności. W jednym przypadku Okręgowy Inspektor Pracy przychylił się do wniosku strony o zmianę terminu wydanej decyzji. W tym czasie pracodawca przeniósł działalność do nowo wybudowanego obiektu. W pozostałych 10 przypadkach sprawy zostały przekazane Głównemu Inspektorowi Pracy do rozstrzygnięcia. Główny Inspektor Pracy utrzymał w mocy 2 decyzje, pozostałe zaś skierował do ponownego rozpatrzenia. W dwóch przypadkach postępowanie zawieszono ze względu na równoległe postępowanie prowadzone przez organ nadzoru budowlanego.

U jednego pracodawcy, w wyniku przeprowadzonej kontroli, wydano decyzję ponownie, co skutkowało zaprzestaniem prowadzonej przez niego działalności. Kolejny pracodawca sam przeniósł działalność do innego obiektu. Cztery sprawy są w toku. (stan na dzień 31.03.2009 r.).

4. Decyzje dot. wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Oprócz decyzji dot. stanu bhp, inspektorzy pracy wydali w roku sprawozdawczym **8,5 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń** lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla 82 tys. pracowników, na łączną kwotę 91,3 mln zł.

Zrealizowanych zostało – wg stanu na dzień 31 marca 2009 r. – 5 987 decyzji (70% wydanych). W efekcie – 50,7 tys. pracowników (62% spośród objętych nakazami) otrzymało należne świadczenia pieniężne na kwotę ogółem 43,9 mln zł (48% kwoty nakazanej do wypłaty przez inspektorów pracy). Ponadto 101 decyzji zostało zrealizowanych częściowo – 1132 pracowników otrzymało świadczenia na kwotę 2 mln zł.

Dodatkowo, w zakresie objętym nakazami, część pracodawców dokonała samokontroli prawidłowości naliczania świadczeń i wypłaciła pracownikom kwotę 46,5 tys. zł.

Łącznie więc, w wyniku działań inspektorów pracy, wypłacono pracownikom należności na kwotę 46 mln zł.

Informacja nt. wyegzekwowanych w roku sprawozdawczym należności pracowniczych (zarówno w wyniku wydanych przez inspektorów decyzji, jak i wniosków w wystąpieniach) została zawarta w rozdziale VI.

5. Informacja dot. prowadzenia egzekucji administracyjnej

W związku z niezrealizowaniem przez niektórych pracodawców decyzji organów PIP, w okręgowych inspektoratach pracy wszczęto **240 postępowań egzekucyjnych**. Dotyczyły one 216 pracodawców, na których – w celu przymuszenia do wykonania obowiązków wynikających z nakazów inspektorów pracy – nałożono grzywny w łącznej kwocie 3 mln zł. W wyniku wszczęcia postępowania egzekucyjnego, decyzje wykonało 107 pracodawców; 5 postępowań zostało zawieszonych. Umorzono 132 grzywny na kwotę 991,5 tys. zł; główną przyczyną umorzenia był właśnie fakt wykonania obowiązków wynikających z decyzji inspektorów pracy. W rezultacie wszczętej egzekucji, pracodawcy wpłacili 84,7 tys. zł

z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia. Natomiast 298,3 tys. zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia zostało ściągniętych za pośrednictwem urzędów skarbowych.

6. Informacja dotycząca skarg – na decyzje i postanowienia organów inspekcji pracy – do sądów administracyjnych

W okresie sprawozdawczym do wojewódzkich sądów administracyjnych **wniesiono 58 skarg na decyzje okręgowych inspektorów pracy**. Z tej liczby do końca roku 2008 r. rozpatrzonych zostało 25 skarg (natomiast 5 innych skarg zostało wycofanych). Postępowanie sądowo-administracyjne wojewódzkich sądów administracyjnych w 17 przypadkach zostało zakończone odrzuceniem lub oddaleniem skargi na decyzje okręgowych inspektorów pracy. W 8 przypadkach sąd uwzględnił skargi i uchylił zaskarżone decyzje. Ponadto w omawianym okresie do wojewódzkich sądów administracyjnych wniesiono 15 skarg na postanowienia okręgowych inspektorów pracy. Do końca roku 2008 wojewódzkie sądy administracyjne rozpatrzyły 12 z ww. spraw. W 10 przypadkach skarga na postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy została oddalona (odrzucona). Natomiast w 2 przypadkach Sąd przyznał rację stronie skarżącej.

Wojewódzkie sądy administracyjne w 2008 roku 20 razy orzekały w sprawach dotyczących rozstrzygnięć okręgowych inspektorów pracy, które wpłynęły do sądu przed 1 stycznia 2008 r. W 18 przypadkach postępowanie dotyczyło decyzji, natomiast w 2 – postanowień. W 14 sprawach dotyczących decyzji sąd oddalił lub odrzucił skargi; natomiast w 4 przypadkach skargi zostały uwzględnione. Obie skargi na po-

stanowienia okręgowych inspektorów pracy zostały oddalone (odrzucone).

W 2008 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie rozpoznawał 14 skarg na **decyzje i postanowienia Głównego Inspektora Pracy** oraz jedną skargę na pismo dotyczące negatywnej oceny z egzaminu państwowego. W siedmiu sprawach Sąd uznał rację stron skarżących i uchylił zaskarżone decyzje (4) lub postanowienia (3). Natomiast w pozostałych sprawach dotyczących postanowień (4) i decyzji (3) Głównego Inspektora Pracy oraz pisma dotyczącego negatywnej oceny z egzaminu państwowego – skargi zostały odrzucone (oddalone).

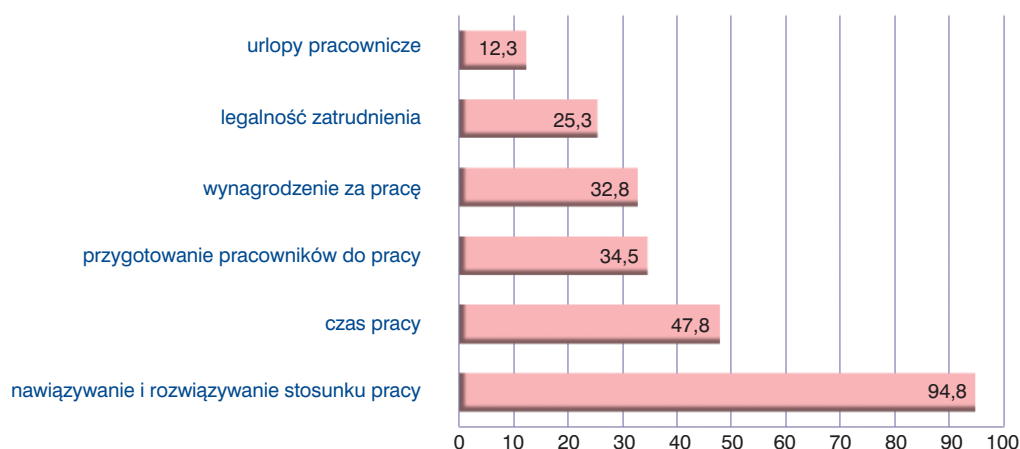
Naczelny Sąd Administracyjny **rozpatrzył 19 skarg kasacyjnych** na wyroki wojewódzkich sądów administracyjnych (wydane w wyniku skarg na decyzje PIP). W 10 przypadkach skargi zostały wniesione przez okręgowych inspektorów pracy. W 3 z nich Naczelny Sąd Administracyjny uznał zarzuty skargi kasacyjnej i uchylił rozstrzygnięcia WSA. Natomiast w 2 uchylił wyroki tylko w części dotyczącej kosztów. Pozostałe skargi okręgowych inspektorów pracy zostały oddalone. Natomiast spośród 9 skarg pracodawców tylko 2 zostały uwzględnione – w pozostałych przypadkach NSA skargi kasacyjne odrzucił (oddalił).

7. Wystąpienia inspektorów pracy

W 2008 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **53,6 tys. wystąpień zawierających 304,7 tys. wniosków** o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Dominowały wnioski dotyczące nieprawidłowości przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (31%) oraz czasu pracy (16%).

Wykres 3. Zakres przedmiotowy wniosków w wystąpieniach (w tys.)



Źródło: dane PIP.

Kontrola realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach wykazała dość wysoką skuteczność tego środka prawnego; pracodawcy wykonali bowiem ok. 72% wniosków (wg stanu na dzień 31 marca 2009 r.).

Inspektorzy pracy skierowali także **50 wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy oraz innych podmiotów**. Wnioski zawarte w wystąpieniach – podobnie jak w latach ubiegłych – dotyczyły przede wszystkim zapewnienia podległym jednostkom organizacyjnym środków finansowych na wypłatę należnych pracownikom świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy (w tym odpowiednich dodatków do wynagrodzeń), terminowego udzielania urlopów wypoczynkowych, przeciwdziałania przejawom mobbingu, zweryfikowania postanowień wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy mniej korzystnych niż powszechnie obowiązujące przepisy, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m.in. poprzez wprowadzenie w podmiotach, dla których jest to wymagane przepisami, stałej, zinstytucjonalizowanej obsługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz doprowadzenia stanu technicznego obiektów do wymogów określonych w przepisach bhp.

8. Wystąpienia okręgowych inspektorów pracy

Okręgowi inspektorzy pracy skierowali w okresie sprawozdawczym **7 wystąpień do organów samorządu terytorialnego**. Zagadnienia będące przedmiotem wniosków zawartych w ww. wystąpieniach dotyczyły m.in. wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pracownikom podległym jednostek, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich, problematyki mobbingu i dyskryminacji, a także kwestii zagrożeń dla zdrowia i życia występujących w środowisku pracy.

9. Wystąpienia Głównego Inspektora Pracy

Zgodnie z uprawnieniami określonymi w *art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, w 2008 r. **Główny Inspektor Pracy skierował do Ministra Edukacji Narodowej wystąpienie** wskazujące na zasadność rozważenia zmian w programach nauczania w szkołach rolniczych, poprzez wprowadzenie odrębnego przedmiotu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Nauczanie przedmiotu „bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie”, ujętego w programach technikum i zasadniczej szkoły rolnej,

przynosiło w przeszłości oczekiwane efekty praktyczne. Młodzież zdobywała niezbędną wiedzę i umiejętności jej wykorzystywania w codziennych pracach w rodzinnych gospodarstwach rolnych.

