



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

**20** | **SKRÓT SPRAWOZDANIA**  
**21** | z działalności Państwowej  
Inspekcji Pracy dla MOP

**20** | **REPORT**  
**21** | on the National Labour  
Inspectorate's activity for the ILO



Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, t.j. z dnia 2022.08.01)*. Jest organem, który został powołany 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 w zakresie określonym w ustawie. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi RP. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy, którą powołuje Marszałek Sejmu. W związku z tym posiada on szereg kompetencji w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy. Przede wszystkim powołuje Głównego Inspektora Pracy, który kieruje Państwową Inspekcją Pracy przy pomocy swoich zastępców. Ponadto ustala w drodze zarządzeń statut Państwowej Inspekcji Pracy oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Pracą okręgowych inspektoratów pracy kierują okręgowi inspektorzy pracy. Ponadto nadzorują działalność inspektorów pracy. Ośrodkiem Szkolenia

The National Labour Inspectorate operates pursuant to the *Act of 13 April 2007 on the National Labour Inspectorate (Journal of Laws of 2022, item 1614, consolidated text of 2022.08.01)*. It is an authority established to supervise and inspect the observance of labour law, in particular occupational safety and health rules and regulations, as well as regulations on legality of employment and other paid work, as laid down in the Act. The National Labour Inspectorate's mission is to effectively enforce labour law provisions, including occupational safety and health regulations, by means of efficient and targeted inspections and preventive measures aimed at reducing accident risks and respecting labour law.

The National Labour Inspectorate reports to the Sejm (Lower Chamber of the Parliament) of the Republic of Poland. Supervision over the National Labour Inspectorate, the scope of which is specified in the Act, is exercised by the Labour Protection Council, appointed by the Speaker of Parliament. Therefore, the Speaker has a number of powers with regard to the National Labour Inspectorate. First of all, the Speaker appoints the Chief Labour Inspector who manages the National Labour Inspectorate with the assistance of deputies. Additionally, by way of ordinances, the Speaker decides on the National Labour Inspectorate's statute, the seats and scope of territorial competence of District Labour Inspectorates.

The National Labour Inspectorate's organisational structure comprises: the Chief Labour Inspectorate, 16 District Labour Inspectorates with 43 sub-district offices, and the NLI Training Centre named after prof. Jan Rosner





## Main tasks

- Analysis and processing of complaints
- Counselling, training, outreach activities for various professional groups
- Education of youth and students
- Examination of causes and circumstances of accidents at work and inspection of employers' activities aimed at accident prevention
- Inspection of workplaces and supervision of labour law compliance, including OSH
- Free of charge legal advice on labour law, legality of employment and OSH offered by the NLI Counselling Centre
- Inspection of employment legality of foreigners and Polish nationals

kieruje Dyrektor, powoływany przez Głównego Inspektora Pracy.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy wynikają z wielu aktów normatywnych. Najważniejsze zadania określa jednak art. 10 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*. Do jej podstawowych zadań należy:

- 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 legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,

in Wrocław. The work of District Labour Inspectorates is managed by District Labour Inspectors. They also supervise the work of labour inspectors. The Training Centre is managed by its Director appointed by the Chief Labour Inspector.

The tasks of the National Labour Inspectorate result from numerous legal acts. The main tasks are specified, however, by Art. 10 of the *Act of 13 April 2007 on the National Labour Inspectorate*. They are as follows:

- supervision and inspection of compliance with labour law, in particular occupational safety and health rules and regulations, provisions concerning an employment relationship, remuneration and other benefits resulting from an employment relationship, working time, leaves, employee rights connected with parenthood, employment of juveniles and persons with disabilities;
- inspection of legality of employment and other paid work;
- inspection of legality of employment, other paid work and performance of work by foreigners;
- taking actions aimed at preventing and reducing risks in a work environment, in particular:
  - examining circumstances and causes of accidents at work, and inspecting the application of measures preventing such accidents,
  - analysing causes of occupational diseases and inspecting the application of measures preventing such diseases,

- udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);
- wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140).

Realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy zadania wynikały w dużej części (ponad 40%) ze zgłaszanych skarg, w wyniku których inspektorzy pracy prowadzili kontrole pracodawców. Przedmiotem skarg były – podobnie jak w latach poprzednich – kwestie związane z wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nawiązaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, czasem pracy i warunkami pracy, a także legalnością zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Ponadto w związku z utrzymującym się stanem pandemii, w 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy sprawdzała, w zakresie określonym w przepisach, stosowanie się pracodawców do zasad mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy nie ogranicza się jednak wyłącznie do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Istotną część działalności stanowi prewencja, promocja i edukacja mająca na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach oraz zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Do najważniejszych inicjatyw prewencyjno-promocyjnych należą:

- **kampanie społeczne** z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, które zwracają uwagę odbiorców na zagrożenia i ryzyka występujące w środowisku pracy,

- initiating research work in the sphere of compliance with labour law, particularly health and safety regulations,
- initiating undertakings related to labour protection issues in private farming,
- providing advice aimed at reducing risks for life and health of workers, and in the area of labour law observance;
- taking preventative and promotional actions aimed at ensuring compliance with labour law;
- the right to bring an action at law, and following the concerned person's consent, participation in legal proceedings for the establishment of an employment relationship before a labour court;
- prosecuting offences against employee rights as defined in the Labour Code and other Acts, and participation in the relevant proceedings as a public prosecutor;
- inspection of the payment of remuneration in the amount resulting from the minimum hourly rate of pay, in accordance with the provisions of the *Act of 10 October 2002 on the Minimum Remuneration for Work* (Journal of Laws of 2020, item 2207);
- performing tasks laid down in the *Act of 10 June 2016 on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services* (Journal of Laws of 2021, item 1140).

The tasks carried out by the National Labour Inspectorate to a large extent (over 40%) resulted from complaints, which entailed inspections of employers. Complaints concerned – as in previous years – issues related to the payment of remuneration and other work-related benefits, conclusion and termination of an employment relationship, working time and working conditions, as well as legality of employment and other paid work. Moreover, due to the ongoing pandemic, in 2021 the National Labour Inspectorate verified, to the extent specified in legislation, compliance of employers with the rules aimed at reducing exposure to SARS-CoV-2.

The National Labour Inspectorate's activity is not, however, limited to inspecting compliance with labour law, including occupational safety and health regulations, and legality of employment. An essential part of activity is also prevention, promotion and education with a view to supporting the fostering of safety culture and safe working conditions in Polish companies, and improving the efficiency of inspection and supervision exercised by our authority.

The main preventive and promotional initiatives are as follows:

dostarczają wiedzę pomocną w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy, a także przyczyniają się do kształtowania pozytywnych postaw pracowników wobec bezpieczeństwa i poszanowania prawa;

- **programy prewencyjne**, dzięki którym pracodawcy mogą uzyskać bezpośrednie wsparcie od inspektorów i specjalistów inspekcji pracy w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy, a także skorzystać z bezpłatnych szkoleń specjalistycznych;
- **działania edukacyjno-informacyjne** adresowane do branż o podwyższonym wskaźniku wypadkowości, a także tych, w których podczas działań kontrolnych inspektorzy pracy odnotowują dużą liczbę nieprawidłowości.

Działania te, choć różnią się swoim charakterem, czasem realizacji i grupami adresatów, mają jeden cel: pracodawcom dają możliwość uzyskania wsparcia merytorycznego podczas realizacji obowiązków z zakresu tworzenia bezpiecznych warunków pracy, a pracownikom dostarczają niezbędnej wiedzy z obszaru ochrony pracy.

W związku z dużymi potrzebami społecznymi w zakresie uzyskania informacji o obowiązujących przepisach prawnych, bardzo istotnym elementem działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. było poradnictwo prawne i techniczne udzielane przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Szczególnie dużym zainteresowaniem w czasie trwania pandemii cieszyły się bezpłatne telefoniczne porady prawne, z których chętnie korzystali pracownicy, jak i pracodawcy.

Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* kontroli inspekcji pracy podlegają pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- podmioty o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w szczególności Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane

- **social campaigns** on occupational safety and health, which draw the recipients' attention to risks and hazards existing in the work environment, provide knowledge useful in ensuring safe working conditions, as well as contribute to shaping positive attitudes among workers as regards safety and observance of the law;
- **preventive programs**, which enable employers to be directly supported by labour inspectors and labour inspection specialists in their activities improving working conditions, as well as to receive specialist training free of charge;
- **educational and information activities** targeted at branches of business with higher accident rates and those where labour inspectors identify a lot of irregularities.

These activities, while varying in terms of their nature, duration and target groups, serve one purpose: to give employers an opportunity to receive support while they fulfil their duties related to ensuring safe working conditions, and to provide employees with necessary knowledge on labour protection.

Given the considerable social need to obtain information on applicable legislation, a very important element of the National Labour Inspectorate's activity in 2021 was provision of legal and technical advice by NLI employees. During the pandemic, legal advice provided free of charge over the phone met with particular interest, both among employees and employers.

Pursuant to the *Act of 13 April 2007 on the National Labour Inspectorate*, labour inspection covers employers and, in the area of occupational safety and health, and legality of employment, also entrepreneurs who are not employers, and other organisational units for which work is performed by natural persons, including those who conduct economic activity on their own account, regardless of the basis of carrying out work. The NLI inspections also cover:

- entities offering job placement services, personnel consultancy, career counselling and temporary work in the meaning of Art. 18(1) of the *Act of 20 April 2004 on the Promotion of Employment and Labour Market Institutions* (Journal of Laws of 2022, item 690 as amended) – as regards the observance of the duty specified in Art. 10(1) points 3d and 3e of the *Act on the National Labour Inspectorate*;
- entities referred to in Art. 18c of the *Act of 20 April 2004 on the Promotion of Employment and*

organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2021 r. poz. 936, z późn. zm.);
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników, w ramach świadczenia usług;
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w szczególności:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie 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

*Labour Market Institutions, in particular Voluntary Labour Corps, social integration centres and clubs, specialised bodies in the army as set out in the provisions on military service of professional soldiers, as well as foreign entrepreneurs from the territory of the European Union Member States, European Economic Area countries not belonging to the European Union and countries which are not parties to the Agreement on the European Economic Area – as regards compliance with the terms set out in Art. 19c, Art. 19d, Art. 19fa, Art. 19ga, Art. 85(2) and Art. 85a of the Act of 20 April 2004 on the Promotion of Employment and Labour Market Institutions;*

- entrepreneurs subject to the provisions of the Act of 10 January 2018 on Limiting Retail Trade on Sundays, Public Holidays and Some Other Days (Journal of Laws of 2021, item 936, as amended);
- employers posting workers to the territory of Poland as set forth in the Act of 10 June 2016 on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services;
- entrepreneurs or other organisational units, if in the framework of their activity, a job is performed or services are provided to their benefit by a contractor or a service provider – as regards payment of remuneration to such persons in the amount resulting from the minimum hourly rate, in line with the provisions of the Act of 10 October 2002 on the Minimum Remuneration for Work.

In order to carry out their tasks, labour inspectors are entitled to conduct inspections of entities for whose benefit work is performed by natural persons, regardless of the basis of work performance, and to apply legal measures if violations of labour law or legality of employment regulations are identified, in particular:

- to order to eliminate identified irregularities by a specified deadline, if the irregularity violates occupational safety and health rules and regulations;
- to order to stop work or activity if the infringement poses a direct risk to life or health of employees or other persons performing this work or conducting the activity;
- to assign other work tasks to workers or other persons allowed to perform forbidden, harmful or hazardous tasks in violation of the binding provisions, or to workers or other persons allowed to perform hazardous tasks, if those workers or persons do not have adequate qualifications;

- niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
  - zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
  - nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
  - nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
  - nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
  - nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
  - skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
  - nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
  - 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*;
  - nakładania grzywnien w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie;
  - nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego oraz na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku* (Dz. U. z 2022 r. poz. 5
  - to order to stop operation of machines and equipment in situations when such operation presents a direct risk to life or health of persons;
  - to ban the performance of work or conduct of activity in places where working conditions create a direct risk to life or health of persons;
  - to order to stop the activity or a specific type of activity upon identification that the work safety and health standards endanger life or health of employees or natural persons performing work on a basis other than an employment relationship, including persons pursuing economic activity on their own account;
  - to order to determine the circumstances and causes of an accident by a specified deadline;
  - to order to make examinations and measurements of harmful and arduous factors in the working environment in cases of infringements of the procedure, methods, type or frequency of making such examinations and measurements or in the case of the necessity to determine the performance of work in special conditions;
  - to order an employer to pay due remuneration for work and other benefits due to an employee;
  - to issue an improvement notice or an instruction upon identification of other infringements than the above-mentioned to the effect that they be eliminated and that those responsible be held accountable;
  - to order to include a worker in the list of workers performing work in special conditions or of special nature, to remove the worker's name from such a list or to correct the relevant entry;
  - to address an improvement notice or issue an instruction to pay due remuneration for work in the amount stemming from the minimum hourly rate pursuant to the *Act of 10 October 2002 on the Minimum Remuneration for Work*;
  - to impose fines in the form of penalty tickets and lodge motions for punishment with courts;
  - to impose financial penalties on entities which perform road transport or other activities related to such transport in violation of duties or conditions of road transport, and on entities referred to in the *Act of 13 April 2016 on Conformity Assessment and Market Surveillance Systems* (Journal of Laws of 2022, item 5 as amended), for placing products on the market or commissioning products for use in breach of legal provisions.



z późn. zm.), za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

Ponadto Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przy realizacji swoich zadań Państwowa Inspekcja Pracy często współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

Działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna PIP w 2021 r. prowadzona była zgodnie z planem pracy, przygotowanym na podstawie analizy wyników dotychczasowych działań inspekcji, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), a także propozycji zgłoszonych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze.

Realizując przyjęty plan pracy, inspektorzy PIP przeprowadzili w roku sprawozdawczym **55,8 tys. kontroli** w 45,4 tys. podmiotów, w których pracowało 3,4 mln osób. W Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021 zaplanowano przeprowadzenie 52 tys. kontroli.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli **naruszeniami prawa pracy** inspektorzy wydali 175,7 tys. decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a także 4,4 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 63,8 mln zł.

Do kontrolowanych podmiotów inspektorzy PIP skierowali także wystąpienia zawierające 189,8 tys. wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Wydali również 10,9 tys. poleceń ustnych w sprawie uchybień, które mogły być usunięte w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

Podczas kontroli inspektorzy ujawnili łącznie ponad 42,4 tys. **wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń 12 tys. grzywn w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 14,4 mln zł, skierowali 827

Moreover, the Chief Labour Inspector is authorised to grant and withdraw the powers of an expert on occupational safety and health.

The National Labour Inspectorate often cooperates in fulfilling its tasks with trade unions, employers' organisations, self-government bodies of workforce, worker councils, social labour inspection, public employment services in the meaning of the provisions on employment promotion and labour market institutions, Governmental Plenipotentiary for Equal Treatment, state administration bodies, in particular authorities for supervision and inspection of working conditions and authorities of the National Fiscal Administration, as well as the Police, the Border Guard, the Social Insurance Institution and local authorities.

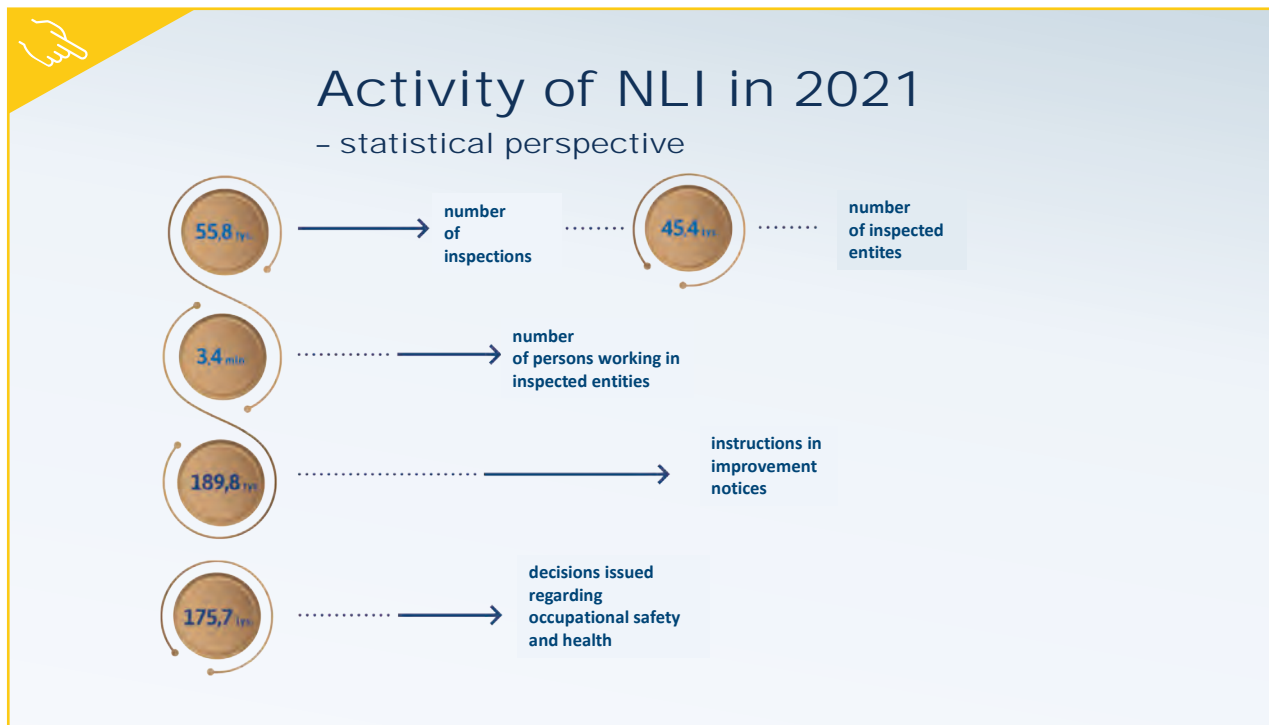
The activity of the NLI in the area of inspection, supervision and prevention in 2021 was carried out as per the work plan elaborated based on the results of previous activities of the labour inspectorate, and notes and recommendations of the Labour Protection Council affiliated to the Sejm, and of parliamentary committees (in particular the State Control Committee), as well as suggestions of trade unions, employers' organisations, ministries and central authorities, authorities responsible for the inspection and supervision of labour conditions, and research institutes.

