

## 2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

### A. Kontrole w placówkach ochrony zdrowia

Kontrolami w zakresie czasu pracy w placówkach ochrony zdrowia objęto 451 pracodawców, którzy zatrudniali prawie 149,3 tys. pracowników, w tym 120,6 tys. kobiet oraz 200 młodocianych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęściej uchybieniem było nieustalenie **w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Uchybienie to dotyczyło blisko 11% pracodawców. Błędy w tym zakresie polegały bądź na nieokreśleniu ww. limitu, bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Kolejną nieprawidłowość to **nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy**. Uchybienia te, stwierdzone u 10% skontrolowanych pracodawców, polegały najczęściej na niewłaściwym ewidencjonowaniu dziennych oraz tygodniowych wymiarów czasu pracy poszczególnych pracowników. Pracodawcy ci z reguły zaniżali wymiar czasu pracy, aby uniknąć ujawnienia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie prowadzili również indywidualnych kart ewidencji czasu pracy albo też nie dokumentowali w nich wykorzystywania urlopów wypoczynkowych, czy udzielania dni wolnych w zamian za pracę w niedziele, święta oraz dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

U prawie 7% kontrolowanych pracodawców stwierdzono zatrudnianie pracowników **z naruszeniem przepisów o co najmniej 11-godzinym nieprzerwanym odpoczynku dobowym**. Uchybienia te związane są przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy zlecaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości polegające na nieokreśleniu – w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – **systemów czasu pracy** ujawniono u ponad 6% skontrolowanych pracodawców. Wynikały one przede wszystkim z nieznaności przepisów prawa.

Podsumowując ustalenia inspektorów pracy w zakresie przyczyn uchybień stwierdzonych w placówkach ochrony zdrowia, należy wskazać na **trudności interpretacyjne dot. przepisów o czasie pracy** w tych zakładach. Lakoniczność niektórych przepisów zawartych w *ustawie o zoz* i *Kodeksie pracy* czyni je mało zrozumiałymi dla pracodawców i powoduje trudności w stosowaniu w praktyce. Nieznajomość przepisów regulujących czas pracy obserwuje się szczególnie w małych nzo-ach, gdzie pracodawcy (lekarze) często sami prowadzą dokumentację pra-

cowniczą lub powierzają ją osobom nieposiadającym w tym zakresie odpowiedniego przygotowania merytorycznego (średni personel medyczny), zatrudnionym przy innej pracy. Powyższe skutkuje **traktowaniem spraw pracowniczych, w tym dotyczących czasu pracy pracowników, jako mało istotnych, drugorzędnych**. Ponadto należy stwierdzić, że także powierzenie rozliczania czasu pracy biurom rachunkowym nie jest dobrym rozwiązaniem, gdyż otrzymują one takie dane, jakie przedstawią im pracodawcy. Z ustaleń inspektorów wynika, że pracodawcy niekiedy nie dostarczają do tych biur pełnej dokumentacji, a tylko listy obecności lub nie dostarczają żadnych dokumentów, polecając sporządzenie rozliczenia czasu pracy, z uwzględnieniem jedynie przewidzianej prawem liczby dni wolnych. Rozliczenia takie, tworzone tylko i wyłącznie na potrzeby instytucji kontrolnych, nie spełniają swojej funkcji.

Częstą przyczyną nieprowadzenia lub nieprawidłowego prowadzenia w zakładach opieki zdrowotnej (szczególnie dużych) kart ewidencji czasu pracy lekarzy jest niedocenianie przez ordynatorów tej dokumentacji. Wielu ordynatorów wyraża pogląd, że ewidencja czasu pracy nie powinna obejmować lekarzy. Zwykle też obciążają jej prowadzeniem poszczególnych pracowników, którzy z kolei traktują narzucony im powyższy obowiązek z nienależytą starannością, co odbija się na jakości danych zawartych w tych dokumentach.

Wśród **innych przyczyn** nieprawidłowości należy wymienić:

- względy ekonomiczne. Oszczędzanie na kosztach pracy (szczególnie w dużych, zadłużonych szpitalach) poprzez zmniejszanie zatrudnienia, skutkuje naruszaniem przepisów z zakresu czasu pracy. Coraz częściej zobowiązuje się pracowników (nie posiadających wyższego wykształcenia) do pełnienia dyżurów (tzw. kodeksowych) po godzinach normalnej pracy (w domu lub w pracy), bez zapewnienia przewidzianego prawem odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz odpowiedniej liczby dni wolnych;
- braki kadrowe (brak odpowiedniej liczby lekarzy oraz średniego personelu medycznego niektórych specjalności – spowodowany masowymi wyjazdami do pracy za granicę). Problem ten występuje szczególnie w dużych szpitalach. Skutkiem jest większe obciążenie pracą zatrudnionych w zoz-ach pracowników medycznych tych deficytowych specjalności i niezapewnienie im odpoczynków (dobowych i tygodniowych) oraz odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy.