Obecnie zagadnienia bhp przy pracach rolnych nie są nauczane w ramach jednego przedmiotu, lecz uwzględniane w programach nauczania wielu przedmiotów i omawiane w różnym zakresie i wymiarze.

Ustosunkowując się do ww. wystąpienia, Minister Edukacji Narodowej uznał, że propozycja ustanowienia odrębnego przedmiotu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie będzie możliwa do rozważenia dopiero za kilka lat, bowiem analiza bieżącej sytuacji nie uzasadnia konieczności wprowadzenia zmian.

10. Wykroczenia

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy PIP ujawnili **79 161 wykroczeń** przeciwko prawom pracownika, tj. o 2,6 tys. (3%) więcej niż w 2007 r.

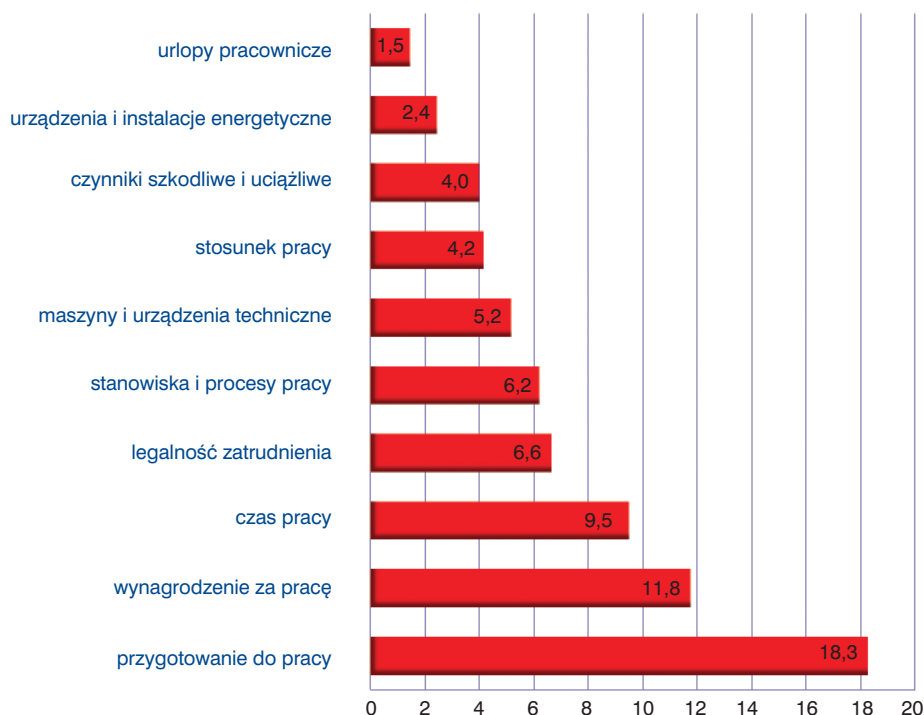
Konsekwencją ujawnienia wykroczeń było ukaranie sprawców grzywną w drodze mandatu karnego (co dotyczyło 52 434 wykroczeń), skierowanie wniosków o ukaranie do sądów grodzkich (w przypadku 15 533 wykroczeń), oraz zastosowanie środków wychowawczych (wobec sprawców 11 194 wykroczeń).

Najwyższy wzrost odnotowano w zakresie wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia (w 2007 r. – 3 492, w 2008 r. – 6 648), co wynika z faktu, iż analizowany okres był pierwszym pełnym rokiem obowiązywania przepisów, na mocy których Państwowa Inspekcja Pracy zyskała uprawnienia do ścigania wykroczeń wymienionych w *art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Spośród najczęściej ujawnianych wykroczeń, odnotowano ponadto wzrost liczby naruszeń przepisów dotyczących stosunku pracy – o 6%, przygotowania do pracy oraz stanowisk i procesów pracy o 4%, wynagrodzenia za pracę – o 2,5%. Zmalała natomiast liczba wykroczeń związanych z urlopami wypoczynkowymi – o 16%, czasem pracy – o 7%, obsługą maszyn i urządzeń technicznych – o 2% i czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi – o 1,5%.

Mandaty są najczęściej stosowaną przez inspektorów pracy sankcją wobec sprawców wykroczeń – zostały zastosowane w ponad 60% ogółu podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia i dotyczyły głównie naruszeń przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ukaranie sprawcy wykroczenia mandatem karnym stanowi najszybszy sposób reakcji na ujawnione nieprawidłowości.

Wykres 4. Zakres przedmiotowy wykroczeń przeciwko prawom pracownika (w tys.)



Źródło: dane PIP.

Inspektorzy pracy ukarali sprawców wykroczeń grzywnami w drodze **19 629 mandatów** karnych na łączną **kwotę ponad 24 mln zł**, tj. o 5,5 mln zł więcej niż w 2007 r. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1 230 zł, czyli o 359 zł (ponad 40%) więcej niż w roku 2007.

Do sądów grodzkich inspektorzy skierowali **5 074 wnioski o ukaranie**, czyli o ponad 40% więcej niż w roku 2007. Wzrost liczby skierowanych wniosków wynika głównie z rozszerzenia kompetencji PIP o kwestie związane z kontrolą legalności zatrudnienia i ściganiem sprawców wykroczeń określonych w *art. 119–123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w przypadku których przepisy nie przewidują stosowania postępowania mandatowego.

Według stanu na dzień 31.03.2009 r., sądy wydały rozstrzygnięcia w 4 404 sprawach, z czego w 4 179 przypadkach orzeczono karę grzywny (w tym 3 652 w formie wyroków nakazowych), a 74 osoby ukarano karą nagany.

Łączna kwota orzeczonych przez sądy kar grzywny wyniosła 7 866 533 zł, kształtując przeciętną wysokość grzywny na poziomie 1882 zł.

W stosunku do 63 osób sądy, uznając sprawców winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstąpiły od wymierzenia kary, a 59 – uniewinniły. W 29 przypadkach wydane zostało orzeczenie o umorzeniu postępowania.

W porównaniu do roku 2007 odnotowano wzrost średniej kwoty grzywny orzekanej przez sądy –

o 458 zł (z 1424 zł do 1 882 zł, tj. o ponad 30%). Stan taki należy wiązać z podniesieniem, w drodze nowelizacji Kodeksu pracy (począwszy od dnia 1 lipca 2007 r.), wysokości kar grożących sprawcom wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Spośród rozstrzygnięć sądowych **ponad 85% stanowiły wyroki nakazowe**. Świadczy to o właściwym przygotowaniu przez inspektorów pracy materiału dowodowego, załączanego do wniosku o ukaranie, wskazującego na okoliczności popełnienia wykroczenia i winę sprawcy. Główne zalety tego trybu orzekania to szybkość postępowania nakazowego i mniejsze koszty procesowe, przy jednoczesnym zagwarantowaniu stronom możliwości zaskarżenia wydanego wyroku.

W 2008 roku od orzeczeń sądów wniesiono ogółem 563 środki zaskarżenia. W wyniku rozpatrzonych apelacji od wyroków, utrzymano w mocy 25 orzeczeń, 5 zmieniono, 2 postępowania umorzono, w 13 przypadkach sądy uznały sprawców wykroczeń winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, odstępując jednocześnie od wymierzenia kary, a 7 spraw zostało przekazanych do ponownego rozpatrzenia. Po rozpatrzeniu sprzeciwów od wyroków nakazowych 189 sprawców wykroczeń ukarano grzywnami na łączną kwotę 260 285 zł, w stosunku do 8 sprawców sądy orzekły karę nagany, 14 osób uniewinniono, w 10 przypadkach sąd odstąpił od wymierzenia kary, a 10 postępowań zostało umorzonych.

Wobec 7 312 sprawców wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali **środki oddziaływania wychowawczego** w postaci pouczeń, ostrzeżeń lub zwrócenia uwagi; jest to o ponad połowę więcej niż w 2007 r. **W większości przypadków dotyczyły one pracodawców, u których kontrole przeprowadzono po raz pierwszy**, a charakter ujawnionych wykroczeń oraz fakt podjęcia natychmiastowych działań zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z prawem wskazywał, iż zastosowanie środka wychowawczego będzie wystarczające dla trwałego wyeliminowania stwierdzonych naruszeń. Należy dodać, że w analizowanym okresie największą ilość środków wychowawczych inspektorzy pracy zastosowali wobec pracodawców, którzy dopuścili się drobnych uchybień z zakresu bhp, a także wobec osób, które nie powiadomiły w terminie powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia, mimo figurowania w rejestrze osób bezrobotnych.

11. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami

W 2008 roku inspektorzy pracy skierowali do organów prokuratury **1 114 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

W wyniku wniesionych zawiadomień wszczęto i nadal toczy się 255 postępowań; w 140 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania; 290 postępowań umorzono; do sądu skierowana została 101 aktów oskarżenia.

Inspektorzy pracy złożyli 168 **zażaleń** na decyzje prokuratury dotyczące zawiadomień wniesionych w 2008 r., w tym: 70 – na postanowienie o umorzeniu postępowania, 59 – na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania oraz 38 zażaleń na brak informacji o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania mimo upływu 6 tygodni od skierowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i 1 – na postanowienie o zawieszeniu postępowania. Spośród wniesionych zażaleń, 23 zostały uwzględnione, 47 nie uwzględniono, a 98 jest nadal rozpatrywanych.

W wyniku skierowanych **101 aktów oskarżenia**, sądy do końca 2008 r. uznały 14 oskarżonych winnymi popełnienia zarzucanych im czynów, skazując ich na karę grzywny (11 osób) oraz karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania (2 osoby), a wobec jednego oskarżonego zapadł wyrok uniewinniający.