Implementing the work plan, in the reporting year, NLI inspectors conducted **55.8 thousand inspections** in 45.4 thousand entities, where 3.4 million people worked. As per the National Labour Inspectorate's Program of activity for 2021, the planned number of inspections was 52 thousand.

In connection with **violations of labour law** identified during inspections, labour inspectors issued 175.7 thousand decisions on occupational safety and health, and 4.4 thousand decisions imposing payment of remuneration or other benefits resulting from an employment relationship in the total amount of PLN 63.8 million.

NLI inspectors addressed improvement notices to the inspected entities comprising 189.8 thousand recommendations to eliminate the revealed irregularities. They also issued 10.9 thousand verbal instructions concerning faults which could be eradicated during the inspection or immediately after its termination

During inspections, NLI inspectors revealed almost 42.4 thousand **offences** against the rights of persons performing paid work. In consequence, they imposed 12 thousand fines in the form of penalty tickets on the offenders, to the overall amount of PLN 14.4 million; they filed 827 motions for



wniosków o ukaranie do sądu oraz zastosowali 9,7 tys. środków oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

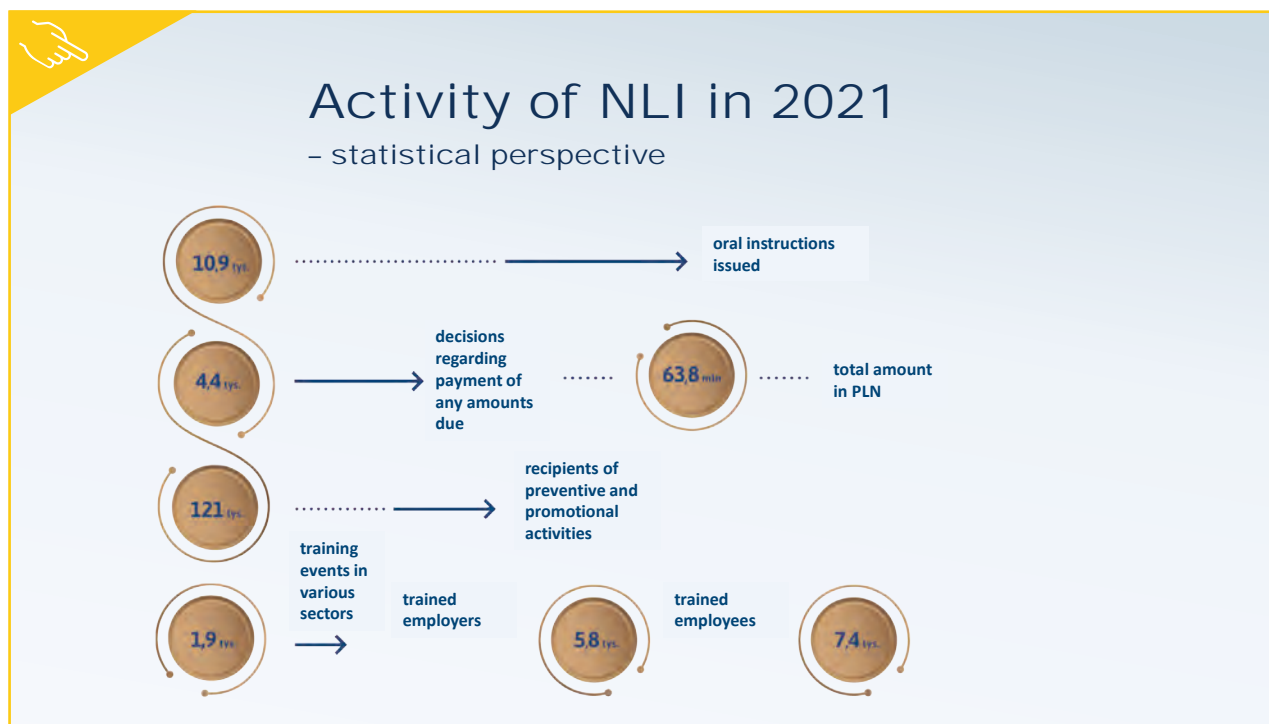
Ponadto skierowali 618 **zawiadomień do prokuratury** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

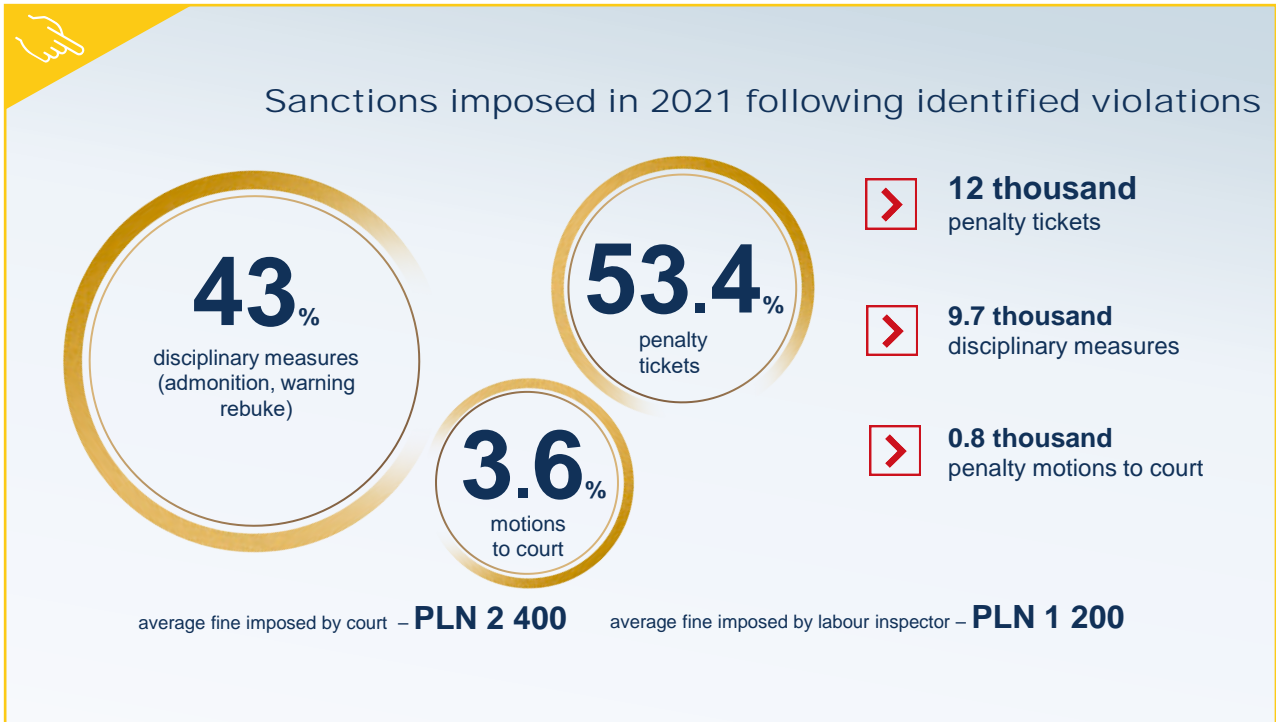
W roku sprawozdawczym w Państwowej Inspekcji Pracy rozpatrzono 82,6 tys. zarzutów i problemów poruszonych w 45,2 tys. **skarg** zgłoszonych do urzędu. Najwięcej

penalty with courts and applied 9.7 thousand disciplining measures (admonition, warning, rebuke).

Moreover, they sent 618 **notifications to the prosecutor's office** about the suspicion of a crime.

In the reporting year the National Labour Inspectorate examined 82.6 thousand charges and issues raised in 45.2 thousand **complaints** lodged with the authority.



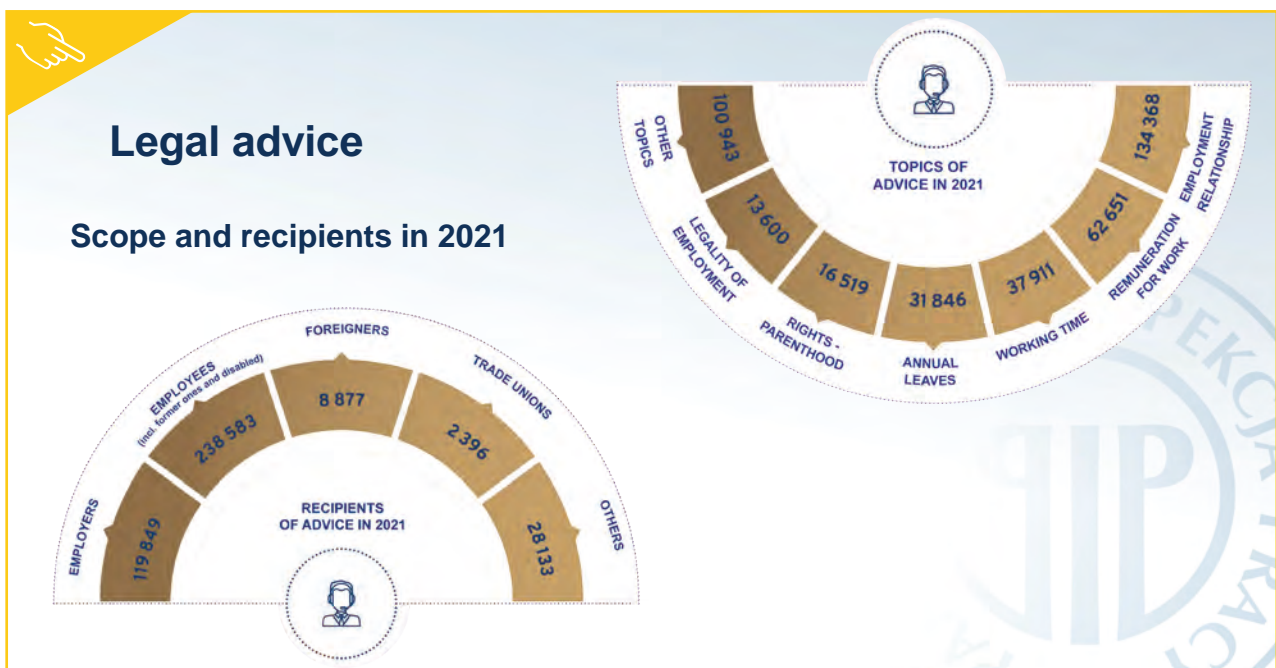


problemów i zarzutów (34,9% ogółu zgłoszonych) dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych należności oraz spraw związanych ze stosunkiem pracy (19,1%), a także czasu pracy (6,6%).

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 22,8 tys. kontroli, co stanowiło 40,8% ogółu kontroli w 2021 r. W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32,7% podniesionych zarzutów, a 31,4% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można

The majority of problems and charges (34.9% of those reported) concerned the payment of remuneration and other amounts due, and matters related to the employment relationship (19.1%), and working time (6.6%).

In connection with the received complaints, labour inspectors conducted nearly 22.8 thousand inspections, which constituted 40.8% of all inspections in 2021. In the course of the inspections, labour inspectors confirmed the validity of 32.7% of the charges, while 31.4% were deemed unjustified. It was impossible to verify the validity



było zweryfikować 35% zarzutów zawartych w skargach, a tym samym rozstrzygnięcie sporu pozostało w wyłącznej gestii sądu.

W 2021 r. inspektorzy pracy i inni pracownicy merytoryczni PIP udzielili łącznie ponad 648,9 tys. **porad** z zakresu szeroko rozumianej ochrony pracy (w tym 251,1 tys. – w trakcie prowadzonych kontroli).

W celu uzyskania porady pytający kontaktowali się z urzędem najczęściej telefonicznie (88,8%) oraz osobiście (7,7%); pisemnie udzielono odpowiedzi 2,7% zainteresowanych, a 0,8% – za pośrednictwem poczty elektronicznej. Najliczniejszą grupę osób korzystających z bezpłatnego poradnictwa stanowili pracownicy (w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni) – 60%. Kolejną co do wielkości grupę osób zainteresowanych uzyskaniem informacji o obowiązującym stanie prawnym w zakresie prawa pracy stanowili pracodawcy (30,1%). Z poradnictwa PIP korzystali także cudzoziemcy (2,2%), związki zawodowe (0,6%), a także osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy indywidualni i inni.

Utrzymujący się drugi rok stan pandemii spowodował konieczność zmodyfikowania działań tradycyjnie podejmowanych przez PIP, w sposób zapewniający możliwość zrealizowania zadań ustawowych i Programu działania na 2021 r. Doświadczenia pandemiczne, zdobyte w 2020 r. oraz przygotowane wówczas z końcem roku rozwiązania, zostały wdrożone do praktyki funkcjonowania organów PIP na początku 2021 r. Kontrole prawidłowości działań podejmowanych przez pracodawców, służących ograniczeniu rozprzestrzeniania się koronawirusa, towarzyszyły kontrolom tematycznym, a także skargowym.

W 2021 r. działalność Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania **przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy** – koncentrowała się na gałęziach i rodzajach działalności gospodarczej oraz usługowej, w których zagrożenia dla życia pracujących i ryzyko utraty zdrowia były szczególnie wysokie.

Inspektorzy pracy zrealizowali zaplanowane zadania kontrolne, wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn zgłaszanych wypadków przy pracy, egzekwowania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku, zatrudniania osób niepełnosprawnych, zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w zakładach prowadzących działalność przemysłową, w tym w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia

of 35% of the charges included in the complaints based on the evidence available to the labour inspectors, thus the resolution of such disputes rested solely with a court.

In 2021, labour inspectors and other NLI specialists gave 648.9 thousand pieces of **advice** in total on broadly understood labour protection (including 251.1 thousand during the conducted inspection visits).

In order to obtain advice, those interested most often contacted the authority over the phone (88.8%) and personally (7.7%); written replies were sent to 2.7% of those concerned, and 0.8% replies – via electronic mail. The largest group of persons benefitting from free consultancy were workers (including former and disabled workers) – 60%. The second largest group of persons interested in getting information about the labour law in force were employers (30.1%). The NLI's consultancy was also sought by foreigners (2.2%), trade unions (0.6%), job seekers, territorial self-government units, social labour inspectors, private farmers and others.

The state of the pandemic persisting for the second year made it necessary to modify the activities traditionally carried out by the NLI, so as to allow the performance of statutory tasks and the Program of activity for 2021. The experience gained during the pandemic in 2020 and the solutions prepared at the end of the year were put into practical use by labour inspectors at the beginning of 2021. Inspections of correctness of measures taken by employers in order to limit the spread of the coronavirus accompanied thematic and complaint-based inspections.

In 2021 the National Labour Inspectorate's activity – in the area of supervision and inspection of compliance with occupational safety and health rules and regulations – focused on those fields and types of economic and service activity where threats for workers' life and the risk of health loss were particularly high.

Labour inspectors conducted planned inspection tasks resulting from the Program of activity of the NLI. Among them there were mainly inspections concerning the examination of circumstances and causes of accidents at work; enforcement of essential requirements for machinery, equipment and personal protective equipment in the framework of market surveillance; employment of the disabled; ensuring the required safety level in companies conducting industrial activity, including in companies with a considerable or increased risk of a serious industrial breakdown, and in the fields of business which

poważnej awarii przemysłowej, a także w branżach szczególnie istotnych ze względu na liczbę zagrożeń zawodowych i wypadkowych, czyli w: budownictwie, zakładach produkcyjnych, transporcie i gospodarce magazynowej oraz leśnictwie.

W trakcie kontroli uwzględnialiśmy ryzyko związane z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 oraz obostrzenia związane z ograniczaniem jego wpływu na pracujących. Nasze działania dostosowaliśmy do dynamicznie zmieniającej się legislacji, będącej wynikiem nie tylko falującej sytuacji pandemicznej, ale także pokłosem rozwoju naukowo-technicznego w zakresie badań i nowych technologii, w wyniku których ujawniony został niebezpieczny wpływ niektórych czynników, substancji i mieszanin, dotychczas uznawanych za mniej szkodliwe.