### B. Kontrole w towarzystwach ubezpieczeniowych

Kontrole przeprowadzono u 232 pracodawców, którzy zatrudniali ponad 14,8 tys. pracowników, w tym 9,7 tys. kobiet oraz 5 młodocianych.

Inspektorzy ustalili, że ponad 23% pracodawców niezetelnie prowadziło ewidencję czasu pracy. Uchybienia te polegały najczęściej na **niewłaściwym ewidencjonowaniu** dziennych oraz tygodniowych wymiarów czasu pracy poszczególnych pracowników, a także na nieuwzględnianiu w ewidencji danych dotyczących pracy w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz czasu dyżurów pracowniczych.

Kolejne nieprawidłowości stwierdzone podczas przeprowadzanych kontroli polegały na nieokreśleniu w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu – **systemów czasu pracy** (ponad 12% pracodawców) oraz rozkładów czasu pracy i przyjętych okresów rozliczeniowych (nieco ponad 6% pracodawców). Brak tych informacji powodował, że pracownicy nie wiedzieli, w jakim systemie czasu pracy pracują, a tym samym nie mogli skutecznie dochodzić swoich należności z tytułu np. pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej.

W czasie kontroli ujawniono też przypadki nieustalenia **w umowach o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych (9,5% pracodawców). Błędy w tym zakresie polegały bądź na nieokreśleniu ww. limitu, bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Ponadto u 6% pracodawców kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Podstawowa **przyczyna** stwierdzonych nieprawidłowości to nieznanie uregulowań prawnych w zakresie czasu pracy, niezrozumienie treści tych przepisów (brak odpowiedniej wiedzy u osób prowadzących sprawy kadrowe). Dążenie pracodawców do obniżania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej skutkuje niekorzystaniem ze specjalistycznego poradnictwa i fachowej obsługi prawnej. Rodzi to konieczność rozszerzania przez PIP działań edukacyjnych dotyczących problematyki czasu pracy, adresowanych do firm branży ubezpieczeniowej.

### C. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowców – rekontrole

Ponowne kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców przeprowadzono u 201 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 22 tys. pracowników, w tym 3,6 tys. kobiet i 75 młodocianych.

Miały one na celu sprawdzenie skuteczności działań PIP podjętych w 2007 r. i ocenę trwałości uzyskanych efektów. Jak wynika z ustaleń inspektorów, **w objętych rekontrolą zakładach nastąpiła wyraźna poprawa** stanu przestrzegania ww. przepisów. Dotyczy to m.in. dokumentowania czasu pracy pracow-

ników. W 2007 r. niezetelne prowadzenie **ewidencji** czasu pracy stwierdzono u ponad połowy kontrolowanych pracodawców, natomiast w 2008 r. u co dziesiątego z nich. Nieprawidłowości polegały najczęściej na niewykazywaniu w dokumentacji pracowniczej pracy w godzinach nadliczbowych, a także na nieuwzględnianiu czasu pracy w porze nocnej oraz czasu dyżurów pracowniczych.

Kolejny obszar, w którym odnotowano wyraźną poprawę to przestrzeganie przepisów o **co najmniej 11-godzinny nieprzerwanym odpoczynku dobowym**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono tylko u ponad 9% kontrolowanych pracodawców, podczas gdy w 2007 r. – aż u 52%. Uchybienia polegające na nieudzielaniu pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowych związane są przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy zlecaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Rekontrole wykazały również **znaczne ograniczenie skali nieprawidłowości polegających na zatrudnianiu pracowników w czasie pracy przekraczającym dzienny wymiar** ustalony dla systemu, w którym pracownik jest zatrudniony. Uchybienia w tym zakresie ujawniono u niespełna 7% kontrolowanych pracodawców, podczas gdy w 2007 r. problem dotyczył aż 62% z nich. Przyczyna tego naruszenia to przede wszystkim zatrudnianie zbyt małej liczby osób w stosunku do faktycznych potrzeb pracodawcy.

Niezapewnianie pracownikom dnia wolnego w zamian za pracę w **dniu wolnym** z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym także stwierdzano zdecydowanie rzadziej niż w roku poprzednim, bo tylko u ponad 6% pracodawców, zaś w 2007 r. – aż u 63% pracodawców. Nieudzielanie przewidzianych prawem dni wolnych, wynikających z 5-dniowego tygodnia pracy powodowało, że pracownicy świadczyli pracę przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. Dochodziło tym samym do przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Naruszenia przepisów o czasie pracy spowodowane są najczęściej nieznanymi przepisów lub – jak już zaznaczono – zlecaniem pracownikom zadań, których wykonanie nie jest możliwe w ramach powszechnie obowiązujących norm czasu pracy (zbyt małe zatrudnienie w stosunku do faktycznych potrzeb zakładu). Dodać należy, iż pracodawcy w wielu przypadkach nie rozróżniają pojęć *czas pracy* i *czas prowadzenia pojazdu*; w ich ocenie jedynie czas prowadzenia pojazdu jest czasem pracy. Natomiast odbywane zgodnie z ustawą postoje, obsługę codzienną pojazdów oraz ustawowe przerwy w pracy pracodawcy traktują jako czas wolny i nie zaliczają tych czynności do czasu pracy kierowców.