Ponadto sądy zakończyły 91 postępowań wszczętych na podstawie zawiadomień skierowanych w latach ubiegłych, skazując 16 osób na karę pozbawienia wolności w zawieszeniu, 11 – na karę grzywny. W jednym przypadku sąd wymierzył karę ograni-

czenia wolności, a 1 osobę uniewinniono. Umorzonych zostało 7 postępowań, w tym 5 warunkowo. 35 utrzymano w mocy, pozostałe uchylono i przekazano do ponownego rozpatrzenia.

Spośród wniesionych do prokuratury zawiadomień, nadal największą grupę (40%) stanowiły zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w **art. 225 § 2 Kk**, polegającego na udaremnianiu lub utrudnianiu inspektorom pracy wykonania czynności służbowych, a w następnej kolejności – przestępstwa z **art. 218 § 1 Kk**, polegającego na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracowników wynikających ze stosunku pracy (24%) oraz przestępstw z **art. 270 i 271 Kk**, tj. fałszowania dokumentów i poświadczania nieprawdy (18%).

Liczba zawiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w 2008 r. wzrosła o ponad 13% w stosunku do roku poprzedniego. W 2008 r. prokuratury częściej niż w 2007 r. umarzały postępowanie (w 2007 r. – umorzono co 14. postępowanie, a w 2008 r. – co 8.). Najczęstszą **podstawą umorzenia postępowania** było uznanie przez prokuraturę, iż czyn sprawcy nie wyczerpuje ustawowych znamion czynu zabronionego lub – że dowody, jakie zgromadził inspektor pracy, nie są wystarczające do sporządzenia aktu oskarżenia. Częściej również prokuratury **odmawiały wszczęcia postępowania** (w 2007 r. – 8% zawiadomień, w 2008 r. – 13%). Najwięcej postanowień w tym zakresie dotyczyło przestępstw z art. 225 § 2 Kk. Uzasadnieniem tego rodzaju rozstrzygnięć prokuratorów było najczęściej uznanie, iż zachowania pracodawców polegające na niestawianiu się na wezwania inspektorów pracy bądź niedostarczaniu dokumentacji pracowniczej nie wypełniają ustawowych znamion przestępstwa. Poważną przeszkodę we wnoszeniu środków zaskarżenia przez inspektorów pracy stanowi fakt, iż postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia, czy też o jego umorzeniu, zgodnie z brzmieniem art. 325e § 1 Kpk, nie wymagają sporządzenia uzasadnienia. Stąd też wniesienie zażalenia jest trudne, bowiem nie wiadomo, jakie konkretnie przesłanki zdecydowały o podjęciu określonego rodzaju decyzji przez prowadzącego postępowanie prokuratora. Prawo karne zaś nie przewiduje dla strony postępowania – uprawnienia do żądania sporządzenia uzasadnienia na piśmie w przypadku wydania ww. rozstrzygnięcia.

Tak jak w latach poprzednich, **na wniosek prokuratury inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole**, informowali o ich wynikach oraz przekazywali dokumentację pokontrolną. Kontrole te dotyczyły m.in. ustalenia okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Dokumentacja zaś wykorzystywana była przez organa prokuratury w trwających postępowaniach karnych.

W ramach bieżącej współpracy z organami prokuratury inspektorzy pracy występowali jako świadkowie w postępowaniach przygotowawczych.

Współpraca z sądami, poza wspólnymi szkoleniami, polegała głównie na udziale inspektorów pracy w rozprawach w charakterze świadków. Ponadto inspektorzy przekazywali sądom pracy posiadaną dokumentację pokontrolną wykorzystywaną jako dowód w toczących się postępowaniach. Organizowano także cykliczne spotkania i instruktaże dotyczące metodyki ścigania przestępstw i zabezpieczania dowodów.

Odbływały się spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z przedstawicielami organów prokuratury, służące wymianie informacji na temat prowadzonych postępowań oraz wyjaśnieniu pojawiających się w praktyce problemów.

12. Skargi i wnioski

W roku sprawozdawczym do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ogółem **34,1 tys. skarg** (wraz z wnioskami o przeprowadzenie kontroli), czyli o 40% więcej niż w 2007 roku.

Podmioty, które najczęściej składały skargi, to pracownicy i byli pracownicy, gdyż od nich pochodziło aż 65% wszystkich pism skargowych, które wpłynęły w 2008 r. do organów Państwowej Inspekcji Pracy (29% pism złożyli pracownicy, a 36% byli pracownicy). Od związków zawodowych wpłynęło 4% ogólnej liczby skarg, a 11% złożonych zostało

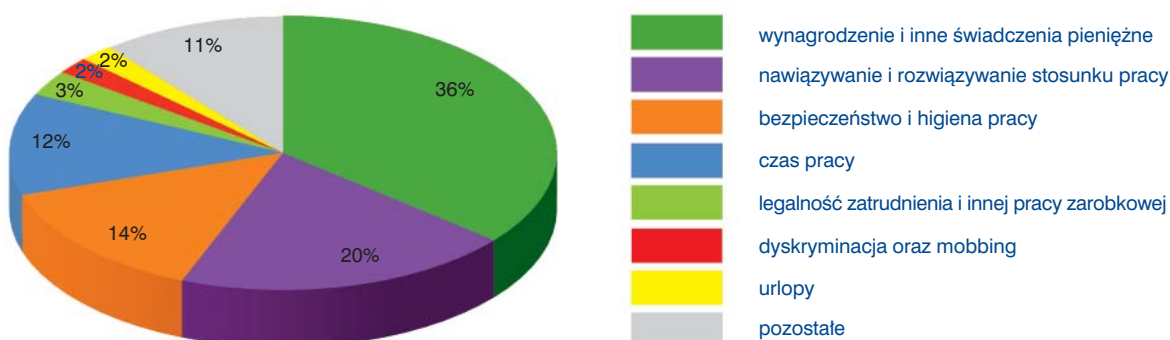
anonimowo. Po zbadaniu skarg inspektorzy uznali, że 63% było zasadnych bądź częściowo zasadnych.

Nadal najliczniej kierowano do PIP **skargi, których przedmiotem były wynagrodzenia** i inne świadczenia pieniężne (36% ogółu skarg). Zgłoszone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: niewypłacenia wynagrodzenia lub opóźnień w wypłacie, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Drugą co do liczebności grupę problemów pojawiających się w skargach stanowiły kwestie dotyczące **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy** (20%), głównie – niepotwierdzenia rodzaju i warunków umowy na piśmie, niewydawania świadectw pracy lub błędów w ich treści, nieprawidłowości związanych z wypowiedaniem umów o pracę oraz niezgodności rodzaju umowy z charakterem wykonywanej pracy.

W wielu skargach wskazywano również na **naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** (14%). Pracownicy skarżyli się głównie na niedopełnianie obowiązku przeprowadzania szkoleń z zakresu bhp, dopuszczanie do pracy osób nieposiadających orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, na braki w środkach ochrony osobistej, odzieży i obuwia roboczym oraz środkach higieny osobistej. Skarżący również często zgłaszali niezgodny z wymogami bhp stan pomieszczeń pracy, urządzeń, instalacji i maszyn, jak również niezapewnienie w okresie zimowym odpowiedniej temperatury pomieszczeń pracy oraz niewydawanie posiłków i napojów profilaktycznych.

Wykres 5. Struktura przedmiotowa zgłaszanych skarg



Źródło: dane PIP.

Nieprawidłowości dotyczące **czasu pracy** (12%) stanowiły także znaczący odsetek problemów w skargach zgłaszanych do PIP. Sygnalizowane naruszenia najczęściej dotyczyły: zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin przeciętnie w tygodniu i powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu, braku lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania w czasie pracy przekraczającym dzienny wymiar, niezapewnienia obowiązkowego odpoczyn-

ku dobowego. Dodać należy, że pracownicy często podnosili w skargach problem nieodzwierciedlenia w dokumentacji faktycznie przepracowanego czasu pracy, ze względu na prowadzenie przez pracodawcę podwójnej ewidencji.

Zarzuty w zakresie **nierównego traktowania pracowników** najczęściej dotyczyły dyskryminacji ze względu na wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność,

wymiar czasu pracy, przynależność związkową, a w mniejszym stopniu ze względu na płeć.

Porównanie zarzutów zawartych w skargach pozwala na stwierdzenie, że ich proporcje na przestrzeni kolejnych okresów sprawozdawczych zmieniają się raczej nieznacznie. Takie same pozostają również przyczyny powstawania nieprawidłowości: niezajomość przepisów prawa przez pracodawców lub osoby działające w ich imieniu, niestabilna kondycja finansowa pracodawców, a w niektórych przypadkach – świadome naruszanie uprawnień pracowniczych, szczególnie widoczne w przypadku nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy.

Jak już zaznaczono, **liczba skarg** zgłoszonych do organów Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r. **znacząco wzrosła** w stosunku do lat poprzednich (25,8 tys. skarg w 2006 r., 24,4 tys. – w 2007 r. oraz 34,1 tys. – w roku sprawozdawczym), co wskazuje na skalę problemów w sferze ochrony pracy. Oznacza

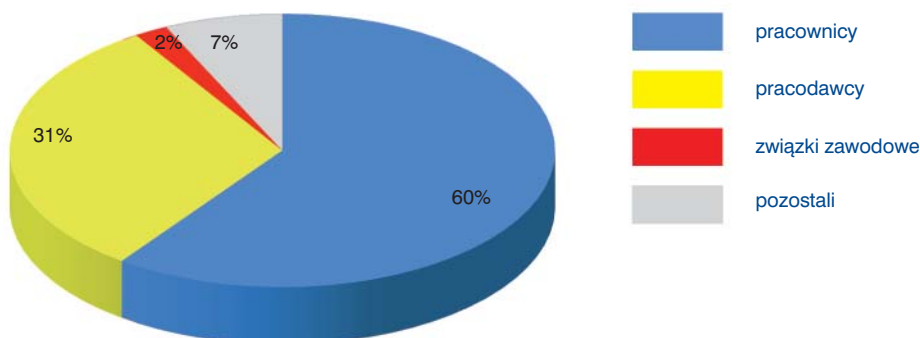
to potrzebę kontynuowania zarówno działań kontrolnych, jak i prewencyjnych, w tym polegających na szkoleniach i poradnictwie prawnym.