Występujące w kontrolowanych przedsiębiorstwach bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są widoczne przede wszystkim podczas kontroli dotyczących **badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**, w szczególności wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy **zbadali okoliczności i przyczyny 1 924 wypadków przy pracy** zaistniałych w 2021 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń poszkodowanych zostało 2 104 osób, w tym 243 poniosło śmierć, a 681 osób doznało ciężkich obrażeń ciała. Najwięcej wypadków zgłoszono w branżach: przetwórstwa przemysłowego, budowlanej, handlu, oraz w transporcie i podczas magazynowania. Kolejny już rok dwa sektory gospodarki okazały się najbardziej wypadkogenne: budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Kontrole prowadzone w zakładach pracy należących do tych branż wskazują na wysoki poziom zagrożeń zawodowych, a ujawnione nieprawidłowości dotyczyły m.in. niewłaściwej organizacji pracy, braku identyfikacji wszystkich czynników środowiska pracy mogących prowadzić do wypadków przy pracy, a co za tym idzie – niepodjęcie wystarczających działań profilaktycznych zmierzających do ograniczenia ich niebezpiecznego oddziaływania w środowisku pracy. Stwierdzano przypadki tolerowania nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór nad pracownikami. Nieprawidłowości stwierdzone po kontrolach powypadkowych wskazują, że poprawy wymaga również system bieżącej kontroli stanu bezpieczeństwa, zarówno w zakresie użytkowanych maszyn i urządzeń, jak i stosowanych zabezpieczeń oraz środków ochrony indywidualnej. System ten, w większej mierze, powinien być oparty na ocenie kierowników poszczególnych wydziałów, wspartej pomocą pracowników służby bhp. Weryfikacji wymagają również przyjęte w zakładach procedury bezpieczeństwa, co po części wynika z toczących się procesów

are of particular importance in terms of the number of occupational and accident risks, i.e. in construction, manufacturing, transport, warehouse management and forestry.

During inspections, we took account of the risk of SARS-CoV-2 spread and the restrictions aimed at limiting its impact on workers. We adapted our activities to the dynamically changing legislation, resulting not only from the fluctuating situation related to the pandemic, but also from the scientific and technical progress in the area of research and new technologies, which brought to light the hazardous impact of certain agents, substances and mixtures, previously regarded as less harmful.

Direct risks to the health and life of workers, existing in the inspected companies, are evident mostly during inspections related to the **examination of circumstances and causes of accidents at work**, in particular, fatal, serious and collective accidents. In the reporting year labour inspectors **examined circumstances and causes of 1 924 accidents at work** which occurred in 2021, and which were reported to the National Labour Inspectorate. They resulted in injuries to 2 104 persons, including 243 fatally injured and 681 seriously injured. The largest number of accidents were reported in the following sectors: industrial processing, construction, trade, transport and storage. For another consecutive year, two sectors of the economy proved to be the most accident-prone: construction and industrial processing. Inspections carried out in companies from these sectors reveal a high level of occupational risks, and irregularities concerned, among others, incorrect work organisation, lack of identification of all the work environment factors which may cause accidents at work, and thus – failure to take sufficient preventive measures to reduce their hazardous impact in a work environment. There were instances where individuals directly supervising workers tolerated violations of the occupational safety and health regulations. Irregularities identified during inspections following accidents at work indicate that the system of ongoing safety inspections also needs to be improved, as regards machinery and equipment, and security measures and personal protective equipment used. The system should, to a larger extent, rely on the evaluation of managers of various departments, assisted by OSH service staff. Verification should also cover safety procedures in place, which is partly due to the ongoing modernisation processes and frequent organisational changes, including staff turnover. Accident-based and routine NLI inspections, especially those conducted in companies representing

modernizacyjnych i częstych zmian organizacyjnych, w tym fluktuacji załogi. Powypadkowe kontrole PIP oraz kontrole rutynowe, w szczególności prowadzone w zakładach branż o dużej liczbie zagrożeń wypadkowych, wpisują się w szeroko pojętą prewencję wypadkową.

W roku 2021 zakończono 3-letni program **wzmoczonego nadzoru** w grupie 47 wytypowanych zakładów o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych. Kontrole koncentrowano na ocenie stanu wypadkowości, ryzyku związanym z wykonywaną pracą, ocenie stanu przestrzegania przepisów i zasad w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy oraz przygotowania pracowników do pracy. Odnotowano wzrost poziomu bezpieczeństwa w kontrolowanych zakładach głównie dzięki utrzymywaniu właściwego stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, prawidłowej identyfikacji zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz właściwie prowadzonej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Priorytetem kontroli prowadzonych w **zakładach zaliczonych do kategorii stwarzających potencjalnie wysoki poziom ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej** było wypracowanie podwyższonych standardów bezpieczeństwa pracy, a zwłaszcza bezpieczeństwa procesów związanych z wykorzystaniem niebezpiecznych substancji chemicznych. Inspektorzy pracy zwracają uwagę na wciąż niedostateczny poziom przestrzegania przepisów bezpieczeństwa w przedmiotowym obszarze i konieczność prowadzenia stałego nadzoru w tym zakresie.

Kontrole z zakresu **nadzoru rynku** miały na celu ocenę spełniania wymagań dyrektyw i rozporządzeń unijnych oraz implementujących je krajowych przepisów przez użytkowane w zakładach pracy maszyny, urządzenia techniczne, środki ochrony indywidualnej, wyroby pirotechniczne i materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego. Kontrolami objęto wyroby należące do 11 grup wyrobów podlegających kompetencjom PIP, zgodnie z przydzielonymi dyrektywami UE. **Łącznie kontrolami objęto 1 071 wyrobów.** Inspektorzy pracy zakwestionowali 54% z nich (577) ze względu na różnego rodzaju wady oraz niezgodności z wymaganiami przepisów. Kontrole prowadzone w 2021 r. przede wszystkim zostały ukierunkowane na maszyny użytkowane w rolnictwie oraz środki ochrony układu oddechowego. Działania podejmowane przez inspektorów pracy pozwoliły wyeliminować wyroby niespełniające wymagań lub stwarzające realne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników w trakcie ich użytkowania. Zauważalna jest korelacja pomiędzy stopniem zaangażowania i doświadczeniem w branży producentów, importerów i dostawców, a wynikami kontroli. Nieprawidłowości odnotowywano z reguły w przypadku podmiotów

sectors with multiple accident risks, constitute a part of broadly understood accident prevention.

In 2021, the three-year-long **increased surveillance** program covering 47 selected organisations with a high level of accident risks came to an end. Inspections focused on the evaluation of accident rates, risk related to the work performed, evaluation of compliance with rules and regulations on technical work safety, and preparation of workers for work. There was an improvement in the safety level in the inspected workplaces, mostly due to the maintenance of proper technical condition of machines and technical equipment, correct identification of risks existing in workstations and correct use of electrical equipment and installations.

The priority of inspections conducted in **companies with a potentially high risk of a serious industrial breakdown** was to develop stricter work safety standards, especially as regards the safety of processes related to the use of hazardous chemical substances. Labour inspectors highlight the ever inadequate level of compliance with safety regulations in that area and the need for continuous supervision.

The objective of inspections in the framework of **market surveillance** was to assess compliance of machines, technical equipment, personal protective equipment, pyrotechnic products and explosive materials for civil use in workplaces with EU directives and regulations, as well as with laws implementing them into national legislation. Inspections covered products from 11 groups of products falling within the NLI's remit, as per EU directives. **Inspections covered 1071 products in total.** Labour inspectors had objections with regard to 54% of them (577) due to various defects and non-conformities with legal requirements. Inspections conducted in 2021 mainly targeted machines used in agriculture and respiratory protective equipment. Measures taken by labour inspectors allowed to eliminate products which were non-compliant or presented a real threat to health and life of workers when used. There is a correlation between the level of commitment and field experience of manufacturers, importers and suppliers, and inspection results. Irregularities were mostly identified in the case of smaller entities and those who just started operating in a given sector. The entities which were well established on the market usually fulfilled their obligations resulting from the European conformity assessment system. Any irregularities identified were mostly eliminated as part of implementation of corrective measures imposed by labour inspectors, according to the type of irregularities found during inspection.

mniej licznych i rozpoczynających działalność w danym sektorze. Podmioty o ugruntowanej pozycji na rynku zwykle wywiązywały się z nałożonych na nie obowiązków wynikających z europejskiego systemu oceny zgodności. Stwierdzone uchybienia były najczęściej usuwane w wyniku realizacji działań naprawczych wnioskowanych przez inspektorów pracy, stosownie do rodzaju uchybień stwierdzonych podczas kontroli.

Kontrole prowadzone w **zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne** wskazują, że pracodawcy naruszają w większości ogólne, podstawowe przepisy prawa pracy – określone w *ustawie Kodeks pracy* oraz przepisach wykonawczych. Rzadziej stwierdzano naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy związane były z naruszeniem przepisów dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy, co spowodowane było głównie brakiem prowadzenia remontów i konserwacji tych pomieszczeń. W kontrolowanych zakładach występowały także utrudnienia architektoniczne oraz brak rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych – nie zabezpieczono lub nie oznakowano miejsc niebezpiecznych, występowały różnice poziomów podłóg i progi utrudniające przejazd wózków dla osób niepełnosprawnych. Kontrole ujawniły również niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w elementy ułatwiające korzystanie z nich przez osoby niepełnosprawne.

Kontrole technicznego bezpieczeństwa pracy podczas realizacji **robót budowlanych** i rozbiórkowych, w obszarach kluczowych z punktu widzenia wypadkowości, wykazały nieznaczną poprawę. Wyraźnie zmniejszyła się liczba ujawnianych nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac na wysokości bez zabezpieczeń pracowników przed możliwością upadku. Poprawę stanu bezpieczeństwa pracy stwierdzono również w zakresie zabezpieczania miejsc i stref niebezpiecznych występujących na terenie budowy oraz eksploatacji rusztowań.

Kontrole **budowy i remontów infrastruktury kolejowej** dotyczyły przebudowy nawierzchni kolejowej, torów, urządzeń sieci trakcyjnej, przebudowy lub budowy peronów, budynków nastawni i posterunków ruchu oraz modernizacji lub zabudowy nowych urządzeń sterowania ruchem kolejowym. Stwierdzono nieprawidłowości m.in. dotyczące oznakowania torów zamkniętych dla ruchu kolejowego oraz właściwego sygnalizowania miejsca prac, eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych. Odnotowano

Inspekcje carried out in **companies employing disabled persons** have revealed that employers usually violate general, basic labour law regulations – specified in the *Act on the Labour Code* and in secondary legislation. Violations of the *Act on Professional and Social Rehabilitation and Employment of the Disabled* were less frequent. The most common technical work safety irregularities stemmed from infringements of regulations on work premises and facilities, caused mainly by the lack of renovations and repairs of such premises. In inspected workplaces there were also architectural barriers and there were no solutions improving the safety of the disabled persons – hazardous areas were not secured or marked, there were floor level differences and thresholds hindering the passage of wheelchairs. Inspections also revealed that sanitary facilities were not adequately equipped with elements facilitating their use by the disabled.

Inspections of technical work safety during **construction works** and demolition works, in the areas which are crucial from the perspective of accident rates, showed a slight improvement. There was a marked decrease in the number of irregularities concerning work at height without fall protection. Work safety improvement was also noted as regards securing access to dangerous places and zones on a construction site and the use of scaffolding.

Inspections **of construction and repairs of railway infrastructure** covered reconstruction of rail road surface, tracks, traction power network equipment, reconstruction or construction of platforms, buildings of signalling centres and traffic posts, and modernisation or installation of new rail traffic control equipment. Labour inspectors found irregularities concerning, among others, marking of tracks closed for rail traffic and appropriate signalling of the work site, operation of machines and other technical equipment. There was an improvement as regards ensuring and equipping sanitary facilities for workers.

Irregularities when performing works with the use of **tower and fast-erecting cranes** usually concerned the lack of, or incorrect, safety instructions for transportation works carried out with the use of cranes, crane cabin evacuation instructions, and the lack of a duty log or making incorrect entries in the duty log, which made it impossible to determine the actual working time of crane operators. During inspections it was also found that crane cabins were inadequately equipped with devices responsible for the safe transport of loads.

The results of inspections of construction works, carried out in various forms by labour inspectors, indicate that the

poprawę w zakresie zapewnienia i wyposażenia zaplecza higieniczno-sanitarnego dla pracujących.

Nieprawidłowości przy wykonywaniu prac z użyciem **żurawi wieżowych i szybkomontujących** najczęściej dotyczyły braku lub nieprawidłowego opracowania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych prowadzonych przy użyciu żurawi, instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia a także braku książek dyżurów lub dokonywania w nich nieprawidłowych zapisów. Nie pozwalało to ustalić rzeczywistego czasu pracy operatorów żurawi. Podczas kontroli ujawniono również nieodpowiednie wyposażenie kabin żurawi w urządzenia odpowiedzialne za bezpieczny transport ładunków.

Wyniki kontroli robót budowlanych, prowadzonych w różnej formie przez inspektorów pracy, wskazują, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w obszarach związanych z przygotowaniem i organizacją prac na budowach, w tym infrastruktury kolejowej, a także z przygotowaniem pracowników do wykonywania tych prac. **Za najbardziej efektywne należy uznać prowadzenie krótkich kontroli oraz kontroli interwencyjnych dotyczących zagrożeń publicznych**, gdzie efekty związane z ich wyeliminowaniem są natychmiast widoczne. Nasze doświadczenia wskazują, że ten sposób prowadzenia kontroli daje dobre rezultaty i sprawdza się jako uzupełnienie podstawowych działań kontrolno-nadzorczych w budownictwie. Niemniej 17% wzrost liczby śmiertelnych wypadków przy pracy w tym sektorze oznacza konieczność opracowania strategii kontroli i działań prewencyjnych w kolejnych latach, mającej za zadanie zwiększenie skuteczności oddziaływania PIP na pracodawców firm budowlanych i ograniczenie liczby wypadków związanych z pracą.

Z myślą o branży budowlanej, cechującej się najpoważniejszymi skutkami wypadków przy pracy oraz dużą liczbą zagrożeń zawodowych, PIP zaplanowała w latach 2022-2024 **3-letnią kampanię prewencyjno-kontrolną „Budowa. STOP wypadkom!”**. Jej celem jest zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych w podmiotach realizujących prace budowlane przy wsparciu inicjatyw prewencyjnych, informacyjnych i promujących bezpieczną pracę w tym sektorze. W ramach planowanych działań edukacyjno-szkoleniowych i doradczych będziemy dążyć do podnoszenia standardów ochrony pracy w małych firmach budowlanych poprzez popularyzację wiedzy na temat właściwego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i skutecznych środków ochrony, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych z pracą na wysokości i w wykopach oraz przy obsłudze maszyn. Jednocześnie chcemy zachęcać pracodawców do rzetelnego wypełniania

greatest number of irregularities occurred in areas related to the preparation and organisation of work on construction sites, including railway infrastructure construction sites, as well as the preparation of workers to carry out these works.

**Conducting short inspections and intervention inspections of public hazards**, where the effects related to their elimination are immediately visible, **should be considered the most effective**. Our experience shows that this way of conducting inspections yields good results and works well as a complement to the basic inspection and supervision activities in the construction industry. Nevertheless, the 17% increase in the number of fatal accidents at work in this sector implies the need to develop an inspection and prevention strategy in the coming years, aimed at increasing the NLI's impact on construction company employers and reducing the number of work-related accidents.

With a focus on the construction industry, characterised by the most serious consequences of accidents at work and a high number of occupational hazards, the NLI has planned a **3-year prevention and inspection campaign “Construction Site. STOP accidents!”**. Its aim is to increase the effectiveness of the impact of the National Labour Inspectorate as regards inspection and supervisory activities undertaken in entities carrying out construction works with the support of preventive, informative and promotional initiatives for safe work in this sector. Within the framework of the planned educational, training and advisory activities, we will strive to raise labour protection standards in small construction companies by popularising knowledge on the proper preparation of employees to perform work safely and on effective protection measures, especially in the context of hazards related to work at heights and in excavations and when operating machinery. At the same time, we want to encourage employers to reliably fulfil their obligations with regard to the general organisation of work on large construction projects and to comprehensively supervise the work carried out, particularly when coordinating the work of several entities on a single construction site.

Inspections in the **plastics manufacturing and processing industry** revealed numerous irregularities in the operation of machinery, equipment and energy installations, as well as in the way particularly hazardous work was organised and carried out. Negligence was found regarding the testing and measurement of factors harmful to health in the working environment. Instructions for work involving the use of hazardous substances or mixtures did not take into account the information contained in the



obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy na dużych inwestycjach budowlanych oraz do kompleksowego nadzoru nad wykonywaną pracą, w szczególności w przypadku koordynacji pracy kilku podmiotów na jednym placu budowy.