W latach następnych PIP kontynuować będzie kontrole w kolejnych zakładach branży transportowej, wspierając je działaniami o charakterze edukacyjno-szkoleniowym.

#### D. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w bankach – rekontrole

W celu oceny skuteczności działań PIP podjętych w 2007 r., przeprowadzono w placówkach bankowych ponowne kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy. Objęto nimi 118 pracodawców zatrudniających łącznie 53,5 tys. pracowników, w tym 37,1 tys. kobiet.

Ustalenia inspektorów wskazują na **istotną poprawę w zakresie prowadzenia przez pracodawców ewidencji czasu pracy** pracowników. W roku 2007 nieprawidłowości takie stwierdzono u ponad połowy kontrolowanych pracodawców, natomiast w 2008 r. występowały one u co piątego z nich. Skala nieprawidłowości jest jednak nadal znacząca, a dotyczą one głównie niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz nieuwzględniania w ewidencji – danych dotyczących pracy w porze nocnej i czasu dyżurów pracowniczych.

Podczas wcześniejszych kontroli (tzn. w 2007 r.) inspektorzy bardzo często również stwierdzali naruszenia prawa polegające na niezapewnieniu pracownikom **dnia wolnego** w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz na zatrudnianiu pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym – 60% pracodawców kontrolowanych w 2007 r. Natomiast w roku sprawozdawczym uchybienie to wystąpiło tylko u 5% objętych rekontrolą pracodawców, co oznacza wysoki poziom skuteczności podjętych wcześniej przez inspekcję działań. Dodać należy, że nieudzielanie przewidzianych prawem dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy powodowało, że pracownicy świadczyli pracę przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. Dochodziło tym samym do przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Poprawę odnotowano również w zakresie ustalenia **w umowach o pracę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, za które pracownikom przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Uchybienie to stwierdzono u 6% pracodawców, podczas gdy w 2007 r. – u ponad 40% pracodawców. Błędy polegały na nieokreśleniu ww. limitu bądź na określaniu go na poziomie powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Na podobnym poziomie (tzn. ok. 6%) kształtował się odsetek pracodawców zatrudniających pracowników z naruszeniem przepisów o **nieprzerwanym 11-godzinym odpoczynku dobowym**. Tu również na-

stała poprawa w odniesieniu do roku poprzedniego, gdy wynosił on prawie 15%. Uchybienie to związane jest przede wszystkim z planowaniem zbyt długiego dnia pracy, polecaniem pełnienia zbyt długich dyżurów czy też pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak ustalili inspektorzy, naruszenia przepisów o czasie pracy w kontrolowanych placówkach bankowych spowodowane były między innymi opracowaniem i stosowaniem **procedur wewnętrznych**, sprzecznych z obowiązującymi w omawianym obszarze przepisami. Pracodawcy zlecali rozliczanie czasu pracy komórkom niższego szczebla, które nie były odpowiednio merytorycznie do tego przygotowane. Znaczna liczba uchybień wynikała również z niezajomości przepisów, aczkolwiek inspektorzy pracy stwierdzali również przypadki celowego łamania prawa. Dotyczy to przede wszystkim nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy.

Rekontrole potwierdzają, że prowadzone przez inspektorów pracy działania znacząco przyczyniają się do poprawy przestrzegania przepisów o czasie pracy. W związku z powyższym kontynuowane będą nie tylko kontrole, ale również szkolenia i seminaria podnoszące poziom wiedzy na temat obowiązujących przepisów o czasie pracy.

### 3. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych w zakładach eksploatujących maszyny budowlane

W ramach II etapu kontroli długofalowych dokonano oceny przestrzegania postanowień *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* – w odniesieniu do maszyn i urządzeń budowlanych (w 2007 roku oceniano sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości).

Skontrolowano 538 zakładów, zatrudniających prawie 20,5 tys. pracowników. Były wśród nich zakłady zajmujące się budową i remontami obiektów budowlanych, wykonawstwem robót inżynieryjno-instalacyjnych, budownictwem drogowym oraz zakłady przemysłu budowlanego. Większość stanowiły małe i średnie zakłady pracy zatrudniające od 1 do 9 pracowników (42,5%) oraz od 10 do 49 pracowników (40,7%).

Spełnienie minimalnych wymagań sprawdzono w odniesieniu do 1743 maszyn i urządzeń, w tym: 769 maszyn przemysłu budowlanego oraz 974 maszyn użytkowanych w budownictwie. **Stwierdzono, że 723 maszyny nie spełniały minimalnych wymagań (41,5% ogółu objętych kontrolą).**