13. Porady prawne i techniczne

W okresie sprawozdawczym udzielono łącznie **1 340,8 tys. porad**, w tym 1 087,8 tys. – prawnych (81%) i 253 tys. – technicznych (19%).

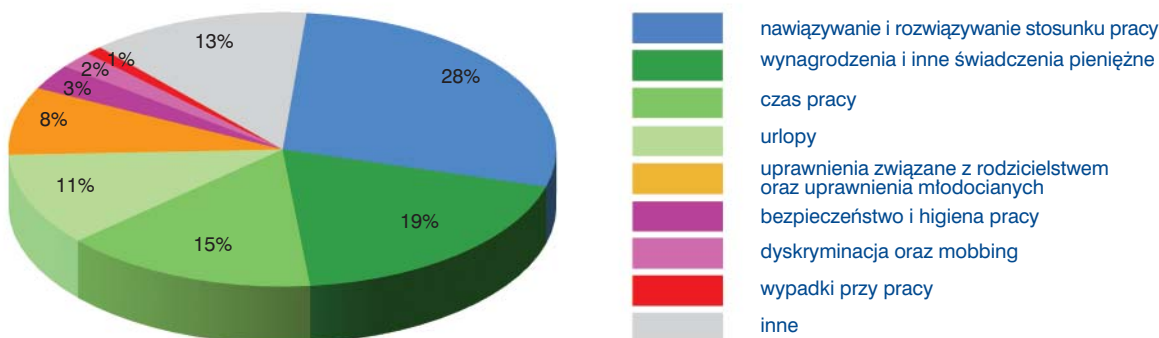
Najliczniejszą grupę osób, która zgłaszała się po poradę do przedstawicieli PIP stanowili pracownicy; łącznie udzielono im 60% spośród wszystkich porad. Kolejną co do wielkości grupę osób zainteresowanych uzyskaniem informacji o obowiązujących przepisach stanowili pracodawcy (31% ogółu porad). Związkom zawodowym udzielono 2% ogólnej liczby porad. Pozostałym podmiotom (m.in. społecznym inspektorom pracy, stronom umów cywilnoprawnych czy też rolnikom indywidualnym) udzielonych zostało 7% porad.

Wykres 6. Struktura podmiotów zgłaszających się po poradę



Źródło: dane PIP.

Wykres 7. Struktura przedmiotowa udzielanych porad



Źródło: dane PIP.

Spośród ogólnej liczby porad 7,6 tys. zostało udzielonych na piśmie, natomiast 5,5 tys. stanowiły odpowiedzi na pytania przesyłane drogą elektroniczną.

Porady nadal najczęściej dotyczyły problematyki stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy oraz urlopów.

W kwestii **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy** (28% wszystkich porad udzielonych w 2008 r.) tematami porad były głównie: rodzaje umów o pracę, przekształcanie umów terminowych w umowy na czas nieokreślony, wypowiedzenie umowy o pracę (kiedy wymagane jest uzasadnienie takiego wypowiedzenia oraz terminy i tryby wypowiedzeń, zasady doręczania wypowiedzenia), okresy ochrony trwałości stosunku pracy, treść i sposób wydawania świadectw pracy, różnica między umową o pracę a umową cywilnoprawną.

Porady dotyczące **należności pieniężnych** (19%) dotyczyły m.in. prawidłowego ustalenia wynagrodzenia, prawnych możliwości egzekwowania niewypłaconych wynagrodzeń, terminu i sposobu wypłaty wynagrodzenia, w tym wypłaty tzw. trzynastki, sposobu dokonywania i wysokości dopuszczalnych potrąceń, obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłat dodatku za pracę w niedzielę i święta oraz w porze nocnej, wypłat odpraw emerytalno-rentowych oraz odpraw z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, wypłat wynagrodzenia za okres choroby.

Odnosnie porad z zakresu **czasu pracy** (15%) należy wymienić m.in. takie zagadnienia, jak wpływ święta na wymiar czasu pracy, zakaz pracy w święta w placówkach handlowych, odpoczynek dobowy i tygodniowy, doba pracownicza, dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensaty w zamian za pracę w szóstym dniu tygodnia, czas pracy kierowców, czas pracy w ochronie zdrowia, formy ewidencji czasu pracy oraz pracy w równoważnym systemie czasu pracy.

W przypadku **problematyki urlopowej** (11%) dominowały porady dotyczące nabycia prawa do pierwszego i kolejnych urlopów, wymiaru urlopu dla pracowników zatrudnionych na część etatu oraz pracowników młodocianych, udzielania urlopu w różnych systemach czasu pracy, urlopu na żądanie oraz sposobu obliczania wynagrodzenia za okres urlopu.

Wśród porad z zakresu uprawnień pracowniczych związanych z **rodzicielstwem** dominowały głównie zagadnienia dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży.

Porady nt. **uprawnień pracowników młodocianych** dotyczyły rodzajów umów zawieranych z nimi, urlopów i czasu pracy.

Odnosnie poradnictwa z dziedziny **bezpieczeństwa i higieny pracy** wymienić należy przede wszystkim porady dotyczące szkoleń z zakresu bhp, zaplecza higienicznosanitarnego, badań profilaktycznych, utworzenia palarni, ogrzewania pomieszczeń pracy, zaopatrzenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz dostarczania napoi i posiłków regenerujących, a także zasad organizacji miejsca pracy.

Porady obejmujące problematykę **mobbingu** dotyczyły głównie jego definicji oraz kryterium długości trwania zachowań wywołujących to zjawisko. Natomiast porady z zakresu **dyskryminacji** w zatrudnieniu dotyczyły przede wszystkim sposobów dochodzenia odszkodowań z tego tytułu.

W kwestii wypadków przy pracy dominującymi tematami były zasady i tryb prowadzenia postępowania powypadkowego, terminy sporządzania protokołów powypadkowych oraz sposób dochodzenia roszczeń odszkodowawczych.

Pozostałe porady dotyczyły m.in. układów zbiorowych pracy, uprawnień związków zawodowych, przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odpowiedzialności materialnej pracowników, zwolnień grupowych, usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

Należy wskazać, iż **liczba porad utrzymuje się w ostatnich latach na zbliżonym poziomie**. W 2008 roku udzielono ich 1 340,8 tys.; w 2007 r. – 1 356,5 tys.; w 2006 r. – 1 337,5 tys.

Przytoczone powyżej dane wskazują, że ciągle istnieje bardzo duże zapotrzebowanie społeczne na poradnictwo prawne świadczone przez specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy. Podobnie jak w latach poprzednich, nieodpłatna pomoc prawna była potrzebna przede wszystkim pracownikom i pracodawcom – właścicielom małych firm, którzy nie posiadają wyspecjalizowanych służb kadrowych oraz których nie stać na korzystanie z usług wyspecjalizowanych kancelarii prawnych.

Porady prawne i techniczne z pewnością przyczyniają się do ograniczenia liczby nieprawidłowości w sferze ochrony pracy oraz mają istotny wpływ na kształtowanie świadomości i kultury prawnej obywateli. Dotychczasowa praktyka wskazuje nadal na niewysoki poziom znajomości przepisów prawa pracy, co w konsekwencji przesądza o konieczności dalszego rozwijania przez PIP bezpłatnego poradnictwa.

14. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **200 wniosków o rejestrację układów zbiorowych pracy i 1 950 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych**.

Odsetek wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia wyniósł 6,7% (w 2007 r. – 8,2%). Najczęstszymi przyczynami odmowy rozpatrzenia wniosków były: nieuwzględnienie w ich treści informacji wymaganych przepisami *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestrowych i kart reje-*

stowych (m.in. pominięcie danych o dacie i miejscu zawarcia układu, informacji o spełnianiu przez strony warunków wymaganych do zawarcia układu, zakresu obowiązywania układu, liczby pracowników objętych układem); niedołączenie do wniosków odpowiednich dokumentów (np. pełnomocnictw, wyciągów ze statutów organizacji związkowych, aktualnych odpisów z KRS, dokumentów potwierdzających zaprzestanie działalności przez organizację związkową); a także niezłożenie odpowiedniej liczby egzemplarzy układu. Poza brakami formalnymi wniosków o rejestrację układów i protokołów dodatkowych – strony układu niejednokrotnie nie dopełniały obowiązku zgłoszenia informacji dotyczących układu, przede wszystkim

o zmianie nazwy stron układu, rozwiązaniu organizacji związkowej będącej jego stroną oraz wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu. Braki te uzupełniane były dopiero w wyniku interwencji inspekcji pracy, zwykle przy składaniu kolejnych wniosków o rejestrację układu/protokołu.

Wzrósł nieco odsetek układów i protokołów dodatkowych (z 9,2% w 2007 r. do 9,7% w 2008 r.) zawierających postanowienia niezgodne z prawem. Natomiast na poziomie zbliżonym do roku poprzedniego kształtował się odsetek odmów rejestracji układów, porozumień o stosowaniu układu i protokołów – w stosunku do liczby wniosków o rejestrację (ok. 2,6%).

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy		Protokoły dodatkowe	Porozumienia art. 241 ¹⁰⁾	Informacje
		nowe	przekształcone			
wpływ	2 746	199	1	1 950	5	591
zwrot wniosków do rozpatrzenia	185	21	-	110	1	53
zarejestrowano lub wpisano do rejestru	2 395	154	1	1 732	4	504
odmowy rejestracji	55	7	-	48	-	-
układy i protokoły zawierające postanowienia niezgodne z prawem	210	59	-	151	-	-

W 3 przypadkach strony odwołały się od odmowy rejestracji do sądu; w jednym – sąd pracy oddalił odwołanie, w drugim stwierdził zgodność protokołu dodatkowego z prawem (w związku z tym okręgowy inspektor pracy wniósł apelację), a jedna sprawa nie została jeszcze rozstrzygnięta. Ponadto zostało rozpatrzone odwołanie od odmowy rejestracji dokonanej w 2007 r. – sąd je oddalił.