Kontrole w **przemśle w zakresie wytwarzania i przetwarzania tworzyw sztucznych** ujawniły liczne nieprawidłowości dotyczące eksploatacji maszyn, urządzeń i instalacji energetycznych, a także sposobu organizacji i prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych. Stwierdzono zaniedbania dotyczące przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. W instrukcjach dotyczących prac związanych ze stosowaniem substancji lub mieszanin stwarzających zagrożenie nie uwzględniano informacji zawartych w kartach charakterystyki tych chemikaliów. Uchybienia w tym zakresie wiązały się z niewłaściwą organizacją stanowisk i procesów pracy. Problemem ujawnionym podczas kontroli było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących właściwego doboru, wyposażania oraz stosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony indywidualnej, a także wyposażania pracujących w odzież roboczą.

Kontrole w **zakładach zajmujących się obróbką drewna** ukierunkowane były na wyeliminowanie bezpośrednich, fizycznych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników i ograniczeniu wpływu szkodliwych czynników środowiska pracy. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły m.in. niewłaściwej eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych, niewłaściwego stanu technicznego maszyn, urządzeń i instalacji energetycznych, przygotowania do pracy, oceny ryzyka zawodowego oraz braku przeprowadzenia rozpoznania i wytypowania czynników szkodliwych do oznaczenia w środowisku pracy. Stwierdzano zaniedbania w wypełnianiu obowiązku okresowego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy. Niedostateczny stan przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wskazuje na konieczność kontynuowania kontroli w przedmiotowym obszarze, szczególnie że przy obrabiarkach do drewna często mają miejsce ciężkie wypadki przy pracy.

Kontrole w zakresie bezpieczeństwa pracy w **zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa** kończyły 3-letnią kampanię prewencyjną „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, obejmującą oprócz działań edukacyjno-prewencyjnych także 2-letni okres kontrolny. Działania te miały charakter komplementarny, a ich motywem przewodnim było ograniczanie zagrożeń w masarniach i ubojniach, poprawa stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz umożliwienie pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązujących

safety data sheets for these chemicals. The deficiencies in this respect were related to the inadequate organisation of workplaces and work processes. A problem revealed during the inspection was the failure to comply with the regulations on the proper selection, provision and use by employees of the required personal protective equipment, as well as the equipping of workers with workwear.

Inspections at **woodworking establishments** were aimed at eliminating direct physical hazards to the health and life of workers and reducing the impact of harmful working environment factors. The irregularities identified included improper operation of machinery and other technical equipment, inadequate technical condition of machinery, equipment and power installations, preparation for work, assessment of occupational risk and failure to examine and identify harmful factors to be found in the working environment. Negligence was found in the fulfilment of the obligation to carry out periodic tests and measurements of factors harmful to health occurring in the working environment. The inadequate state of compliance with health and safety regulations indicates the necessity of continuing inspections in the area in question, especially as serious accidents at work often occur at woodworking machines.

The inspections of occupational safety in **meat processing establishments** concluded the 3-year prevention campaign “A good recipe for safety”, which included, in addition to educational and preventive activities, a 2-year inspection period. These activities were complementary in nature, with the main motive being to reduce risks in butcheries and slaughterhouses, to improve compliance with labour legislation, in particular occupational health and safety, and to enable employers to bring their establishments into compliance with current legislation by participating in a prevention programme based on self-monitoring of working conditions. The inspections made it possible to assess the impact of the prevention activities on the actual change in the approach of the programme participants to the identification of occupational hazards and the implementation of ways to reduce and eliminate them. The commitment of the entities to changing safety levels was confirmed by the results of the audits. In the group of establishments – participants in the programme, a significantly higher level of compliance with technical occupational safety regulations was recorded in comparison with establishments that did not participate in the programme or abandoned it during the 3-year campaign.

regulacji prawnych poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na samokontroli warunków pracy. Kontrole umożliwiły ocenę wpływu działań prewencyjnych na faktyczną zmianę podejścia uczestników programu do identyfikacji zagrożeń zawodowych oraz wdrożenie sposobów ich ograniczenia i eliminowania. Zaangażowanie podmiotów w zmianę poziomu bezpieczeństwa potwierdziły wyniki kontroli. W grupie zakładów – uczestników programu odnotowano znacznie wyższy poziom przestrzegania przepisów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w stosunku do zakładów, które nie uczestniczyły w programie lub odstąpiły od jego realizacji w trakcie 3 – letniej kampanii.

Kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w **górnictwie** objęto zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy, środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej oraz wypadków przy pracy. Wyniki kontroli wskazują na utrzymujące się nieprawidłowości m.in. w zakresie złego stanu dróg przejazdowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy, eksploatacji maszyn i urządzeń górniczych, w tym przenośników taśmowych, zabezpieczenia stropów i ociosów przed zagrożeniami wynikającymi z opadu skał oraz bezpiecznej eksploatacji instalacji elektrycznych. Charakter zidentyfikowanych nieprawidłowości wskazuje na konieczność wdrożenia przez kontrolowane podmioty rozwiązań systemowych mających na celu skuteczną poprawę stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach górniczych.

Kontrole prowadzone w **zakładach rolnych** służyły ocenie stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób pracujących podczas produkcji roślinnej, zwierzęcej i w zakładach przetwórczych. Najczęstsze nieprawidłowości ujawniano podczas eksploatacji maszyn, które nie posiadały wymaganych osłon i innych urządzeń ochronnych, a ich układy sterowania nie były wykonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Stwierdzano także nieprawidłowości dotyczące przygotowania do pracy pracowników, niewłaściwego stanu obiektów i pomieszczeń pracy oraz niewłaściwej eksploatacji instalacji technologicznych. Nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy i towarzyszące temu nawyki, tolerowane przez bezpośredni nadzór, szczególnie w zakładach zajmujących się produkcją zwierzęcą generowały potencjalne ryzyko wypadkowe.

W ramach oceny warunków pracy w **przedsiębiorstwach gospodarki morskiej** kontrolami objęto stocznie oraz podmioty współpracujące z nimi w zakresie budowy i remontu jednostek pływających oraz przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich i na terenach

Inspekcjach z regard to compliance with labour legislation, including occupational health and safety in **mining** covered issues relating to the preparation of employees for work, occupational risk assessment, supervision of working conditions, personal protective equipment and working clothes, and accidents at work. The results of the inspections indicate persistent irregularities in, inter alia, the poor condition of haulage routes, access routes to workstations and passageways to workstations, the operation of mining machinery and equipment, including conveyor belts, the protection of roofs and sides against hazards from rockfall and the safe operation of electrical installations. The nature of the irregularities identified indicates the need for the inspected entities to implement systemic solutions aimed at effectively improving compliance with occupational health and safety regulations and rules at mining plants.

Inspections carried out in **agricultural enterprises** served to assess the state of occupational safety and health protection of persons working during crop production, animal production and in processing plants. The most frequent irregularities were revealed during the operation of machinery that did not have the required guards and other protective devices, and their control systems were not made in accordance with the regulations in force in this respect. Irregularities were also found with regard to the preparation of employees for work, the improper condition of facilities and work premises and the improper operation of technological installations. Irregularities in the organisation of work and accompanying habits tolerated by direct supervisors, especially in establishments involved in animal production, generated potential accident risks.

As part of the assessment of working conditions in **maritime enterprises**, the inspections covered shipyards and entities cooperating with them in the construction and repair of vessels, as well as enterprises carrying out transshipments in seaports and shipyard areas. Most deficiencies concerned the organisation of work processes, mainly consisting in limiting the space and area of workstations, incorrect organisation of particularly hazardous work and lack of proper identification of harmful and arduous factors occurring at workstations. Irregularities were also revealed in the organisation and conduct of transport work.

In the area of **legal labour protection**, the activities of the National Labour Inspectorate focused on eliminating

stoczni. Najwięcej uchybień dotyczyło organizacji procesów pracy głównie polegających na ograniczaniu przestrzeni i powierzchni stanowisk pracy, nieprawidłowej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych oraz braku właściwej identyfikacji czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowiskach pracy. Ujawniono także nieprawidłowości w organizacji i sposobie prowadzenia prac transportowych.

W obszarze **prawnej ochrony pracy** działania Państwowej Inspekcji Pracy skoncentrowane były na eliminowaniu lub istotnym ograniczaniu naruszeń związanych w szczególności z nieprzebrzeganiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, a także zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Z uwagi na trwającą pandemię skupiono się również na przestrzeganiu przez pracodawców rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych. Dodatkowo, wzorem lat poprzednich, inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych weryfikowali przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta, jak również o pracowniczych planach kapitałowych oraz Karty nauczyciela. Wobec ujawnianych uchybień, działania ukierunkowano ponadto na kontrolę przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w roku 2020, działalność kontrolną oraz stan przestrzegania przepisów kształtowała w dużej mierze sytuacja społeczno-ekonomiczna spowodowana epidemią wirusa SARS-CoV-2. Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy ujętych w *ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* – wykazała stosunkowo małą liczbę nieprawidłowości. Błędy, które zdarzały się pracodawcom podczas realizacji postanowień ustawy, miały charakter incydentalny i spowodowane były dynamicznie zmieniającym się stanem prawnym. Należy podkreślić, iż w trakcie kontroli ujawniono niewielką liczbę naruszeń dotyczących braku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniami.

Trudna sytuacja gospodarcza, niestety przyczyniła się do utrzymania wysokiej skali naruszeń przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy. Wzrósł odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli, przekraczając wskaźnik z 2019 r., a zatem okresu sprzed pandemii. Powodem tego były przede wszystkim wprowadzane obostrzenia, które czyniły sytuację

oraz znacząco redukując naruszenia związane w szczególności z niekompliance z regulacjami na temat czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń w ramach stosunku pracy, jak również zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Ze względu na trwającą pandemię, skupiono się również na sprawdzeniu przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń w ramach stosunku pracy, a także zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. W ramach kontroli ujawniono także naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń w ramach stosunku pracy, a także zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Wobec ujawnianych uchybień, działania ukierunkowano ponadto na kontrolę przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w roku 2020, działalność kontrolną oraz stan przestrzegania przepisów kształtowała w dużej mierze sytuacja społeczno-ekonomiczna spowodowana epidemią wirusa SARS-CoV-2. Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy ujętych w *ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* – wykazała stosunkowo małą liczbę nieprawidłowości. Błędy, które zdarzały się pracodawcom podczas realizacji postanowień ustawy, miały charakter incydentalny i spowodowane były dynamicznie zmieniającym się stanem prawnym. Należy podkreślić, iż w trakcie kontroli ujawniono niewielką liczbę naruszeń dotyczących braku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniami.

The difficult economic situation, unfortunately, has contributed to the persistence of a high rate of violations of regulations governing the **payment of wages and other employment benefits**. The percentage of inspections where violations of the Labour Code provisions regulating remuneration were found, as a proportion of the total inspections carried out, increased, exceeding the rate of 2019, i.e. the pre-pandemic period. The reason for this was mainly introduction of the restrictions, which made the situation of some entities completely unpredictable, resulting in their financial problems, including crediting their day-to-day operations with funds allocated to workers' salaries. Therefore, the most common breaches in the area of payment of salaries were failure to pay them on time and to compensate for overtime work. Due to the frequent irregularities in the payment of wages, the issue of compliance with the legislation on wages and other employment benefits requires further monitoring and

niektórych podmiotów zupełnie nieprzewidywalną, co skutkowało ich problemami finansowymi, w tym kredytowaniem bieżącej działalności środkami przeznaczonymi na wynagrodzenia pracowników. Dlatego też, najczęstszymi naruszeniami z zakresu wypłaty wynagrodzeń było ich nieterminowe wypłacanie oraz nierekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Ze względu na częste nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń, zagadnienie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wymaga dalszego monitorowania oraz podejmowania działań doradczych i popularyzatorskich, w tym bezpłatnego poradnictwa prawnego.

Od lat na wysokim poziomie utrzymują się naruszenia przepisów o **czasie pracy**, które przekładają się na prawidłowość ustalania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą. Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż pracodawcy nadal nie respektują przepisów o czasie pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym jedną z najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w tym zakresie było niezapewnienie pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy wynikających z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Warto jednak zauważyć nieznaczny spadek – w odniesieniu do roku ubiegłego – naruszeń dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia pracowników oraz innych świadczeń związanych z pracą. Znacznie mniejszą skalę nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili także w sprawach związanych z określeniem obowiązujących systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych. Nastąpił też spadek odsetka nieprawidłowości dotyczących sporządzania rozkładów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego czasu pracy.

W kwestii przestrzegania przepisów dotyczących **czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców** należy zwrócić uwagę, że znoszenie ograniczeń, w tym sukcesywne łagodzenie obostrzeń dotyczących ruchu międzynarodowego w transporcie drogowym miały znaczący wpływ na zwiększenie liczby przeprowadzonych kontroli, które w 2021 r. objęły większą liczbę dni pracy kierowców, w stosunku do roku ubiegłego. Skutkowało to ujawnieniem przez kontrolujących większej liczby uchybień niż w 2020 r. Najczęściej spotykanym naruszeniem przepisów *ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców*, podobnie jak w roku ubiegłym, było przekroczenie czasu pracy powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy wykonywano pracę w porze nocnej.

W odniesieniu do kontroli weryfikujących prawidłowość **zawierania umów cywilnoprawnych**, nieco zmniejszył

the undertaking of advisory and dissemination activities, including free legal counselling.

For years, violations of **working time** regulations have remained at a high level, which affects the accuracy of the calculation of wages and other work-related benefits. On the basis of the inspections carried out, it has to be concluded that employers still do not respect working time regulations. As in the previous year, one of the most frequently identified irregularities in this respect was the failure to provide employees with the due number of days off work resulting from an average five-day working week in the adopted reference period. What is worth noting, however, is a slight decrease – in relation to the previous year – of infringements concerning the keeping of records of working time for the purposes of proper determination of employees' remuneration and other work-related benefits. A much smaller scale of irregularities was also revealed by labour inspectors in matters related to the determination of the applicable working time systems and schedules and reference periods. There was also a decrease in the percentage of irregularities concerning the preparation of working time schedules and the obligation to provide them to employees at least 7 days before the start of the working time settlement period.

With regard to compliance with the rules on **driving times, breaks and rest periods and drivers' working time**, it should be noted that the lifting of restrictions, including the successive easing of restrictions on international traffic in road transport, had a significant impact on the increase in the number of inspections carried out, which in 2021 covered a higher number of drivers' working days, compared to the previous year. This resulted in inspectors' uncovering more infringements than in 2020. The most common violation of the *Act of 16 April 2004 on the Working Time of Drivers*, as in the previous year, was exceeding working time by more than 10 hours in a situation where night work was performed.

As regards inspections verifying the correctness of the **conclusion of civil law contracts**, the percentage of contracts concluded under conditions indicating the existence of an employment relationship has slightly decreased. In practice, previous observations have been confirmed that the most effective forms of action by labour inspectors in preventing the replacement of employment contracts with civil law contracts consist in sending orders and improvement notices to employers to change the legal basis for the provision of work. Due to the far-reaching

się odsetek umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W praktyce potwierdziły się dotychczasowe spostrzeżenia, że najbardziej efektywnymi formami działania inspektorów pracy w zakresie przeciwdziałania zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy. Z uwagi na daleko idące skutki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy przyjąć należy, że obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające aby w sposób skuteczny przeciwdziałać temu zjawisku.

W zakresie przestrzegania przepisów o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta** oraz niektóre inne dni należy zauważyć, że pomimo wzrostu odsetka kontroli, w toku których ujawniono nieprzestrzeganie tych przepisów, poziom respektowania *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni* można uznać za dość wysoki. Nie stwierdzono wielokrotnego naruszania przepisów w tym zakresie w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Problem ten występował sporadycznie w mniejszych sklepach, w zdecydowanie mniejszym wymiarze niż w latach ubiegłych. Dodać należy, iż przyjęta nowelizacja przepisów wprowadzająca dodatkowe warunki do skorzystania z wyłączeń od zakazu handlu w niedziele i święta, powinna pozytywnie wpłynąć na przestrzeganie tego zakazu.

W roku sprawozdawczym kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących **pracowniczych planów kapitałowych** podlegały wszystkie podmioty zatrudniające, objęte stosowaniem ustawy, bez względu na stan zatrudnienia czy formę własności. Okoliczność ta spowodowała, że skala nieprawidłowości wzrosła w stosunku do roku ubiegłego. Najwięcej wykroczeń stwierdzono w zakresie dokonywania wpłat do PPK.