W okresie sprawozdawczym w 2 przypadkach wystąpiono do organu rejestrującego (w trybie art. 241¹¹ § 5¹ Kp.) z zastrzeżeniem, iż zarejestrowany układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów. W 1 przypadku przeprowadzone przez organ rejestrujący postępowanie wyjaśniające potwierdziło zasadność zgłoszonego zastrzeżenia, w wyniku czego układ został wykreślony z rejestru; w drugim przypadku zastrzeżenie okazało się nieuzasadnione.

Od 2003 r. sukcesywnie maleje liczba zarejestrowanych układów. Spośród zarejestrowanych w roku sprawozdawczym 155 zakładowych układów zbiorowych pracy, 116 zostało zawartych po rozwiązaniu poprzedniego układu, a pozostałe tj. 39 – u pracodawców nieobjętych dotychczas układem.

Zarejestrowane w 2008 r. zakładowe układy zbiorowe pracy **objęły ogółem 62,8 tys. pracowników.** Najwięcej układów zawarto dla pracowników zatrud-

nionych w przetwórstwie przemysłowym (61 układów dot. łącznie prawie 35 tys. pracowników).

Regulacją układową obejmowano z reguły wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców będących stroną układów, z wyjątkiem pracowników zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy oraz głównych księgowych – w zakresie warunków wynagradzania za pracę. Spod regulacji układowej wyłączano również pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu.

Zgłoszone do rejestracji układy zawierały przede wszystkim postanowienia dotyczące wynagradzania za pracę oraz przyznawania pracownikom innych świadczeń związanych z pracą. Rządziej regulowane były kwestie dotyczące czasu pracy, urlopów czy bezpieczeństwa i higieny pracy. Zamieszczone w układach postanowienia obligacyjne określały najczęściej sposób rozwiązywania kwestii spornych na tle stosowania układu oraz dokonywania wspólnej interpretacji układu. Zagadnieniem często regulowanym w układach była działalność socjalna, określano również wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Utrzymuje się tendencja do ograniczania korzystniejszych regulacji układowych, co jest widoczne w układach zawieranych po rozwiązaniu obowiązującego poprzednio. Dotyczy to zwłaszcza świadczeń

pieniężnych i polega najczęściej na zmniejszeniu podstawy nagród jubileuszowych, wysokości odpraw emerytalnych i rentowych, różnicowaniu wysokości podstawy obliczania nagród jubileuszowych w zależności od okresu zatrudnienia u pracodawcy będącego stroną układu i u innych pracodawców. Niemniej jednak, w 134 układach przewidziano prawo do nagród jubileuszowych, a w 125 – prawo do korzystniejszych, niż wynikające z przepisów, odpraw emerytalno – rentowych. Ponadto w układach regulowano prawo do różnego rodzaju premii, nagród, dodatków, zarówno tych wynikających z Kodeksu pracy, ustalając je niekiedy na poziomie wyższym niż to wynika z przepisów (np. dodatek za pracę w porze nocnej – w 39 układach, w godzinach nadliczbowych – w 27 układach, w niedziele i święta – w 28 układach), jak i do dodatków nieprzewidzianych powszechnie obowiązującymi przepisami (np. dodatek stażowy, funkcyjny, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i szczególnie uciążliwych, brygadzystowski).

Zakres uprawnień pracowniczych ustalony w układach jest zależny od kondycji finansowej pracodawcy. Stąd też niektóre z układów przewidywały świadczenia niewiele odbiegające na korzyść od poziomu określonego przepisami Kodeksu pracy, inne gwarantowały pracownikom, a często członkom ich rodzin, różnego rodzaju świadczenia i uprawnienia (np. prawo do opieki medycznej, pokrycie przez pracodawców wydatków na rzecz grupowego ubezpieczenia pracowników, wprowadzenie gwarancji zatrudnienia, ustalenie wyższych niż kodeksowe odpraw pośmiertnych). W układach pojawiają się coraz częściej postanowienia przewidujące prawo do określonych świadczeń w zależności od efektów pracy (np. wynagrodzenia prowizyjne) lub osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego przez pracodawcę (np. nagrody z zysku, nagrody roczne). Niekiedy strony wprowadzają mechanizmy automatycznego podnoszenia niektórych składników wynagrodzenia, co pozwala zredukować liczbę zawieranych protokołów dodatkowych.

Zmniejszyła się liczba protokołów dodatkowych zgłoszonych do rejestracji w okresie sprawozdawczym. Protokołami dodatkowymi najczęściej modyfikowano wysokość wynagrodzenia pracowników (dokonywano zmian tabel zaszeregowania, stawek bazowych służących do przeliczania różnych dodatków) oraz zasady premiowania. W zależności od sytuacji ekonomicznej pracodawcy, strony rezygnowały z nagród jubileuszowych, różnych dodatków bądź podwyższały ich wysokość lub podstawę naliczania; rezygnowały także z dokonywania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych bądź też podnosiły ich wysokość. Protokołami wprowadzano również zmiany systemów czasu pracy, długości okresów rozliczeniowych lub wyłączano tę materię do uregulowania w regulaminie pracy. Postanowienia

protokołów dotyczyły ponadto zwiększenia limitu godzin nadliczbowych w roku, aktualizacji wykazów prac wykonywanych w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych. Ustalano wysokość należności na pokrycie kosztów podróży służbowych. Dostosowywano też czas pracy pracowników medycznych do obowiązujących przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

Na podobnym poziomie, jak w poprzednim roku, kształtowała się liczba zawartych porozumień o zawieszeniu stosowania układu. Na czasowe zawieszenie stosowania postanowień układu – ze względu na sytuację finansową pracodawcy – zdecydowały się strony 45 układów. Porozumienia dotyczyły najczęściej zawieszenia tylko niektórych postanowień płacowych (np. przewidujących prawo do premii, nagród jubileuszowych, dodatków do wynagrodzenia).

Nadal istnieje duże zapotrzebowanie na poradnictwo dotyczące tematyki układowej. W 2008 r. **udzielono ponad 16,7 tys. takich porad.** Dominowały kwestie naruszenia zasady równości oraz niedyskryminacji, zwłaszcza na tle przepisów przejściowych dotyczących zmiany zasad przyznawania bądź likwidacji niektórych świadczeń w układzie oraz rozwiązywania zakładowych układów zbiorowych pracy i związanej z tym zmiany warunków wynagradzania pracowników. Problemem dla pracodawców jest dokumentowanie uprawnień strony związkowej do zawarcia protokołu dodatkowego do układu wówczas, gdy organizacje związkowe nie przedstawiają aktualnych dokumentów potwierdzających rejestrację oraz liczbę członków. Niekiedy dochodzi do sytuacji, iż organizacja związkowa przestała działać, jednak brak jest dokumentów potwierdzających wykreślenie takiej organizacji z rejestru. Pracodawca nie może wówczas dokonywać zmian w układzie ani odstąpić od jego stosowania. Problemem dla pracodawców jest również wynikająca z Kodeksu pracy konieczność wyłączenia z postanowień układu – w zakresie warunków wynagradzania – głównego księgowego, zwłaszcza wówczas, gdy z uwagi na jego zadania i usytuowanie w strukturach zakładu uzasadnione byłoby objęcie go regulacją układową.

Oprócz udzielania porad prawnych i konsultacji ze stronami na różnych etapach rejestracji układu, przeprowadzono wiele szkoleń dla przedstawicieli organizacji związkowych i pracodawców. Problematykę układową popularyzowano również w audycjach radiowych i telewizyjnych oraz na łamach prasy ogólnopolskiej i lokalnej.

15. Spory zbiorowe

W 2008 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono **5 433 spory zbiorowe.** Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy

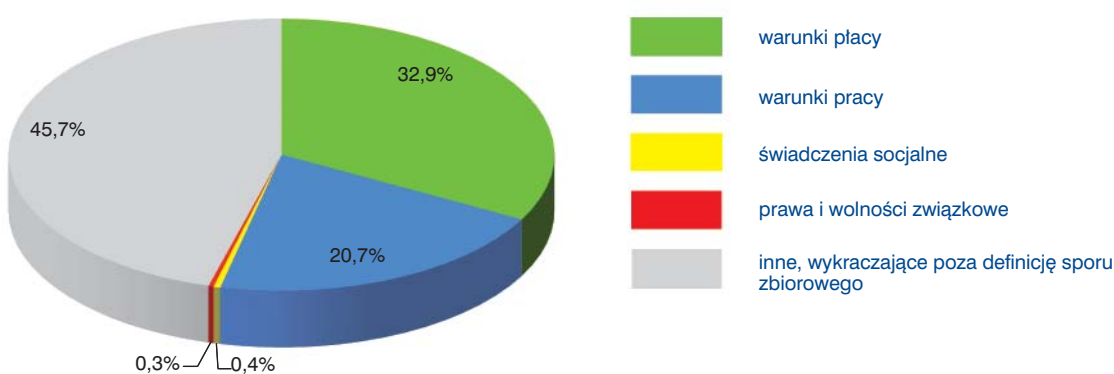
w Katowicach (1 373), Warszawie (965), Rzeszowie (611) i Łodzi (438).

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 11 441 żądaniami, które dotyczyły najczęściej warunków płacy (3 761) oraz warunków pracy (2 368). Nieliczne odnosiły się do sfery świadczeń socjalnych (49) oraz praw i wolności związkowych (33). Prawie połowa żądań (5 230) nie mieściła się w przyjętej definicji sporu zbiorowego. Dodać należy, iż w zgłoszeniach 1 230 sporów nie wskazano żądań kierowanych przez związki zawodowe.

Występując do pracodawców w sprawach dotyczących **warunków płacy** (prawie 33% skierowanych ogółem żądań), związki zawodowe domagały się przede wszystkim podwyższenia wynagrodzeń. Przedstawiane żądania określały z reguły wysokość oczekiwanego wzrostu płac (kwotowo lub pro-

centowo, np. od najniższego wynagrodzenia) lub sposób podwyższania wynagrodzenia (m.in. przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia danej grupy zawodowej, np. pielęgniarek, lekarzy). Związki zawodowe żądały także m. in. corocznej waloryzacji płac, zagwarantowania pracownikom prawa do nagrody rocznej, wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta (oprócz wynikającego z Kodeksu pracy), premii motywacyjnej, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dopłat do biletów miesięcznych, wzrostu wynagrodzeń w zależności od stażu pracy, wykształcenia i zajmowanego stanowiska, zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników podnoszących kwalifikacje. Sporadycznie zdarzały się żądania wypłaty należnych świadczeń lub ich terminowego wypłacenia.

Wykres 8. Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań



Źródło: dane PIP.

Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania zagwarantowania zwiększenia – do 2010 r. – wynagrodzeń nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, o co najmniej 50%, m. in. przez zwiększenie nakładów na oświatę publiczną.

W kierowanych do pracodawców wystąpieniach, których przedmiotem były **warunki pracy** (prawie 21%), związki zawodowe żądały m.in. poprawy warunków higienicznosanitarnych, prawidłowego wyposażenia stanowisk pracy – zgodnie z przepisami bhp, zapewnienia właściwej temperatury w pomieszczeniach pracy, dokonania zmian w zakresie przydziału obuwia i odzieży roboczej, terminowego ich wydawania, zwiększenia obsady pielęgniarskiej na dyżurach dziennych i nocnych, zagwarantowania urlopów szkoleniowych dla pracowników medycznych, wprowadzenia zmian w organizacji pracy kierowców, zapewnienia właściwej ilościowo obsady w zespołach pociągowych, wdrażania zaleceń komisji bhp oraz społecznego inspektora pracy.

W sferze **świadczeń socjalnych** (0,4%) związki zawodowe domagały się m. in. przekazania odpisów na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, utworzenia zfśś, wypłacania przekazywanych

środków finansowych osobom uprawnionym, zmiany sposobu dystrybucji środków funduszu, zmiany regulaminu korzystania z zfśś, realizowania na bieżąco wplat i wypłat środków z funduszu.

W sporach z zakresu **praw i wolności związkowych** (0,3%) żądano m. in. zaprzestania utrudniania wykonywania działalności związkowej, stosowania mobbingu i dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Związki domagały się dotrzymania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych z pracodawcą, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych, konsultacji ze związkami wydatkowania środków z zfśś, podjęcia rokowań dotyczących zawarcia układu.

Jak już podkreślono, duża liczba żądań wykraczała poza zakres objęty definicją sporu zbiorowego (ok.46%). Można do nich zaliczyć m.in. żądania dotyczące zmian organizacyjnych i strukturalnych w zakładzie, powstrzymania realizacji programu naprawczego, a także np. spraw kadrowych, unieważnienia konkursu udzielania świadczeń medycznych, utrzymania dotychczasowych uprawnień emerytalnych nauczycieli.

W przypadkach, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy przeprowadzali czynności kontrolne. W 2008 r. przeprowadzono 75 kontroli związanych ze zgłoszeniem sporu. Niewielka liczba takich kontroli wynikała z faktu, iż tylko w pojedynczych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast, jak wskazuje praktyka, jeżeli sytuacja w zakładzie wymaga interwencji inspektora pracy – związki zawodowe zazwyczaj kierują wnioskiem o podjęcie czynności kontrolnych niezależnie od prowadzonego sporu zbiorowego.

W wyniku ww. kontroli inspektorzy wydali 60 decyzji w sprawach dotyczących naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 decyzję nakazującą wypłatę należnego składnika wynagrodzenia za pracę; skierowali 41 wystąpień zawierających 165 wniosków; nałożyli 10 mandatów karnych oraz zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego; skierowali do sądu 3 wnioski o ukaranie; złożyli również 4 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Z informacji uzyskanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że **184 spory zakończyły się podpisaniem porozumienia**. W 194 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności, w 23 – spór wszedł w fazę postępowania prowadzonego z udziałem mediatora. W 2 przypadkach organizacje związkowe odstąpiły od zgłoszonych żądań, kończąc tym samym spór zbiorowy, w 6 – strony zawiesiły prowadzenie rokowań. Ponadto 62 pracodawców poinformowało o przeprowadzonym strajku.

Zdecydowana większość pracodawców – z uwagi na brak ustawowego obowiązku – nie informuje

inspektora o przebiegu postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu, prowadzonych negocjacjach, podjętych mediacjach, sporządzonych protokołach rozbieżności, czy też o zakończeniu sporu, stąd też dane o wynikach sporów są niepełne.

Zaznaczyć należy, że strony sporu zbiorowego niejednokrotnie nie przestrzegają procedury przewidzianej przepisami ustawy. Prowadzenie rokowań jest przedłużane, a często spory są zawieszane, pomimo że nie przewiduje tego ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Prawie dwukrotnie – w porównaniu z 2007 r. – wzrosła liczba sporów zbiorowych. Zdecydowana większość sporów zbiorowych (5 247) miała miejsce w pierwszym półroczu 2008 r. i związana była z ogólnopolską akcją protestacyjną w oświacie. Oprócz żądania podwyższenia wynagrodzeń, zarządy oddziałów ZNP reprezentujące w sporach pracowników jednostek oświatowych (szkół, przedszkoli) domagały się utrzymania warunków pracy i płacy wynikających z Karty nauczyciela oraz zachowania dotychczasowych uprawnień emerytalnych przez nauczycieli. Żądania te zmierzały do wprowadzenia zmian systemowych, nie były możliwe do zrealizowania na poziomie szkół i innych placówek oświatowych. Spełnienie oczekiwań związków zawodowych mogłoby nastąpić dopiero w wyniku działań legislacyjnych, a więc wykraczało poza zakres kompetencji pracodawców. Pracodawcy byli jednak zobligowani przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do rozpoczęcia negocjacji oraz powiadamiania okręgowych inspektorów pracy o powstaniu sporów zbiorowych. Pomimo iż rokowania – z uwagi na przedmiot żądań – z góry były skazane na niepowodzenie, wejście w spór zbiorowy umożliwiło związkowi zawodowemu pracownikom oświaty zastosowanie legalnej formy nacisku jakim jest strajk.

Spory zbiorowe w latach 2006–2008

Wyszczególnienie	2008 r.	2007 r.	2006 r.
Liczba zgłoszonych sporów	5 433	2 869	659
Liczba zgłoszonych żądań	11 441	8 832	1 206
Liczba kontroli	75	88	104
Liczba zawartych porozumień	184	201	179

W jednostkach oświatowych (szkołach i przedszkolach) wszczętych zostało 4 610 sporów zbiorowych. Drugą w kolejności grupą pracodawców zgłaszających spór zbiorowy byli pracodawcy działający w służbie zdrowia (340). Podobna sytuacja miała miejsce w 2007 r. Wówczas spory w oświacie stanowiły 63%, a w służbie zdrowia 21%. W 2008 r. spory w oświacie to 85% ogólnej liczby sporów, a w służbie zdrowia 6%. Zmianie uległy zatem tylko proporcje tych sporów w ogólnej liczbie zgłoszonych. W dalszej kolejności pod względem liczby sporów

zgłoszonych w roku sprawozdawczym znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (3%), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (1,3%) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę (1,2%).

Dominujący przedmiot sporów stanowiły żądania w zakresie wzrostu wynagrodzeń. Stąd też często rola inspekcji pracy sprowadzała się w praktyce do rejestracji sporu, gdyż jedynie spory zbiorowe na tle realizacji obowiązków wynikających z wiążących

strony przepisów prawa pracy mogą być przedmiotem kontroli PIP.

Istotnym problemem przy prowadzeniu ewidencji sporów zbiorowych jest brak określenia wymogów formalnych dot. powiadomienia okręgowego inspektora pracy o wszczęciu sporu zbiorowego. Jak wskazano na wstępie, przeszło 1/5 pracodawców nie przekazała informacji o treści żądań kierowanych przez związki zawodowe.

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

W 2008 roku do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **214 wniosków** o wydanie zezwolenia za wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Ww. wnioski **dotyczyły łącznie 464 dzieci**. Przeważająca liczba wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przed-

stawieniach teatralnych, operowych; sporadycznie – udziału w filmach i reklamach oraz w wydawnictwach prasowych.

Inspektorzy pracy rozpatrzyli ww. wnioski i wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy **464 pozytywne decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez dzieci**.

Wydając ww. decyzje, inspektorzy pracy często podejmowali szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, zobowiązując wnioskodawców np. do zapewnienia osobistej opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, od momentu przybycia na plan zdjęciowy lub na scenę, do momentu opuszczenia tego planu oraz przestrzegania dopuszczalnego (określonego w decyzjach przez inspektora pracy) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

Nie było przypadków cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Wnioski i decyzje w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia wydawane przez inspektorów pracy w latach 2006–2008

Rok	Ilość wniosków o wydanie zezwolenia	Ilość wydanych decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2006	245	398	392	6
2007	201	376	376	0
2008	214	464	464	0

17. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym

W 2008 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **5 385 obiektów** budowlanych, w których przewidziano pomieszczenia pracy (w tym 3 569 to obiekty nowe; pozostałe to obiekty przebudowane, zmodernizowane lub adaptowane do nowych potrzeb). Celem działań kontrolnych było stwierdzenie, czy zastosowane w tych obiektach rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z projektem budowlanym.

Najwięcej nieprawidłowości, tak jak w poprzednich latach, dotyczyło:

- niewłaściwego stanu technicznego obiektów budowlanych w zakresie urządzeń lub innych rozwiązań technicznych umożliwiających bezpieczne poruszanie się pracownikom po schodach, pochylniach i galeriach;
- niedostatecznego oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy zlokalizowanych w nowych obiektach budowlanych o dużej kubaturze oraz braku lub niesprawnej wentylacji;

- instalacji i urządzeń energetycznych – w zakresie ich oznaczania i opisywania oraz udokumentowanej pomiarami ochrony przeciwporażeniowej.