Wyniki kontroli przepisów prawnej ochrony pracy wskazują, że stan ich przestrzegania jest niesatysfakcjonujący. W roku 2021 uzyskano poprawę w niektórych obszarach, jednakże co do zasady uchybienia utrzymują się na stałym poziomie, bądź ich skala nieznacznie rośnie. Uwarunkowania gospodarcze sprawiły, że wielu pracodawców skupiało uwagę przede wszystkim na trudnościach finansowych. Na skalę ujawnionych naruszeń wpływ miała także niewłaściwa organizacja pracy, jak również utrzymująca się epidemia wirusa SARS-CoV-2, która bezpośrednio lub pośrednio wpłynęła na wszystkie aspekty świadczenia pracy. Wpływ na przestrzeganie przepisów prawa pracy ma także nieznamość przepisów, jak i ich niejasność i częste zmiany. Niemniej jednak za szczególnie naganne należy uznać ujawnione

effects of concluding civil law contracts in conditions indicating the existence of an employment relationship, it should be assumed that the current instruments available to labour inspectors are considered insufficient to effectively counteract this phenomenon.

With regard to compliance with the provisions on the **restriction of trade on Sundays and public holidays and certain other days**, it should be noted that, despite an increase in the percentage of inspections that revealed non-compliance with these provisions, the level of compliance with the *Act of 10 January 2018 on Limiting Retail Trade on Sundays, Public Holidays and Some Other Days* can be considered quite high. Repeated violations in this respect were not found in large-scale retail establishments. The problem occurred sporadically in smaller shops, to a much lesser extent than in previous years. It should be added that the adopted amendment to the legislation, introducing additional conditions for benefiting from exemptions to the trading ban on Sundays and public holidays, should have a positive impact on compliance with this ban.

In the reporting year, all employing entities covered by the provisions of the Act, regardless of their employment status or form of ownership, were inspected for compliance with the provisions on **employee capital plans**. This circumstance caused the scale of irregularities to increase compared to the previous year. The largest number of offences was found in the area of making contributions to employee capital plans.

The results of inspections of legal labour protection regulations indicate that the state of compliance is unsatisfactory. Improvements have been achieved in some areas in 2021, however, as a rule, the deficiencies remain stable, or their scale is slightly increasing. Economic conditions have caused many employers to focus their attention primarily on financial difficulties. The scale of the violations revealed has also been influenced by inadequate work organisation, as well as the continuing epidemic of the SARS-CoV-2 virus, which has directly or indirectly affected all aspects of work provision. Compliance with labour laws is also affected by ignorance of the regulations, as well as their vagueness and frequent changes in them. Nevertheless, what should be considered particularly reprehensible are the uncovered cases of deliberate violations by employers in order to maximise profits. Taking the above into account, it should be stated that the inspection and supervisory activities carried out by the National Labour Inspectorate prevent violations and contribute to the improvement of compliance with the law.

przypadki świadomego naruszania przepisów przez pracodawców w celu maksymalizacji zysków. Uwzględniając powyższe należy stwierdzić, że czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy zapobiegają naruszeniom oraz przyczyniają się do poprawy stanu przestrzegania prawa. W związku z utrzymującymi się nieprawidłowościami i społecznymi skutkami uchybień, w roku 2022 najistotniejsze działania Państwowej Inspekcji Pracy będą skoncentrowane na kontroli prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ograniczeniu naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Inspektorzy pracy prowadzą kontrole i inne działania w obszarze szeroko rozumianej **legalności zatrudnienia**. W 2021 r. przeprowadzili ponad 13,8 tys. kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolą objęto ponad 80,6 tys. osób.

Kontrole legalności zatrudnienia i liczba stwierdzanych przypadków pracy „na czarno”, w szczególności bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pokazują, że nadal jest to istotny problem polskiego rynku pracy. Okres pandemii oraz niepewność związana z prowadzeniem działalności w określonych branżach miała niewątpliwie wpływ na postawy przedsiębiorców, którzy niechętnie wiązali się z pracownikami umowami o pracę, wybierając takie formy zatrudnienia, które – w razie niepowodzenia biznesu – łatwiej było rozwiązać. Nie słabnie więc popularność umów cywilnoprawnych, zawieranych nierzadko w warunkach właściwych dla umowy o pracę.

Również ten rok działań PIP w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia pokazał, że w wielu przypadkach mamy do czynienia nie z „pracą niezadeklarowaną” lecz z „zadeklarowaną fałszywie”. **Nielegalne zatrudnienie** związane jest ściśle z nieprzestrzeganiem obowiązków w zakresie zgłoszenia do ubezpieczenia i nieodprowadzaniem należnych składek do ZUS, a także z unikaniem zobowiązań podatkowych. Kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy pozwalają na stwierdzenie, że postaw tych przedsiębiorców, którzy świadomie naruszają przepisy o legalności zatrudnienia, mając na względzie poczynione oszczędności, nie da się zmienić stosując kary za powierzanie pracy w „szarej strefie” na dotychczasowych zasadach. Kary te nie są ani odstraszające ani dolegliwe, właściwie nie spełniają swojej funkcji. Zasadne jest zatem podwyższenie wysokości nakładanych grzywn, ale także zmiana mechanizmu ich nakładania, a może też (wzorem niektórych państw) uzależnienie wysokości kary od wielkości osiągniętych przez firmę obrotów. Należy zdać sobie sprawę, że tak długo przedsiębiorcy

In view of the persistence of irregularities and the social consequences of breaches, in 2022 the most significant activities of the National Labour Inspectorate will be focused on the inspection of the correctness of employment on the basis of civil law contracts and the reduction of violations of regulations on working time and the payment of salaries and other benefits from the employment relationship.

Labour inspectors carry out inspections and other activities in the area of widely understood **legality of employment**. In 2021, they carried out more than 13.8 thousand inspections, during which they examined the legality of employment and other gainful employment of Polish citizens. The inspections covered more than 80.6 thousand persons.

Inspections of the legality of employment and the number of cases of undeclared work identified, in particular not registering workers with social security, show that this is still a significant problem in the Polish labour market. The period of the pandemic and the uncertainty associated with operating in certain industries undoubtedly had an impact on the attitudes of entrepreneurs, who were reluctant to bind themselves to employees with employment contracts, choosing such forms of employment which – in the event of business failure – were easier to terminate. Therefore, the popularity of civil law contracts, often concluded under conditions indicative of an employment contract, is not waning.

Also, this year of NLI's activities in eliminating illegal employment has shown that in many cases we are dealing not with 'undeclared work' but with 'falsely declared work'. **Illegal employment** is closely linked to non-compliance with obligations to register with and failure to pay due contributions to the Social Security Institution, as well as tax evasion. The inspections carried out by the National Labour Inspectorate allow us to conclude that the attitudes of those entrepreneurs who knowingly violate the provisions on the legality of employment, with a view to making savings, cannot be changed by applying penalties for offering jobs in the 'shadow economy' under the existing rules. These fines are neither dissuasive nor disruptive, in fact they do not fulfil their function. It is therefore advisable to increase the amount of fines imposed, but also to change the mechanism for imposing them, or perhaps (following the example of some countries) to make the amount of the fine dependent on the size of the company's turnover. It is important to realise that as long as entrepreneurs continue to offer their employees work in the 'shadow economy', not only without a contract or even in a declared form, but

będą oferować pracownikom pracę w szarej strefie, nie tylko bez umowy, czy nawet w formie zadeklarowanej, ale z zaniżonym w umowie o pracę wymiarem czasu pracy, czy też z wynagrodzeniem płatnym częściowo „pod stołem”, jak długo znajdzie się osoba, która taką ofertę przyjmie. Odpowiedzialność za postawy na rynku pracy spoczywa na wszystkich, także na pracujących. Dlatego też niezależnie od działań edukacyjnych i informacyjnych, które wskazywać będą na korzyści wynikające z pracy zadeklarowanej i niebezpieczeństwa pracy „na czarno”, skierowanych do pracobiorców, w sytuacji świadomego współdziałania obu stron nieformalnego stosunku pracy, sankcjami za nielegalne wykonywanie pracy należy objąć także osoby, które decydują się na pracę „w szarej strefie”. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy dziś to nie brak potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę (niektóre państwa w ogóle nie wymagają pisemnej umowy), lecz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego jest tym, co jest kluczowe w stwierdzeniu pracy nielegalnej. Stąd też z jednej strony niezbędne są – postulowane od lat – zmiany legislacyjne dotyczące terminu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (aktualny 7-dniowy od daty powstawania obowiązku ubezpieczenia w ocenie PIP sprzyja popełnianiu nadużyć), ale także zacieśnienie współpracy z instytucjami właściwymi w sprawach podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, która winna polegać nie tylko na przekazywaniu informacji o podejrzeniach naruszania przez kontrolowane podmioty przepisów prawa w tych obszarach, ale także na realizacji wspólnych kontroli, poprzedzonych odpowiednio przeprowadzoną analizą ryzyka i właściwym typowaniem podmiotów do kontroli, także w oparciu o informacje pozostające w zasobach tych instytucji. Zmiany przepisów w ramach ustaw tzw. „Polskiego Ładu”, nie wskazują, aby w postawach osób pracujących w szarej strefie zaszła istotna różnica, stąd też niezbędna jest modyfikacja metod działania instytucji, które stoją na straży przestrzegania obowiązujących przepisów.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 6,4 tys. kontroli **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 29,8 tys. cudzoziemców, w tym 11 tys. (37%) wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 1,1 tys. (4%) pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. W 2021 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie blisko 1,5 tys. kontroli, tj. w trakcie 22,8% kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

with the working hours underestimated in the employment contract or with the remuneration partly paid ‘under the table’, there will be a person who will accept such an offer. The responsibility for attitudes in the labour market lies with everyone, including the workers. Therefore, irrespective of the educational and information activities that will point out the benefits of declared work and the dangers of working ‘in the shadow economy’, aimed at employees, in a situation of conscious cooperation of both parties to the informal employment relationship, sanctions for illegal work should also be extended to persons who decide to work ‘in the shadow economy’. In the opinion of the National Labour Inspectorate, nowadays it is not the lack of written confirmation of the terms and conditions of the employment contract (some countries do not require a written contract at all), but the lack of registration with social insurance that is crucial in establishing that work is illegal. Therefore, on the one hand, it is necessary – as has been postulated for years – to introduce legislative changes concerning the deadline for registering with social insurance (the current 7-day period from the date the obligation to register with social insurance arises is, in the opinion of the NLI, conducive to committing abuses), but also to strengthen cooperation with institutions competent for tax and social insurance contributions, which should consist not only in the transfer of information on suspected infringements of the law in these areas by the inspected entities, but also in the implementation of joint inspections, preceded by a properly conducted risk analysis and proper selection of entities for inspection, also on the basis of information held in the resources of these institutions. The changes to the regulations under the laws of the so-called “Polish Deal”, do not indicate that there has been a significant difference in the attitudes of those working in the ‘shadow economy’, hence the need to modify the methods of operation of the institutions that guard compliance with the regulations in force.

In 2021, labour inspectors carried out 6.4 thousand inspections of the **legality of employment and performance of work by foreigners**. The legality of entrusting work to more than 29.8 thousand foreigners was verified, including 11 thousand (37%) performing work on the basis of a declaration on entrusting work to a foreigner and 1.1 thousand (4%) working on the basis of a seasonal work permit. In 2021, entrusting a foreigner with illegal work was found during nearly 1.5 thousand inspections, i.e. during 22.8% of the inspections conducted on the legality of employment of foreigners.

Kontrole **legalności zatrudnienia cudzoziemców** wskazują, że nadal na polskim rynku pracy występuje zjawisko powierzenia nielegalnej pracy w tej grupie pracujących. Podstawowym problemem stwierdzanym w toku kontroli pozostaje brak zezwolenia na pracę, będący wielokrotnie skutkiem zatrudniania cudzoziemców niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (taką sytuację identyfikujemy jako brak zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia a jego brak jako naruszenie przepisów). Na legalność pracy cudzoziemców wpływ mają różnorodne czynniki, m.in. skomplikowane regulacje prawne dotyczące świadczenia pracy, obniżenie kosztów pracy, przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych mających na celu wydanie decyzji pobytowej lub zezwolenia na pracę oraz zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Przyczyny te, zdefiniowane już w latach ubiegłych przez inspektorów pracy, są w dużej mierze niezależne od działań kontrolnych PIP. Potwierdzają one konieczność zarówno zmian systemowych w podejściu do problemu nielegalnej pracy cudzoziemców, jak i rozwiązań mających wpływ na efektywność i szybkość kontroli legalności zatrudnienia realizowanych przez inspektorów pracy (dostęp do baz danych innych instytucji).

Przedstawiając problematykę zatrudniania cudzoziemców warto zaznaczyć, że w 2022 r. weszły w życie bardzo poważne zmiany w przepisach dotyczących wykonywania pracy przez obcokrajowców na terytorium RP. Najistotniejsze w tym zakresie jest uchwalenie szczególnej regulacji prawnej – *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, zapewniającej doraźną podstawę prawną do legalnego pobytu obywatelom Ukrainy, którzy w wyniku działań wojennych zostali zmuszeni do opuszczenia swojego kraju pochodzenia. Ustawa ta – obok rozwiązań legalizujących pobyt cudzoziemców – przyznała bardzo szeroki dostęp do polskiego rynku pracy wszystkim obywatelom Ukrainy – w praktyce na podobnych zasadach jak obywatelom polskim.

Państwowa Inspekcja Pracy generalnie pozytywnie ocenia wprowadzenie rozwiązań ułatwiających podjęcie pracy przez obywateli Ukrainy. Dostrzegamy jednak, że stosowanie przepisów wyżej wymienionej ustawy w zakresie dostępu do rynku pracy może stanowić źródło potencjalnych nadużyć na szkodę cudzoziemców, w szczególności migrujących na terytorium Polski po dniu 24 lutego 2022 r., z uwagi na ich brak wiedzy o polskich przepisach prawa, nieznanomość języka polskiego oraz trudną sytuację materialną, a także spowodować wypieranie z rynku pracy tych cudzoziemców,

Inspections of the **legality of employment of foreigners** indicate that the phenomenon of illegal employment of this group of workers in the Polish labour market still occurs. The lack of a work permit remains the basic problem identified in the course of the inspections. It is often the result of employing foreigners contrary to the conditions specified in the declaration on entrusting work to a foreigner (such a situation is identified as a lack of exemption from the obligation to possess a permit and its absence as a violation of the provisions). The legality of the work of foreigners is affected by various factors, including complicated legal regulations concerning the provision of work, reduction of labour costs, protracted administrative proceedings aimed at issuing a residence decision or a work permit, and the conclusion of civil law contracts in conditions in which an employment contract should have been concluded. These causes, already defined in previous years by labour inspectors, are largely independent of the NLI's inspection activities. They confirm the necessity of both system changes in the approach to the problem of illegal work of foreigners and solutions affecting the effectiveness and promptness of inspections of legality of employment carried out by labour inspectors (access to databases of other institutions).

When presenting the issue of employment of foreigners, it is worth noting that in 2022, very serious changes to the provisions on the performance of work by foreigners in the territory of the Republic of Poland entered into force. The most significant in this respect is the enactment of a special legal regulation – the *Act of 12 March 2022 on Assistance to Ukrainian Citizens in Connection with the Armed Conflict on the Territory of that Country*, providing an ad hoc legal basis for the legal stay of Ukrainian citizens who were forced to leave their country of origin as a result of hostilities. This law – in addition to solutions legalising the stay of foreigners – granted very broad access to the Polish labour market to all Ukrainian citizens – in practice on similar terms to Polish citizens.

The National Labour Inspectorate generally welcomes the introduction of solutions facilitating the taking up of work by Ukrainian citizens. However, we perceive that the application of the provisions of the aforementioned Act regarding access to the labour market may constitute a source of potential abuse to the detriment of foreigners, in particular those migrating to the territory of Poland after 24 February 2022, due to their lack of knowledge of the Polish legislation, their unfamiliarity with the Polish language and their difficult material situation; it may as well cause the displacement from the labour market of those foreigners



którzy pracują na podstawie przepisów stawiających surowsze wymagania odnośnie warunków ich zatrudnienia na terytorium RP, czy też samych obywateli polskich. Szczegółowa ocena wpływu tych regulacji na polski rynek pracy oraz sytuację samych cudzoziemców będzie jednak możliwa dopiero w następnym roku sprawozdawczym.

Kontrole **agencji zatrudnienia** w 2021 r. stanowiły jeden z priorytetów naszego urzędu określonych w Programie działania PIP na ten rok. Duża dynamika branży, wynikająca z popytu na usługi agencji zatrudnienia, która cechuje głównie sektor usług pracy tymczasowej, wymagała od nas szybkich reakcji i dostosowania metod kontroli do zmieniających się realiów i obserwowanego wzrostu popularności usług outsourcingowych, będących w praktyce pracą tymczasową oraz ze zwiększającej się liczby cudzoziemców spoza UE na polskim rynku pracy.

Główne cele kontroli obejmowały: **ujawnianie nielegalnych agencji zatrudnienia, naruszeń uprawnień pracowników tymczasowych**, w tym związanych z **nadużywaniem umów cywilnoprawnych** oraz **przypadków stosowania outsourcingu będącego de facto pracą tymczasową**.