Inspektorzy pracy, działając na podstawie art. 56 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane – **zgłosili 344 sprzeciwy** dotyczące przejęcia w użytkowanie obiektów budowlanych, z powodu niezgodności z projektem; mogły one skutkować bezpośrednimi zagrożeniami życia lub zdrowia osób świadczących pracę w tych obiektach. W odniesieniu do 216 obiektów (63%) inwestorzy – po usunięciu przyczyn sprzeciwów – powtórnie zgłosili je do kontroli. We wszystkich tych przypadkach inspektorzy pracy potwierdzili dostosowanie obiektów do rozwiązań przewidzianych w projekcie budowlanym, zajmując pozytywne stanowisko.

O trybie i sposobie dopuszczenia do użytkowania obiektów budowlanych, w odniesieniu do których inspektorzy pracy zajęli negatywne stanowisko, a nie zostały one powtórnie zgłoszone do kontroli PIP – decyduje właściwy urząd nadzoru budowlanego.

Ponadto w 1 806 zgłoszonych obiektach inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie określonych prze-

pisów bhp (dotyczących przewidzianego projektem budowlanym przeznaczenia pomieszczeń pracy), które dały podstawę do zgłoszenia **7 533 uwag**.

Inspektorzy pracy, poza zgłoszeniem sprzeciwów i uwag, wystali do organów wydających pozwolenia na budowę obiektu – **41 zawiadomień o niezaoptimowaniu projektów budowlanych przez rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy**.

Do rzeczoznawców do spraw bhp, którzy wydali pozytywne opinie o projektach posiadających uchybienia w zakresie bhp, **skierowano 78 pism o złożenie wyjaśnień**. Nie odnotowano przypadków rażącego naruszenia przez rzeczoznawców przepisów bhp, uzasadniających skierowanie do Głównego Inspektora Pracy wniosku o odebranie uprawnień.

Inspektorzy PIP wystali również do właściwych organów **76 zawiadomień o stwierdzonym użytkowaniu obiektu bez wymaganego pozwolenia**.

W trakcie trwania kontroli inspektorzy pracy udzielili 12 191 porad, dotyczących problemów technicznych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz 4 777 porad prawnych, w tym również dotyczących problematyki legalności zatrudnienia. Głównymi adresatami udzielanych porad, oprócz inwestorów, byli wykonawcy robót budowlanych oraz przyszli pracodawcy-użytkownicy obiektów.

Wyniki kontroli przekazywanych do użytkownika obiektów budowlanych wskazują na przypadki braku skutecznego nadzoru inwestorskiego oraz wykonawczego, który zapewniałby zgodność realizowanych obiektów z projektami budowlanymi, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przyszłych pracowników. Z różnych powodów, np. braku ustalonego przeznaczenia obiektu (budowa pod wynajem) lub zmian dokonywanych w celu zmniejszenia kosztów inwestycji, pomijane są rozwiązania wynikające z przepisów bhp. Skutkuje to błędami (niezgodnościami) w fazie przekazywania obiektów do użytkowania, wymagającymi zgłaszania sprzeciwu przez inspektorów pracy.

Okręgowi inspektorzy pracy, współdziałając z państwowymi wojewódzkimi inspektorami sanitarnymi w sprawach udzielania zgody na odstępstwa od obowiązujących warunków technicznych w budownictwie oraz przepisów bhp, **wydali** (ze względów funkcjonalnych lub technologicznych) **679 pozytywnych opinii dotyczących zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego**. Wydano również **1 285 pozytywnych opinii**, dotyczących **udzielenia zgody na usytuowanie pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu**.

Obecnie brak jest jasnych i jednoznacznych wymagań prawnych w zakresie odstępstw od przepisów dotyczących oświetlenia pomieszczeń pracy światłem dziennym, w szczególności światłem pośrednim, niespełniającym wymagań polskich norm. Jednocześnie obowiązujące przepisy nie uwzględ-

niają możliwości zastosowania różnorodnych rozwiązań technicznych, spełniających wymagania bhp dla pomieszczeń pracy. Główny Inspektor Pracy wystąpi w tej sprawie do właściwych ministrów.

18. Orzeczenia o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji

W 2008 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **118 statków** w związku ze złożonymi wnioskami o wydanie orzeczenia dopuszczającego je do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku kontroli dopuszczono do eksploatacji 107 statków (w tym 6 statków – po powtórnej kontroli). W odniesieniu do 11 statków wydano orzeczenia z postanowieniem niedopuszczenia do ich eksploatacji (stan na dzień 31 marca 2009 r.).

Najpoważniejsze nieprawidłowości, które uzasadniały wydanie negatywnych orzeczeń to:

- brak specjalistycznego wyposażenia wymaganego dla statków przewożących materiały niebezpieczne i dla zbiornikowców;
- brak bezpiecznych dojazdów do stanowisk obsługi zaworów regulacyjnych;
- brak dokumentacji potwierdzającej skuteczność ochrony przeciwporażeniowej.

19. Sprawdzanie poprawności informacji – składanych do ZUS przez płatników składek – zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (ZUS IWA)

W 2008 r. inspektorzy pracy, podczas przeprowadzania **7 330 kontroli**, sprawdzili poprawność danych zawartych w *informacjach ZUS IWA* – składanych do ZUS przez pracodawców – płatników składek, zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych – w celu ustalenia wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie ponad 954 tys. osób. Stwierdzono ogółem **402 przypadki nieprawidłowych danych** zawartych w *346 informacjach ZUS IWA*, o których – zgodnie z wymogiem *art. 35 ustawy z dn. 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych* – powiadomiono Zakład Ubezpieczeń Społecznych, podając równocześnie prawidłowe dane ustalone na podstawie dokumentów okazanych w trakcie kontroli.

Wyniki sprawdzania danych zawartych w *informacjach ZUS IWA* i niski odsetek skontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

w omawianym zakresie wskazują, że **zdecydowana większość pracodawców – płatników składek rzetelnie podchodzi do obowiązku przekazywania danych, na podstawie których ustalana jest dla nich składka ubezpieczenia wypadkowego**. Popołnione w informacjach ZUS IWA błędy (dane zawyżone lub zaniżone) najczęściej wynikały z:

- braku lub niewłaściwie sporządzonych informacji statystycznych o warunkach pracy Z-10 (dot.

tylko zakładów objętych obowiązkiem sporządzania takiej informacji);

- braku lub nieaktualnych (niekompletnych) wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- nieznajomości zasad ustalania liczby zatrudnionych w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Wyniki sprawdzania danych zawartych w informacjach ZUS IWA w latach 2006–2008

Dane sprawdzane w informacjach ZUS IWA	Liczba danych nieprawidłowych		
	2008	2007	2006
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem	133	120	158
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich	9	17	19
Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia	163	206	197
Rodzaj działalności wg PKD	28	18	75
Liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	36	45	64
Dane identyfikacyjne i adresowe płatników składek	33	104	85
RAZEM	402	510	523

Odsetek skontrolowanych pracodawców – płatników składek, u których stwierdzono nieprawidłowe dane zawarte w informacjach ZUS IWA w latach 2006–2008

Dane sprawdzane w informacjach ZUS IWA	Odsetek skontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2008	2007	2006
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem	1,8	1,5	1,9
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich	0,1	0,2	0,2
Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia	2,2	2,7	2,4
Rodzaj działalności wg PKD	0,4	0,2	0,9
Liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	0,5	0,6	0,7
Dane identyfikacyjne i adresowe płatników składek	0,5	1,3	1,1

W 20 przypadkach braku możliwości oceny stanu środowiska pracy, a zwłaszcza określenia faktycznej liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, inspektorzy PIP powiadamiali o tym pisemnie Państwową Inspekcję Sanitarną, wnosząc o przeprowadzenie badań środowiskowych.

Błędy w podawanej liczbie poszkodowanych w wypadkach przy pracy wynikały z reguły z:

- braku rejestru wypadków lub nieprowadzenia rejestru wypadków na bieżąco;
- nieujmowania w rejestrach – wypadków przy pracy, jakim ulegały osoby niebędące pracownikami w okresie ubezpieczenia wypadkowego.

Obowiązek składania do ZUS przez pracodawców (zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowe-

go co najmniej 10 ubezpieczonych) *informacji ZUS IWA* w celu ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe wszedł w życie w 2004 r. na mocy *ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*. Zgodnie z art. 35 *ww. ustawy*, inspektorzy pracy zobowiązani zostali do powiadamiania ZUS o stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach oraz podawania danych prawidłowych. Sprawdzanie *informacji ZUS IWA* stało się rutynowym zadaniem każdego inspektora pracy w trakcie prowadzenia kontroli pracodawcy zobowiązanego do sporządzania takiej informacji. Dało to inspektorom PIP możliwość uświadamiania pracodawcom mechanizmu zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej – uzależnionej od stanu warunków

pracy – a także przekonywania ich do ponoszenia dodatkowych nakładów na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w przedsiębiorstwach.

Analiza dotychczasowych doświadczeń PIP w zakresie realizacji zadań wynikających z treści art. 35 wspomnianej ustawy, w szczególności pod kątem celu, jakim jest stymulowanie prewencyjnych zachowań pracodawców, skłania do rozważenia kwestii doprecyzowania roli inspektorów pracy w systemie ustalania zróżnicowanej składki na poziomie indywidualnych płatników składek, tak aby działania PIP miały jak największy wpływ na obniżenie liczby

wypadków i chorób zawodowych. Tymczasem zakres sprawdzania poprawności *informacji ZUS IWA* obejmuje, oprócz danych o poszkodowanych w wypadkach przy pracy i zatrudnionych w warunkach zagrożenia, także inne informacje (nie związane z zagrożeniami i ich skutkami), o których mowa w art. 31 ust. 6 ustawy (powołanym w art. 35 ustawy), tj. dane identyfikacyjne płatnika składek określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, jego adres, rodzaj działalności wg PKD, liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego.

Struktura stwierdzonych nieprawidłowości (zawyżanie danych lub ich zaniżanie)

Sprawdzone dane w <i>informacjach ZUS IWA</i>	Nieprawidłowe dane	
	zawyżone o liczbę osób	zaniżone o liczbę osób
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem	58	116
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich	3	6
Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia	1 614	1 458
Liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	3 828	92

Inspektorzy pracy nie zawsze też otrzymują od jednostek terenowych ZUS informacje nt. efektów skierowanych powiadomień o stwierdzonych nieprawidłowościach. Brak jest bowiem regulacji prawnych zobowiązujących ZUS do takich informacji. Jednocześnie, z opinii kontrolowanych pracodawców wynika, że funkcjonujący w Polsce system różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe nie motywuje ich w oczekiwanym stopniu do ponoszenia istotnych nakładów na bhp. Przyjęte w ustawie zasady ustalania kategorii ryzyka, w oparciu o wskaźniki częstości wypadków nie w pełni odzwierciedlają aktualne tendencje w zakresie wypadkowości, czego dowodem jest np. sytuacja w budownictwie (najwyższe wskaźniki wypadków śmiertelnych i ciężkich). Dotychczasowy brak możliwości obniżania płatnikowi składki może być praktycznie zrekompenzowany rozszerzeniem rozpiętości indywidualnego wskaźnika korygującego, w wyniku zmian wprowadzonych od 1 kwietnia 2009 r. do rozporządzenia MPiPS w sprawie zasad różnicowania „składki wypadkowej”.

Istotne znaczenie dla efektywności działań związanych z zapobieganiem wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym ma również wielkość środków budżetowych przeznaczonych na fundusz prewencji wypadkowej. Dlatego z satysfakcją należy odnotować wzrost środków na ten cel przewidziany w ustawie budżetowej na rok 2009.

W związku z potrzebą dalszego intensyfikowania w omawianym obszarze działań kontrolnych i doradczych, także w zakresie stosowania skutecznych bodźców ekonomicznych, należy uznać za uzasadnione wprowadzenie zmiany do *ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, polegającej na **nadaniu nowego brzmienia art. 35** ustawy poprzez ograniczenie zakresu czynności sprawdzających dokonywanych przez inspektora pracy w czasie kontroli u płatnika składek – do danych, o których mowa w art. 31 ust 3 ww. ustawy, czyli dotyczących poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

20. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Realizując postanowienie *art. 36 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków i chorób zawodowych*, inspektorzy pracy skierowali do ZUS **87 wniosków o podwyższenie składki** na ubezpieczenie wypadkowe o 100% na najbliższy rok składkowy. Wnioski te wynikały z rażącego naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy i najczęściej dotyczyły firm budowlanych (niezabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości, a także stosowanie niebezpiecznych maszyn i urządzeń). Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że **we wszystkich 87 sprawach wydano decyzję o podwyższeniu płatnikowi składki**, przy czym w 12 przypadkach pracodaw-

cy – płatnicy składki odwołali się od decyzji ZUS-u. Wg stanu na dzień 31 stycznia 2009 r. – jedno odwołanie od decyzji zostało przez ZUS uwzględnione; pozostałe sprawy są w toku.

21. Pisma o charakterze informacyjno-prewencyjnym

Inspektorzy pracy w roku sprawozdawczym wyśtosowali **7 194 pisma** o charakterze informacyjno-prewencyjnym, których adresatami były organy nadzoru państwowego nad warunkami pracy, pracodawcy i ich organizacje, związki zawodowe i ich centrale, szkoły i organy nadzorujące szkoły.

Organa nadzoru nad warunkami pracy informowano o stwierdzonych przez inspektorów pracy naruszeniach przepisów prawa, należących do zakresu kompetencji tych organów.

Pisma do **organów nadzoru budowlanego** dotyczyły niespełniania przez użytkowane obiekty budowlane wymagań określonych w przepisach techniczno-budowlanych (dot. obiektów, w których znajdują się pomieszczenia pracy), w szczególności z tytułu braku pozwolenia na użytkowanie, nieprzeprowadzenia okresowych kontroli stanu technicznego, prowadzenia remontów bez projektów budowlanych. Inspektorzy pracy informowali także organy nadzoru budowlanego o stwierdzonych przypadkach nieprawidłowości w nowych lub przebudowanych obiektach, o których inwestorzy zawiadamiali organa PIP w związku z zamiarem przystąpienia do ich użytkowania.

Do **Urzędu Dozoru Technicznego** kierowano pisma, informujące o użytkowaniu przez pracodawców maszyn i urządzeń technicznych podlegających przepisom o dozorcze technicznym, bez decyzji o ich dopuszczeniu do eksploatacji.

Z kolei w pismach do organów **Państwowej Inspekcji Sanitarnej** inspektorzy pracy przekazywali informację o pracodawcach, którzy pomimo występowania u nich czynników szkodliwych związanych z zastosowaną technologią lub organizacją pracy, nie dokonali rozpoznania środowiska pracy i nie przeprowadzili niezbędnych badań i pomiarów tych czynników. Częstym przedmiotem pism była sprawa przeprowadzania badań i pomiarów przez laboratoria nieposiadające upoważnienia PIS lub akredytacji.

Pisma informacyjno-prewencyjne adresowane **do określonych grup pracodawców** i ich organizacji (wg kryterium branżowości lub terytorialnego) zawierały informacje o organizowanych przez PIP przedsięwzięciach prewencyjnych (kampaniach informacyjnych, programach prewencyjnych, konkursach, konferencjach, szkoleniach itp.). Nieodzowną ich częścią było zasygnalizowanie przyczyn błędów, prowa-

dzących do wypadków przy pracy (np. w budownictwie, rolnictwie i branżach działalności produkcyjnej), a także do przewlekłych chorób narządu głosu i chorób zakaźnych oraz innych chorób związanych z pracą, w szczególności dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Najistotniejszym składnikiem tych pism były załączone materiały i pakiety informacyjne, służące do: zapoznania się z przykładami dobrych praktyk, samooceny poziomu bezpieczeństwa i warunków pracy oraz podjęcia działań zapewniających poprawę w tym zakresie.

W pismach informacyjno – prewencyjnych **do szkół i organów nadzorujących szkoły** dominowała tematyka corocznych przeglądów obiektów budowlanych, ograniczania lub eliminacji zidentyfikowanych zagrożeń wypadkowych oraz planowania pobytu uczniów w szkołach z uwzględnieniem wymagań bhp.

Pisma informacyjno-prewencyjne wskazują na określone nieprawidłowości stwierdzane w czasie kontroli, kształtują świadomość adresatów i ukierunkowują podejmowane przez nich działania zapobiegawcze. Znaczącym uzupełnieniem pism są strony internetowe PIP, dostarczające niezbędnych szczegółowych informacji i porad dotyczących problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktycznych możliwości rozwiązania konkretnych problemów.

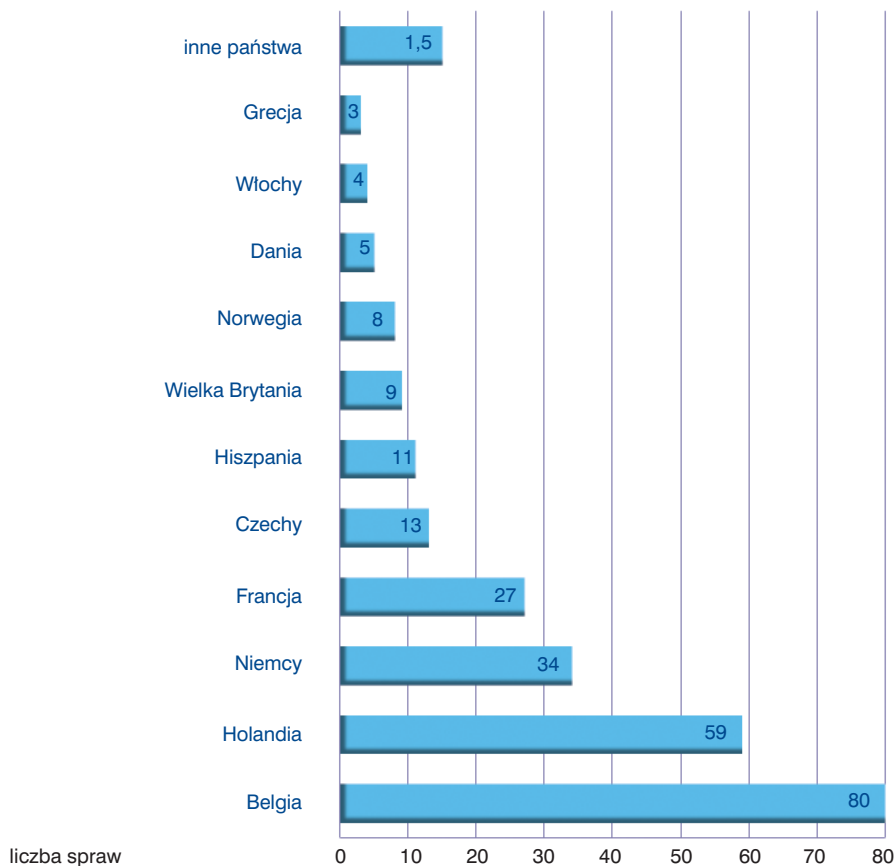
22. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE i wypełnianie roli instytucji łącznikowej

W maju 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy została włączona do **systemu wymiany informacji**, które dotyczą warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Główny Inspektorat Pracy pełni rolę jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (liaison office) – czyli urzędu upoważnionego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach unijnych.

Współpraca z urzędami państw członkowskich UE odpowiedzialnymi za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem UE, obejmowała:

- udzielanie informacji w zakresie warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- informowanie o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypo-

Wykres 9. Wymiana informacji z urzędami państw członkowskich UE



Źródło: dane PIP.

- wskazywanie organu nadzoru nad rynkiem pracy właściwego do udzielania żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Wymiana informacji z instytucjami łącznikowymi państw UE w 2008 r. objęła 268 spraw (w 2007 r. – 232, w 2006 r. – 108). Państwowa Inspekcja

Pracy współpracowała w tym zakresie z **21 państwami**.

Do właściwych urzędów państw członkowskich UE, polska inspekcja przekazała w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej, 46 spraw z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich przekazano 67 spraw nie dotyczących pracowników delegowanych (2007 r. – 45).

Wykres 10. Wybrane obszary działalności Państwowej Inspekcji Pracy



Źródło: dane PIP.