Aktualnie zauważalną tendencją jest rosnąca liczba kontrolowanych podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia, prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, powierzających pracę głównie cudzoziemcom spoza UE, najczęściej na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto do Państwowej Inspekcji Pracy coraz częściej docierają sygnały potwierdzające rosnące zainteresowanie współpracą agencji zatrudnienia zarejestrowanych w Polsce z podmiotami zagranicznymi, które w ramach współpracy zlecają rekrutację cudzoziemców spoza UE, do pracy w polskich podmiotach. Choć ten sposób pozyskania klientów jako nieuregulowany przepisami prawa nie pozostaje w obszarze kompetencji kontrolnych urzędu, to wymusza jednak monitorowanie przez PIP zagrożeń związanych z ryzykiem wystąpienia pracy przymusowej, czy handlu ludźmi.

W 2021 r., w większym stopniu, niż w poprzednich latach, w działaniach kontrolnych zwracano uwagę na przestrzeganie przepisów prawa przez podmioty korzystające z usług **pracy tymczasowej** lub usług outsourcingowych, zazwyczaj prowadzące działalność produkcyjną. Ocenie poddawano wykorzystywanie outsourcingu w celu zastępowania pracy tymczasowej a w przypadku korzystania z usług pracy tymczasowej – zasadność korzystania przez polskich przedsiębiorców z pracy tymczasowej, pod kątem występowania ustawowych przesłanek warunkujących jej stosowanie, do których należy m.in. wykonywanie zadań o charakterze

who work on the basis of regulations imposing stricter requirements regarding the conditions of their employment in the territory of the Republic of Poland, or Polish citizens themselves. However, a detailed assessment of the impact of these regulations on the Polish labour market and the situation of foreigners themselves will only be possible in the next reporting year.

Inspections of **employment agencies** in 2021 were one of our office's priorities set out in the NLI's Programme of Activity for the year. The high dynamics of the industry, resulting from the demand for employment agency services, which mainly characterises the temporary work sector, required us to react quickly and adapt our inspection methods to the changing realities and the observed increase in the popularity of outsourcing services, which are in practice temporary work, as well as the increasing number of non-EU foreigners on the Polish labour market.

The main objectives of the inspections included: **uncovering illegal employment agencies, violations of temporary workers' rights**, including those related to the **misuse of civil law contracts, and cases of outsourcing which is actually temporary work**.

A currently noticeable trend is the growing number of inspected entities providing employment agency services, run by non-EU foreigners, entrusting work mainly to non-EU foreigners, most often on the basis of civil law contracts. In addition, the National Labour Inspectorate is increasingly receiving signals confirming the growing interest in cooperation between employment agencies registered in Poland and foreign entities which, as part of their cooperation, commission the recruitment of non-EU foreigners to work in Polish entities. Although this way of acquiring clients, as not regulated by law, does not remain within the scope of the NLI's inspection competences, it nevertheless enforces the NLI's monitoring of hazards related to the risk of forced labour or human trafficking.

In 2021, to a greater extent than in previous years, when conducting inspections, attention was paid to compliance with the law by entities using **temporary work** or outsourcing services, usually those engaged in production activities. The use of outsourcing to replace temporary work and, in the case of the use of temporary work services, the legitimacy of the use of temporary work by Polish entrepreneurs was assessed in terms of the existence of statutory prerequisites conditioning its use, which include, inter alia, the performance of tasks of a seasonal, periodic or ad hoc nature or whose timely performance by employees employed by the employer-user would not be

sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, czy zastępowanie nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.

Działania kontrolne potwierdzają utrzymujące się zapotrzebowanie pracodawców na personel zewnętrzny, realizowane także poprzez obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, co z kolei uzasadnia potrzebę wypracowania nowych rozwiązań, zapobiegających obchodzeniu przepisów tej ustawy. Proponowane zatem przez PIP wnioski o charakterze legislacyjnym służą uporządkowaniu polskiego rynku pracy poprzez utrzymanie zasady, iż jedyną i dopuszczalną formą użyczenia pracowników jest praca tymczasowa – uregulowana w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. W szczególności pożądanym jest ustanowienie odpowiedzialności wykroczeniowej za prowadzenie działalności opartej na outsourcingu będącego pracą tymczasową, ale również za korzystanie z takiej usługi.

Dążąc do kompleksowego przeciwdziałania stosowanym praktykom obchodzenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, planowane ze strony urzędu działania obejmują zwrócenie uwagi innych organów na niekorzystne zjawiska na rynku pracy związane ze stosowaniem pozornego outsourcingu, uwarunkowane jego korzystnością ekonomiczną. Dotyczy to przede wszystkim współdziałania PIP z organami odpowiedzialnymi w obszarach prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych oraz za legalizację zatrudnienia cudzoziemców.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie **delegowania w ramach świadczenia usług** potwierdziły, że najistotniejsze problemy związane z kierowaniem pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą w ramach świadczonych usług wiążą się z obecnością na rynku pracy pracowników będących obywatelami tzw. krajów trzecich. Dotyczy to zarówno cudzoziemców, którym praca została powierzona w przedsiębiorstwach z siedzibą w Polsce (głównie w ramach tzw. uproszczonych procedur) i skierowanych do pracy w państwach członkowskich, ale także cudzoziemców skierowanych do wykonywania pracy w Polsce w trybie delegowania. Specyfika polskich rozwiązań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczenia rejestrowanego w urzędzie pracy nie zawsze jest czytelna dla organów zagranicznych, stąd też liczne wnioski o udzielenie informacji, kierowane do PIP w ramach systemu IMI dotyczą właśnie potwierdzenia legalności zatrudnienia tych osób w Polsce. Sprawy objęte współpracą z zagranicznymi organami potwierdzają, że często dochodzi także do

possible, or the replacement of an absent employee of the employer-user.

Our inspection activities confirm that employers continually need external staff and they obtain them also by circumventing the provisions of the *Act on the Employment of Temporary Workers*. This, in turn, justifies the necessity to develop new solutions to prevent employers from circumventing that Act. Therefore, the legislative proposals tabled by the NLI are supposed to regularise the Polish labour market by underpinning the rule that the only permissible form of hiring out personnel is temporary work, as set out in the *Act on the Employment of Temporary Workers*. In particular, it is advisable to stipulate offence liability for conducting activity consisting in outsourcing which is, in fact, temporary work, but also for using such services.

In order to comprehensively counteract the practices of circumventing the provisions of the *Act on the Employment of Temporary Workers*, the NLI planned activities such as drawing the attention of other authorities to disadvantageous phenomena in the labour market related to using bogus outsourcing, which stem from its economic benefits. This refers, in particular, to the NLI's cooperation with authorities responsible for tax law and social security law and for legalisation of the employment of foreigners.

The National Labour Inspectorate's activities in the area of the **posting of workers in the framework of the provision of services** confirmed that the most important problems related to sending of workers to perform work abroad on a temporary basis, as part of the services provided, arise from the presence in the labour market of workers who are citizens of the so-called third countries. This refers both to foreigners engaged by companies with the seat in Poland (mainly based on the so-called simplified procedures) and sent to work in other Member States, and to foreigners sent to perform work in Poland as part of the posting. The specific nature of the Polish solutions pertaining to the legality of employment of foreigners based on declaration registered in the labour office is not always clear for foreign authorities, therefore a large number of requests for information addressed to the NLI through the IMI system refer exactly to the confirmation of the legality of employment of those persons in Poland. Matters covered by the cooperation with foreign authorities confirm that there often is bogus posting, where persons have a formal employment relationship with the entity in Poland (or a civil-law contract) and who have never worked in Poland, so legalisation of their stay and work in Poland was a kind of a pass to work in a Western

fikcyjnego delegowania, tj. kierowania do pracy za granicą osób, które z podmiotem w Polsce łączy formalnie stosunek pracy (czy też umowa cywilnoprawna), i które nigdy w Polsce nie pracowały, a legalizacja pobytu i pracy w Polsce stanowiły przepustkę do pracy w kraju Europy Zachodniej, do którego wyjechali wprost z kraju pochodzenia. Z kolei badane przez PIP przypadki delegowania pracowników do pracy w Polsce potwierdzają, że najczęstsze nieprawidłowości dotyczą przedsiębiorstw z siedzibą w państwach trzecich, które delegują do pracy cudzoziemców z naruszeniem przepisów zarówno *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* jak i przepisów o legalności ich zatrudnienia. Obejmują one także przypadki korzystania z konstrukcji delegowania w celu wprowadzenia cudzoziemców na polski rynek pracy w sytuacji, gdy finalnym beneficjentem jest inny polski przedsiębiorca, a nie macierzysty pracodawca delegujący.

Mając na względzie obserwowane na rynku pracy problemy w obszarze legalności zatrudnienia, jako priorytetowe w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy na kolejny rok pozostają zadania ukierunkowane na eliminowanie nieprawidłowości dotyczących nie tylko obywateli polskich pracujących w „szarej strefie”, ale przede wszystkim cudzoziemców, obywateli państw trzecich. Intensyfikacja działań w tym obszarze jest także konsekwencją wojny w Ukrainie, oraz przyjęcia nowych rozwiązań legislacyjnych w *ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* ułatwiających dostęp do polskiego rynku pracy tej najliczniej reprezentowanej w Polsce grupie cudzoziemców. Zadania kontrolne obejmować będą nie tylko kwestie legalności powierzania wykonywania pracy, ale także warunki zatrudnienia cudzoziemców tak, aby ich prawa były należycie chronione.

Dzięki podjętym przez inspektorów pracy działaniom przede wszystkim:

- **zlikwidowano bezpośrednio zagrożenia** dla życia lub zdrowia **39,7 tys. osób pracujących**,
- **45 tys. pracowników odzyskało zaległe wynagrodzenia** i inne należności ze stosunku pracy na łączną kwotę 47,9 mln zł,
- dla **9,8 tys. osób** będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy inspektorzy pracy wyegzekwowali **potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy**.

Ważnym elementem pełnionej przez PIP misji jest wielokierunkowe oddziaływanie prewencyjno-promocyjne będące wsparciem działań kontrolnych. Są one jednym

European country, to which they travelled directly from their home country. On the other hand, the cases of posting of workers to work in Poland, as investigated by the NLI, confirm that the most frequent irregularities concern enterprises with the seat in third countries, which post foreigners to work in breach of both the provisions of the *Act on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services* and the provisions on the **legality of their employment**. This also includes cases where the posting itself is used to introduce foreigners to the Polish labour market yet the final beneficiary is another Polish entrepreneur instead of the “parent” posting employer.

In view of the problems noticeable in the labour market and related to the legality of employment, the priority activities of the National Labour Inspectorate for the subsequent year continue to be the tasks aimed at eliminating irregularities connected with persons working in the “grey zone”, not only Poles, but first and foremost foreigners and third country nationals. Intensified activities in this area are also the aftermath of the war in Ukraine and the adoption of new legislative solutions set out in the *Act of 12 March 2022 on Assistance to Ukrainian Citizens in Connection with Military Conflict in that Country*; those solutions facilitate access to the Polish labour market to this group of foreigners which is most numerous in Poland. Inspection activities will cover issues such as entrusting the performance of work, but also the terms of employment of foreigners, so as to properly protect their rights.

Owing to the activities undertaken by labour inspectors:

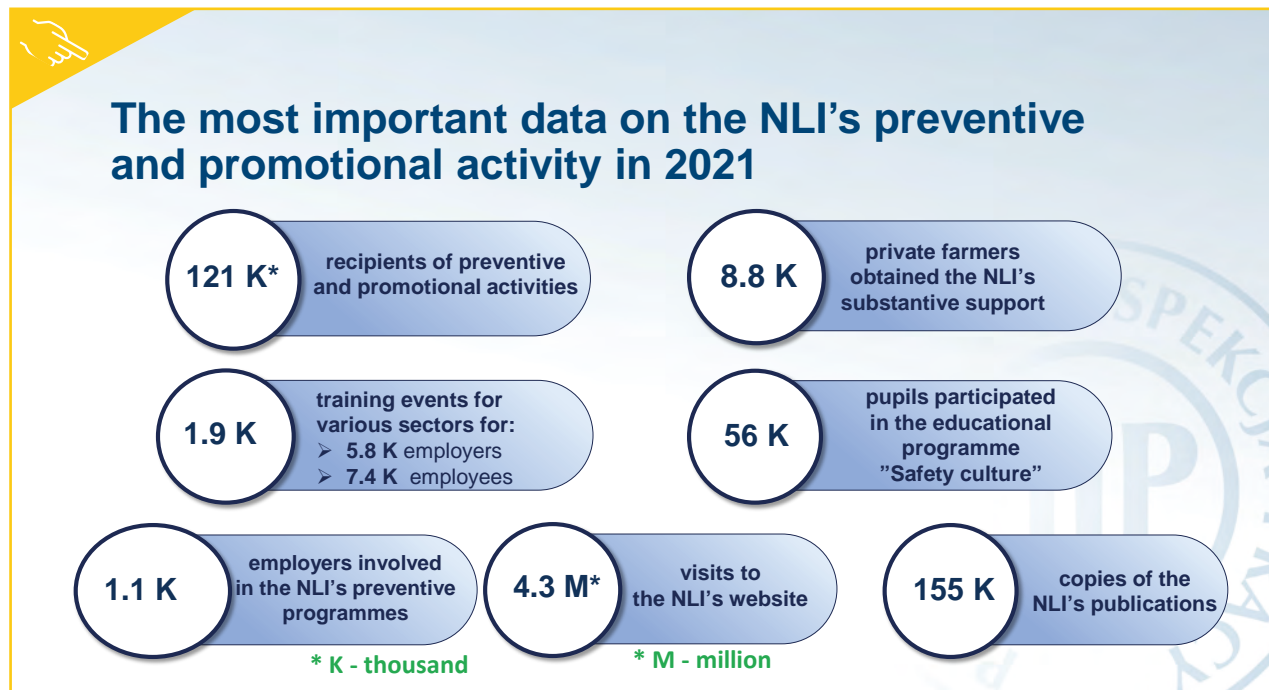
- **immediate hazards to the life and health of 39.7 thousand persons were eliminated**,
- **45 thousand employees received overdue salaries** and other benefits from an employment relationship in the total amount of **47.9 million zlotys**,
- **the employment relationships were confirmed in writing for 9.8 thousand persons** working under civil-law contracts or without any contracts at all.

An important element of the NLI's mission are the multi-directional preventive and promotional activities which support inspection work and are one of the pillars of the National Labour Inspectorate's activity. **They reached 121 thousand recipients** throughout 2021.

2021 was another year when the pandemic restrictions were continued, which significantly hindered direct contact with recipients of preventive and promotional activities. This also was another year when new forms of reaching

z filarów, na których opiera się funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. W całym 2021 r. **działania prewencyjne i promocyjne skierowano do 121 tysięcy odbiorców.**

employers and employees were developed. The NLI's preventive offer has been broadened by remote and hybrid training events, online webinars and conferences. The public opinion surveys from 2021 (commissioned by the NLI



Rok 2021 był kolejnym rokiem ograniczeń pandemicznych, co znacząco utrudniało bezpośredni kontakt z odbiorcami działań prewencyjnych i promocyjnych. Był to również kolejny rok rozwoju nowych form kontaktu z pracodawcami i pracownikami. Szkolenia zdalne i hybrydowe, webinaria czy konferencje on-line na stałe weszły już do oferty prewencyjnej urzędu. Jak pokazują badania społeczne, przeprowadzone w 2021 r. (badanie zrealizowane na zlecenie PIP przez Danae Sp. z o.o.), ponad 68% pracowników ocenia pozytywnie działalność prewencyjną i informacyjną Państwowej Inspekcji Pracy, a 4 na 10 badanych jest zdania, że główną rolą PIP powinno być doradzanie pracodawcom jak stworzyć bezpieczne warunki pracy.

Wśród różnorodnych działań prewencyjno-promocyjnych PIP wspierających nadzór i kontrole duże znaczenie mają **kampanie ukierunkowane na kształtowanie kultury bezpieczeństwa** wśród pracodawców i pracowników, popularyzację wiedzy na temat prawa i bezpieczeństwa pracy. Zwracają one również uwagę na najczęstsze zagrożenia występujące w środowisku pracy, a także upowszechniają wiedzę na temat ograniczania ryzyka zawodowego. W działaniach informacyjno-promocyjnych, dzięki otrzymanym na ten cel środkom finansowym, wykorzystywane są medialne narzędzia komunikacji społecznej.

to Danae Sp. z o.o.) show that 68% of employees positively assess the National Labour Inspectorate's preventive and informational activity. 4 out of 10 surveyed persons are of the opinion that the NLI's main function should be to advise employers on how to create safe working conditions.

Among various NLI's preventive and promotional activities supporting supervision and inspection, **campaigns** are of great importance as they are **aimed at developing safety culture** among employers and employees and disseminating knowledge about legislation and work safety. Our campaigns also draw attention to the most frequent hazards occurring in the working environment, and they popularise the knowledge of how to limit occupational risk. The mass media as the public communication tools are used, thanks to the funds obtained for that purpose, in order to conduct communication and promotional activities.

In 2021 the National Labour Inspectorate's two large projects were completed and summed up:

- ✓ The 3-year preventive and inspection campaign "**Good Recipe for Safety**", aimed at reducing accident risks in companies involved in meat processing, by ensuring compliance with labour law provisions and enabling employers to adapt their enterprises – thanks to the

Rok 2021 r. był ostatnim etapem i jednocześnie podsumowaniem dwóch dużych projektów Państwowej Inspekcji Pracy:

- ✓ 3-letniej kampanii prewencyjno-kontrolnej „**Dobry przepis na bezpieczeństwo**”, która miała na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, przez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązujących standardów prawnych – dzięki udziałowi w programie prewencyjnym PIP,
- ✓ 4-letniej kampanii edukacyjno-informacyjnej „**Czas pracy kierowców a wypadki drogowe**”, której adresatami byli przede wszystkim kierowcy zawodowi, a także pracodawcy i przedsiębiorcy zatrudniający kierowców zawodowych; jej celem było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym kierowców.

Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w realizację kampanii informacyjnej, prowadzonej przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), pod nazwą „**Prawa przez cały rok**”. Miała ona zwracać uwagę na potrzebę rozpowszechniania informacji nt. sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy pracowników sezonowych, którzy zatrudniani są w krajach Unii Europejskiej.

W 2021 r. kontynuowany był również program „**Prewencja wypadkowa**”. Propagowanie działań na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych w małych zakładach oraz skuteczne zapobieganie powtarzalności wypadków to podstawowe założenie programu. Cele programu są osiągnięte poprzez merytoryczne wspieranie pracodawców zaangażowanych w doskonalenie zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz stałe podkreślanie celowości wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczenia jak również monitorowanie skuteczności stosowania środków zapobiegawczych, co w efekcie ma służyć stworzeniu skutecznych narzędzi prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwach.

Niezmienne jednym z najstarszych i najbardziej rozpoznawalnych programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy jest **Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”** adresowany do pracodawców z różnych branż, zatrudniających do 9 pracowników. Celem programu jest wspomaganie pracodawców w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy i zgodności z przepisami prawa. Jego założenia obejmują też upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego oraz promocję

participation in the NLI's preventive programme – to the legal standards.

- ✓ 4-year educational and communication campaign "Drivers' working time and road traffic accidents", targeted mainly at professional drivers, as well as employers and entrepreneurs engaging professional drivers. Its aim was to prevent road traffic accidents caused by breaching of working time provisions or poor psychophysical condition of drivers.

Additionally, the National Labour Inspectorate got involved in the communication campaign coordinated by the European Labour Authority (ELA) entitled "**Rights for all Seasons**". This was designed as a reminder of the need to disseminate information on decent and safe working conditions of seasonal workers, who are engaged in the European Union countries.

In 2021 the NLI also continued the "Accident prevention" programme, whose main objectives include: encouraging small companies to take up activities limiting accident risks and effective prevention of the recurrence of accidents. The programme aims are achieved by substantive support for employers involved in improving of the work safety management, by continually putting emphasis on the common involvement of the parties to an employment relationship in the occupational risk assessment, and by monitoring the effectiveness of using preventive measures. All of this is supposed to develop effective tools for accident prevention in enterprises.

Unchangeably, one of the oldest and most recognised preventive programmes of the National Labour Inspectorate is the "Obtain the NLI's diploma" programme, targeted at employers from various sectors, engaging up to 9 members of staff. The programme objective is to assist employers in improving the work safety and observance of legal provisions, to disseminate examples of good practices in preventing accident risks and reducing occupational risks and to promote OSH issues. In 2021 the programme implementation was supported by the All-Poland Association of Employees of Occupational Health and Safety Service. Representatives of the OSH service belonging to the Association became involved in the process of recruiting companies to enrol at the programme, which enabled the NLI to reach more employers with preventive activities.

Another informational and educational programme supporting the NLI's inspection activity is entitled "**Construction site. STOP accidents!**". In the framework of the programme, the NLI promotes proper organisation of the construction process, work safety management and conducting of construction tasks on sites in accordance

problematyki bhp. W 2021 r. realizację programu wsparło Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Przedstawiciele służby bhp, zrzeszeni w stowarzyszeniu zaangażowali się w proces rekrutacji zakładów pracy do udziału w programie, co umożliwiło także dotarcie z działaniami prewencyjnymi do większej liczby pracodawców.

Kolejnym programem wspierającym działalność kontrolną PIP jest program informacyjno-edukacyjny „**Budowa. STOP wypadkom!**”. W ramach programu realizowane są zadania związane z promowaniem właściwej organizacji procesu budowlanego i zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz zgodnego z zasadami bhp prowadzenia prac na budowach. Zasadniczą formą realizacji programu były szkolenia prowadzone dla szerokiego grona odbiorców, w tym w szczególności dla pracodawców i przedsiębiorców branży budowlanej. Były one prowadzone bezpośrednio na budowach, tak aby ich zakresem objąć jak najwięcej zainteresowanych osób oraz aby tematyka szkolenia była dostosowana do specyfiki konkretnej budowy. W roku sprawozdawczym prowadzono bezpośrednio i zdalne metody oddziaływania prewencyjnego, tak aby dotrzeć do możliwie najszerszego grona odbiorców.

W roku 2021 w ramach działań prewencyjno-promocyjnych w rolnictwie indywidualnym była prowadzona kampania pod hasłem „**Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym**”. Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, realizowała różnorodne działania prewencyjne służące ograniczeniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym. Głównymi płaszczyznami działań były przedsięwzięcia szkoleniowe oraz edukacyjne, jak również wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. Do adresatów tych działań zalicza się nie tylko samych rolników, ale także członków ich rodzin we wszystkich grupach wiekowych, uczniów i studentów szkół rolniczych, osoby pracujące w gospodarstwach rolnych i zamieszkujące obszary wiejskie. Tak szerokie grono odbiorców wynika z faktu, że miejsce pracy rolników często jest jednocześnie miejscem ich bytowania, w którym narażeni są na zagrożenia związane z pracą niemal przez cały czas.

W roku sprawozdawczym kontynuowano skierowany do młodzieży powyżej 15. roku życia **program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa**. Ma on za zadanie kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także szerzenie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy. Partnerami PIP przy realizacji programu są: szkoły, uczelnie, kuratoria oświaty, komendy powiatowe Policji i Ochotnicze Hufce Pracy. Program inauguruje szkolenia dla

with OSH rules. The major component of the programme were training events for a wide group of recipients, including especially employers and employees from the construction sector. They were carried out directly on construction sites so as to cover the largest possible number of the concerned persons and to adjust the training topic to a specific construction site. In the reporting year direct and remote methods of preventive influence were used in order that the widest possible circle of recipients be reached.

In 2021 as part of the preventive and promotional activities in private farming, the NLI conducted a campaign under the slogan “Respect Life! Safe Work on a Farm”. The National Labour Inspectorate, like in previous years, implemented various preventive activities designed to limit the risk of accidents and diseases in private farming. The main forms of activities were training and educational initiatives, visitations of farms and places of field work. Such activities were targeted not only at farmers, but also at their family members of all age groups, pupils and students of farming schools, persons working on farms and living in rural areas. This wide group of recipients results from the fact that often the workplace of farmers is also the place where they live, so they are exposed to work-related hazards almost all the time.

In the reporting year the **educational programme “Safety Culture”** addressed to teenagers above 15 years of age was continued. Its task is to develop the awareness of hazards existing in the working environment and to disseminate knowledge of the legal protection of labour. The NLI’s partners during the programme implementation are: schools, universities, educational inspectorates, county police stations and Voluntary Labour Corps. The programme starts with training for teachers interested in conducting classes for youth. The National Labour Inspectorate provides them with didactic tools: a guidebook for teachers with multimedia material on a DVD, developed by the Central Institute for Labour Protection- National Research Institute, a guidebook issue by the Social Insurance Institution entitled “In the First Job”, as well as the NLI’s educational publications, such as: “Labour Law. The First Steps” or “ABC of OSH”. In 2021, in connection with the pandemic situation and remote teaching implemented in educational units, the “Safety Culture” programme was implemented in a hybrid formula: on-line with the help of, among others, MS Teams programme and as in-person events. In 2021 representatives of the National Labour Inspectorate also became involved in the **All-Poland Scientific Conference entitled “Labour**

nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje im pomoce dydaktyczne: poradnik dla nauczyciela wraz z materiałem multimedialnym na płycie DVD, opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy”, a także własne publikacje edukacyjne takie jak: „Prawo pracy. Pierwsze kroki” czy „ABC BHP”. W 2021 r. w związku z sytuacją pandemiczną oraz wprowadzeniem nauki zdalnej w placówkach edukacyjnych, program „Kultura bezpieczeństwa” realizowany był w formie hybrydowej: on-line z wykorzystaniem m.in. programu MS Teams oraz stacjonarnie. W 2021 r. przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zaangażowali się również w **Ogólnopolską Konferencję Naukową pn. „Stosunki pracy w dobie pandemii”**. Wydarzenie odbyło się na platformie MS Teams. W panelu eksperckim konferencji przybliżono studentom praktyczne aspekty *ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19*.

„**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**”, to jeden z najważniejszych konkursów Państwowej Inspekcji Pracy. Nagradzani pracodawcy wdrażają nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, dążą do ograniczania zagrożeń wypadkowych oraz aktywnie współdziałają z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami wpływają na rozwój kultury bezpieczeństwa.

W 2021 r. odbyła się kolejna edycja konkursu Państwowej Inspekcji Pracy, mającego na celu **promowanie działalności społecznych inspektorów pracy**, którzy, w ramach pełnionych zadań, aktywnie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy oraz na ochronę uprawnień pracowniczych.

Państwowa Inspekcja Pracy od blisko dekady organizuje ogólnopolski konkurs pn. „**Poznaj swoje prawa w pracy**” dla uczniów powyżej 15. roku życia. Turniej wiedzy z prawa pracy oraz bhp **przeprowadzany jest w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego pn. „Kultura bezpieczeństwa”**. Zadaniem konkursu jest popularyzacja tego programu oraz sprawdzanie jego efektywności w szkołach. Promowanie proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadpodstawowych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy oraz popularyzowanie idei kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi to główne zamierzenie tego konkursu.

W 2021 r. zorganizowano drugą edycję konkursu „**Buduj bezpiecznie**” w zmienionej formule. Konkurs, który dotychczas odbywał się na szczeblu wojewódzkim, został rozszerzony o etap krajowy.

**Relations during the Pandemic**”. The event took place on MS Teams platform. During the expert session of the conference, students were informed about the practical aspects of the Act on the Special Solutions Related to COVID-19.

“**Employer – Organiser of Safe Work**” is one of the most important competitions of the National Labour Inspectorate. The employers who receive prizes implement modern safety management systems, they strive to limit accident risks and actively collaborate with workers so as to raise labour protection standards. Their activities have an impact on developing safety culture.

In 2021 the National Labour Inspectorate conducted another edition of its competition aimed at promoting the **activity of social labour inspectors**, who, as part of their tasks, actively influence the improvement of work safety in companies and the protection of employee rights.

The National Labour Inspectorate for almost a decade has been organising an all-Poland competition “**Know Your Rights at Work**” for students above 15 years of age. The competition of knowledge of labour law and OSH **is conducted at schools participating in the educational programme “Safety culture”**. The competition objective is to popularise that programme and to check its effectiveness at schools. The main objective of that competition is to promote proactive attitudes and achievements of students of post-primary schools as regards their knowledge of OSH and labour law and to popularise the idea of safety culture among young persons.

In 2021 the second edition of “**Build Safely**” competition, in the changed form, took place. The competition which used to be implemented at the provincial level, was extended to include the national phase.

Promotion of the rules of health and life protection on a farm and dissemination of information on the **prevention of accident during farming work and occupational diseases among farmers** are the most important objectives of “**Safe Farm**” competition. In 2021 it was organised by the Ministry of Agriculture and Rural Development, the Agricultural Social Insurance Fund, the National Labour Inspectorate, the Agency for Agriculture Restructuring and Modernisation, the National Centre for Agriculture Support, and the strategic partner was the Postal Mutual Insurance Association.

Promowanie zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz rozpowszechnianie informacji dotyczących **zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i rolniczym chorobom zawodowym** – to najważniejsze cele konkursu „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**”. Jego organizatorami w 2021 r. byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, a partnerem strategicznym – Pocztove Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych.

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza spowodowała zmianę metod działania Państwowej Inspekcji Pracy, dlatego na mocy prawa inspekcja w 2021 r. podejmowała szereg działań bazujących na współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi. Współdziałanie z tymi podmiotami oparte było na realizacji skonkretyzowanych zadań programowych oraz interwencyjnym reagowaniu na sygnały dotyczące naruszania przepisów prawa w ramach ochrony prawnej obywateli. Wspólnie podejmowane działania wynikały także z zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Rodziny i Polityki Społecznej.

Ważną płaszczyzną do realizacji ustawowych działań Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2021 była kontynuacja

The dynamically changing social and economic situation caused a change in the methods of the National Labour Inspectorate's activity, therefore, by virtue of the law, in 2021 the labour inspectorate undertook many activities based on cooperation with public administration bodies, self-government units on all levels, authorities supervising and inspecting working conditions, institutions active in the sphere of labour protection, as well as scientific and research centres. The collaboration with those entities was based on the implementation of concrete programme tasks and reactive interventions, as part of legal protection of citizens, upon receiving signals about breaches of legal provisions. The jointly implemented actions also resulted from the recommendations and motions formulated during Parliamentary debates, sessions of the Labour Protection Council, parliamentary Committees for State Supervision and for Family and Social Policy.

An important forum for implementation of the National Labour Inspectorate's statutory tasks in 2021 was the continuation of **cooperation** with public administration authorities, authorities supervising and inspecting working conditions and institutions active in the sphere of labour protection. The cooperation served the purpose of solving current labour protection problems and refining information channels used by individual authorities and institutions. The tasks implemented jointly were dictated by the National Labour Inspectorate's programme of activity, and they also resulted from the recommendations and motions presented in the Polish parliament, during sessions of the Labour

**Cooperation with employers' organisations and trade unions**

Logos displayed in the infographic include:
 

- Związek Pracodawców RP (Pracodawcy RP)
- FEDERACJA PRZEDSIĘBIORCÓW POLSKICH
- LEWIATAN
- Związek Rzemiosła Polskiego (RZEMIOSŁO)
- forum
- NSZZ Solidarność
- ZPP





## International cooperation



**współpracy** z organami administracji publicznej, organami nadzoru i kontroli warunków pracy oraz instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy. Współpraca służyła rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy oraz doskonaleniu kanałów informacyjnych wykorzystywanych przez poszczególne urzędy i instytucje. Realizowane wspólnymi siłami zadania podyktowane były programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, jak również wynikały z zaleceń i wniosków przedstawianych na forum parlamentu RP, podczas posiedzeń Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz komisji.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów 11,7 tys. powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono 2,7 tys. kontroli, a wspólnie z innymi organami 504.

Pomimo sytuacji pandemicznej Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie **współpracowała z instytucjami międzynarodowymi**.

W 2021 r. odbyły się **2 posiedzenia plenarne Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy**, w których uczestniczył zastępca członka SLIC z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas majowego spotkania Komitet zaakceptował plan pracy na lata 2021-2027, nową strukturę SLIC i mandaty grup roboczych. Przyjęto propozycję realizacji pilotażowych ocen krajowych systemów inspekcji pracy przez SLIC w formie wirtualnej w 2022 r. Konferencja towarzysząca obradom SLIC dotyczyła zagadnienia pracy zdalnej, które omówiono z punktu widzenia wyników badań, wymaganych i wdrażanych standardów oraz zastosowania takiej formy pracy przez inspekcje pracy. Na jesiennym posiedzeniu Komitetu przyjęto

Protection Council affiliated to Sejm (the Lower Chamber of the Parliament) and of parliamentary committees.

The National Labour Inspectorate sent 11.7 thousand notifications of the inspection results to competent authorities and institutions. Moreover, 2.7 thousand inspections were conducted at the request of the concerned parties and 504 inspections – jointly with other authorities.

Despite the pandemic situation, the National Labour Inspectorate actively **cooperated with international institutions**.

In 2021, **2 plenary sessions of the Senior Labour Inspectors' Committee** were held, attended on behalf of the National Labour Inspectorate by the alternate SLIC member. During the May session the Committee accepted the Work Plan for 2021-2027, a new structure of SLIC and mandates of its working groups. A proposal to carry out pilot assessments of the national labour inspection systems by SLIC in the virtual form in 2022 was adopted. The conference accompanying the SLIC meeting concerned the issue of remote work, which was discussed from the viewpoint of research results, the required and implemented standards and the use of such form of work by labour inspectorates. At the SLIC's autumn meeting new membership of the SLIC working groups was approved. The NLI's experts joined five of the seven permanent specialised working groups, plus the Strategy Working Group and the one on the general enforcement aspects. Moreover, there was a Europe-wide discussion on the proposed additional issues that should be included in the SLIC work plan and working group mandates, besides the priority topics described in the EU Strategic Framework

nowe składy grup roboczych SLIC. Eksperci PIP zostali zaangażowani w prace pięciu spośród siedmiu stałych, wyspecjalizowanych grup roboczych, a także w działania grup do spraw strategii oraz ogólnych aspektów egzekwowania prawa. Podjęto również ogólnoeuropejską dyskusję na temat propozycji dodatkowych zagadnień, które powinny zostać uwzględnione w planie pracy SLIC i mandatach grup roboczych, oprócz priorytetowych tematów wymienionych w Strategicznych ramach UE na lata 2021-2027 pn. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”, przyjętych w czerwcu 2021 r. Podczas konferencji SLIC, poświęconej pandemii COVID-19 i metodom egzekwowania przepisów bhp w celu przezwyciężenia rozprzestrzeniania się choroby, krajowe rozwiązania omówili przedstawiciele inspekcji pracy z kilku państw, zaś członkowie SLIC mieli okazję do wymiany doświadczeń podczas dyskusji w grupach.

Szczególnie aktywna w roku sprawozdawczym była grupa **SLIC EMEX** koordynująca przygotowania na szczeblu UE do kampanii inspekcyjnej SLIC 2022 dotyczącej prewencji zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. W jej skład wchodzi dwóch ekspertów urzędu. Grupa przygotowała plan kampanii, kwestionariusz, wzór planu działania dla pracodawców, ankietę UE do oceny na szczeblu krajowym i unijnym, przewodnik do kampanii i wskazówki dotyczące 5 objętych nią sektorów – budownictwa, zakładów fryzjerskich, opieki zdrowotnej i pomocy socjalnej, branży spożywczej i napojów, transportu i działalności kurierskiej.

Zgodnie z wcześniejszym zobowiązaniem eksperci PIP uczestniczyli w spotkaniach grup roboczych SLIC do spraw: dyrektywy maszynowej (**MACHEX**), chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne (**CHEMEX LLSG**), czynników biologicznych (**BIOLEX**), ogólnych aspektów egzekwowania prawa (**GEA**). W Grupie Roboczej SLIC ds. Strategii eksperci PIP wnieśli wkład w przygotowanie, m.in. mandatów nowych grup roboczych oraz zasad realizacji wirtualnych ocen inspekcji pracy z ramienia SLIC.

W 2021 r. Polska należała do najaktywniejszych państw członkowskich uczestniczących w wielostronnej wymianie informacji w systemie **SLIC KSS**. Państwowa Inspekcja Pracy – jako jedna z nielicznych inspekcji pracy w UE – udzieliła odpowiedzi na wszystkie pytania zadane na forum KSS przez inne państwa członkowskie, grupy robocze SLIC czy Komisję Europejską (**37 pytań**). Poruszane tematy dotyczyły „klasycznych” zagrożeń, jak np. praca z azbestem, bezpieczeństwo na budowach, czynniki chemiczne, ale także mniej oczywistych, jak np. wykorzystywanie egzoskieletów, bezpieczeństwo zbiorników na substancje niebezpieczne w kontekście zmian klimatycznych czy też specjalistycznych

for 2021-2027 „Occupational Safety and Health in the Changing World of Work”, adopted in June 2021. During the SLIC conference devoted to the topic of Covid-19 pandemic and the methods of enforcing OSH provisions in order to overcome the spread of the disease, national solutions were presented by representatives of labour inspectorates from several countries, while all the SLIC members had the opportunity to share their experiences during group discussions.

In the reporting year the EMEX working group was particularly active as it coordinated preparations at the European level for the SLIC inspection campaign 2022 concerning the prevention of musculoskeletal disorders. Two experts of the NLI belong to the EMEX group, which prepared the campaign plan, the questionnaire, the template action plan for employers, an EU assessment survey at the national and European level, the campaign guidelines and advice for the 5 sectors covered by it – construction, hairdressing salons, health care and social care units, food and drink industry, transportation and courier activities.

In line with the previous commitment, the NLI's experts took part in meetings of the SLIC Working Groups for machinery (**MACHEX**), long latency diseases induced by exposure to chemical substances (**CHEMEX LLSG**), biological agents (**BIOLEX**), general enforcement aspects (**GEA**). In the Strategy Working Group NLI's experts contributed to the preparation of, among others, mandates for new working groups and the rules of virtual evaluations of the labour inspectorates by the SLIC.

In 2021 Poland was among the most active Member States participating in multilateral information exchange through the **SLIC KSS** system. The National Labour Inspectorate was among those few EU labour inspections which provided a reply to all the questions asked through the KSS by other Member States, SLIC working groups and the European Commission (**37 questions**). The raised topics referred to the “classic” hazards, such as e.g. work with asbestos, safety on construction sites, chemical agents, but also those less obvious, such as e.g. the use of exoskeletons, safety of containers for hazardous substances in the context of climate changes and specialist issues of market surveillance. Many questions focused on the Covid-19 pandemic.

In the reporting year the NLI's activity in the **Administrative Cooperation Groups (ADCO)** concerned personal protective measures, the pressure and the machinery directives. The NLI's inspector was also involved in the work of the national support group for the machinery directive revision in connection with the need to develop joint standpoints of the relevant national

zagadnień z zakresu nadzoru rynku. Wiele pytań odnosiło się do pandemii COVID-19.

W roku sprawozdawczym aktywność PIP w **Grupach Współpracy Administracyjnej ADCO** dotyczyła środków ochrony indywidualnej, dyrektywy ciśnieniowej i dyrektywy maszynowej. Inspektor urzędu zaangażowany był też w prace krajowej grupy wsparcia do spraw rewizji dyrektywy maszynowej, w związku z potrzebą wypracowania wspólnych stanowisk właściwych organów krajowych na poszczególnych etapach prac nad projektem Rozporządzenia w sprawie maszyn.

Należy podkreślić intensywną współpracę Państwowej Inspekcji Pracy z **Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA)**. Kierownictwo i eksperci PIP spotkali się w siedzibie GIP-u z dyrektorem ELA, który zaprezentował plany urzędu na najbliższy rok oraz możliwe obszary współpracy. W ramach Grupy Roboczej ELA ds. Inspekcji polscy eksperci byli zaangażowani w przygotowywanie dokumentów na potrzeby realizacji uzgodnionych i wspólnych kontroli transgranicznych. W roku sprawozdawczym, na podstawie wniosków dwóch inspekcji z krajów UE w sprawie uzgodnionych kontroli pod egidą ELA, podjęto stosowne działania kontrolne. Ponadto przedstawiciele urzędu uczestniczyli w wielu wydarzeniach zorganizowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy, poświęconych zagadnieniom takim jak: ramy prawne UE dotyczące mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; pomoc i usługi dla sezonowych pracowników i pracodawców; informowanie i egzekwowanie prawa na rzecz sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy pracowników sezonowych; rozwiązywanie problematycznych spraw dotyczących pośredników pracy; udzielanie informacji pracownikom i pracodawcom; współpraca administracyjna pomiędzy organami. Dodatkowo Główny Inspektorat Pracy oraz jednostki terenowe zrealizowały wiele inicjatyw wpisujących się w Tydzień Działań w ramach europejskiej kampanii ELA oraz Europejskiej Platformy ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, poświęconej przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnianiu pracowników sezonowych. Działania poprzedziły prace ekspertów PIP w ramach Grupy Roboczej ds. Komunikacji i Informacji.

W roku sprawozdawczym, zgodnie z przyjętą praktyką, dwukrotnie miały miejsce obrady plenarne wspomnianej **Europejskiej Platformy ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej**, której od lipca 2021 r. współprowadniczył przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy. Dodatkowo pracownicy polskiej inspekcji pracy brali udział w wydarzeniach zorganizowanych z inicjatywy Platformy,

authorities at individual stages of the work on the draft Regulation on machinery.

One should highlight intensive cooperation between the National Labour Inspectorate and the **European Labour Authority (ELA)**. The NLI's management and experts met at the seat of the Chief Labour Inspectorate with the ELA director, who presented plans of the authority for the coming year and the possible areas of cooperation. At the forum of the ELA Working Group for Inspections, the Polish experts were involved in the preparation of documents needed to carry out cross-border concerted and joint inspections. In the reporting year, as a follow-up to the requests of two labour inspectorates of the EU countries regarding concerted inspections under the aegis of ELA, relevant inspection activities were implemented. Moreover, the NLI representatives took part in many events organised by the European Labour Authority, devoted to topics such as: EU legal framework on worker mobility and coordination of social security systems; assistance and services for seasonal workers and their employers; informing and enforcing the law for fair and safe working conditions of seasonal workers; settling problematic cases pertaining to employment agencies; providing information to employees and employers; administrative cooperation between authorities. Additionally, the Chief Labour Inspectorate and the territorial units organised many initiatives as part of the Week of Action in the framework of the European campaign of ELA and the European Platform for Tackling Undeclared Work devoted to the prevention of illegal employment of seasonal workers. The actions were preceded by the work of NLI's experts for the Working Group on Communication and Information.

In the reporting year, in accordance with the adopted rules, there were two plenary meetings of the **European Platform for Tackling Undeclared Work** co-chaired by the National Labour Inspectorate's representative since July 2021. Additionally, the Polish Labour Inspectorate's staff participated in events organised by the Platform, e.g. a seminar on counteracting unregistered work among seasonal workers and combating illegal work in the hotel and restaurant sector, workshop on illegal work in the collaborative economy and the meeting preparing for the ELA campaign targeted at seasonal workers. The Polish inspectorate also joined the work of the subgroup for tackling undeclared work among third country nationals, set up by the Platform.

In the reporting year the fifth edition of project "Eurodetachment – strengthening cross-border cooperation in the area of posting of workers", coordinated

np. w seminarium na temat przeciwdziałania pracy nierejestrowanej wśród pracowników sezonowych oraz zwalczania pracy nielegalnej w sektorze hotelarskim i restauracyjnym, w warsztatach dotyczących problematyki pracy nierejestrowanej w gospodarce współpracy oraz w spotkaniu przygotowującym do kampanii ELA na rzecz pracowników sezonowych. Polski urząd przystąpił także do prac, powołanej przez Platformę, podgrupy ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej wśród obywateli krajów trzecich.

W roku sprawozdawczym kontynuowano i zakończono realizację V edycji projektu „Eurodelegowanie – wzmocnienie współpracy transgranicznej w obszarze delegowania pracowników”, koordynowanego przez Krajowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP) we Francji. Uczestniczyli w nim przedstawiciele 16 państw członkowskich UE: Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Estonii, Francji, Niemiec, Irlandii, Włoch, Łotwy, Luksemburga, Holandii, Norwegii, Polski, Portugalii, Rumunii i Szwecji oraz europejskich partnerów społecznych (m.in. z sektorów budowlanego, drzewnego, spożywczego, rolnego i turystyki). Jednym z celów projektu była poprawa skuteczności egzekwowania przepisów związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług poprzez praktyczną współpracę organów inspekcji pracy państw członkowskich i partnerów społecznych.

Ekspert urzędu wziął udział w kolejnym spotkaniu **Europejskiej Grupy Inspekcyjnej ds. Zamkniętego Użycia oraz Zamierzonego Uwolnienia Organizmów Genetycznie Zmodyfikowanych (EEP)**, na którym omówiono zagadnienia takie jak: konieczność nowelizacji dyrektyw dotyczących GMM i GMO, nowe techniki inżynierii genetycznej, możliwości wykrywania modyfikacji genetycznych wprowadzanych do mikroorganizmów i organizmów, zasady transportu mikroorganizmów i organizmów genetycznie zmodyfikowanych, zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych w I i II kategorii, także w oparciu o przepisy UE.

W 2021 r. Główny Inspektor Pracy uczestniczył w **Zgromadzeniu Ogólnym Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy**, na którym przyjęto sprawozdanie z działalności MSIP oraz plan działania na lata 2021-2024, a także inne dokumenty wypracowane przez Stowarzyszenie w ostatnim czasie.

W ramach XXII Światowego Kongresu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przedstawiciel urzędu był uczestnikiem konferencji na temat roli profesjonalistów w dziedzinie

by the French National Institute for Labour, Employment and Vocational Training (INTEFP), was continued and completed. Representatives of 16 EU Member States took part in the project: Belgium, Bulgaria, Croatia, Estonia, France, Germany, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, the Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania and Sweden, as well as the European social partners (among others from the construction, woodworking, food, agriculture and tourism sectors). One of the project objectives was to increase the effectiveness of enforcing legislation on the posting of workers in the framework of the provision of services, by means of practical cooperation between labour inspection authorities of the Member States and the social partners.

An NLI expert attended another meeting of the **European Enforcement Project on the Contained Use and Deliberate Release of Genetically Modified Organisms (EEP GMO)**, whose participants discussed the following issues: the necessity to amend GMM and GMO directives, new genetic engineering techniques, possibilities of detecting genetic modifications of microorganisms and organisms, the rules of transporting genetically modified organisms and microorganisms, contained use of genetically modified microorganisms of category I and II, also based on the EU legislation.

In 2021 the Chief Labour Inspector participated in the **General Assembly of the International Association of Labour Inspection**, which adopted the activity report of IALI and the work programme for years 2021-2024, as well as other documents recently developed by the Association.

During the XXII. World Congress of Work Safety and Health, an NLI representative attended the conference on the role of professionals in the field of occupational safety and health and services related to occupational health in the changing world of work.

In the reporting year NLI experts also took part in many webinars that enabled exchange of experience and were aimed at developing a uniform standpoint of the labour inspectorates of the EU Member States with regard to, among others: the need to strengthen the national labour inspection systems and to counteract crises situations, both those related to work safety and health, also caused by the Covid-19 pandemic, and also in the context of the

bezpieczeństwa i higieny pracy oraz usług w zakresie zdrowia zawodowego w zmieniającym się świecie pracy.

W roku sprawozdawczym eksperci PIP uczestniczyli dodatkowo w licznych webinarium umożliwiających wymianę doświadczeń i zmierzających do wypracowania jednolitego stanowiska inspekcji pracy państw członkowskich UE, m.in. w odniesieniu do potrzeby wzmocnienia krajowych systemów ochrony pracy i przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym, zarówno w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracy, w tym spowodowanym pandemią COVID-19, jak również w kontekście wzmożonej migracji pracowników i potrzeby wspólnych działań na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

#### **ZAŁĄCZNIKI:**

1. Podstawowe dane z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.
2. Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.
3. Ustawy określające kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.
4. Podmioty gospodarcze działające w Polsce w 2021 r. według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych)
5. Poszkodowani w wypadkach przy pracy w 2021 r. według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (dane Głównego Urzędu Statystycznego).
6. Choroby zawodowe w Polsce w 2021 r. (dane Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi)

increased labour migration and the need for common actions to counteract undeclared work.

#### **ANNEXES:**

1. Basic data on the National Labour Inspectorate's activity in 2021.
2. Number of staff of the National Labour Inspectorate in 2021.
3. Acts specifying competences of the National Labour Inspectorate in 2021.
4. Economic entities operating in Poland in 2021 by PKD sections (Polish Classification of Activities, equivalent of NACE) (data provided by ZUS [Social Insurance Institution]).
5. Persons injured in work-related accidents in 2021 by sections in the Polish Classification of Activities (according to data of Statistics Poland [GUS]).
6. Occupational diseases in Poland in 2021 (data provided by Nofer Institute of Occupational Medicine in Łódź).



## 1. BASIC DATA ON THE NATIONAL LABOUR INSPECTORATE'S ACTIVITY IN 2021

Specification	2021
Number of inspections	55 842
Decisions issued in the scope of OSH, including those ordering to:	175 742
stop work activities	4 706
stop operation of machines	6 646
transfer workers to other tasks	2 360 (relating to 5253 persons)
conduct checks and measurements of harmful and onerous factors in the working environment	1 163
determine the causes and circumstances of an accident	384
Requests to Social Insurance Institution to increase the amount of accident insurance premiums	47
Decisions ordering to pay benefits	4 393
covering the amount of	PLN 63.8 million
Improvement notices	189 845
Oral orders	10 867
Identified offences against the rights of persons performing paid work	42 434
Penalty tickets	12 047
covering the amount of	PLN 14.4 million
Penalty requests filled with courts	827
Applied disciplinary measures (instructions, warnings, drawing one's attention)	9 699
Notifications of the suspicion of crime sent to prosecutors' offices	618

## 2. NUMBER OF STAFF OF THE NATIONAL LABOUR INSPECTORATE IN 2021

Specification	The National Labour Inspectorate			
	Total	Staff in the Chief Labour Inspectorate	Staff in District Labour Inspectorates	Staff of the NLI's Training Centre in Wrocław
<b>TOTAL, INCLUDING:</b>	<b>2 629</b>	<b>239</b>	<b>2 341</b>	<b>49</b>
managers (excluding chief accountants)	28	27	-	1
inspectors in managerial positions (district labour inspectors and their deputies)	46	-	46	-
principal labour inspectors - heads of sub-districts	43	-	43	-
other inspectors	1 483	-	1 483	-
trainee inspectors	92	-	92	-
specialised staff not conducting inspections	402	143	250	9
employees registering and analysing work of labour inspectors	162	23	133	6
accounting staff, including chief accountants	77	11	63	3
administrative staff	255	34	211	10
support staff	41	1	20	20



### 3. ACTS SPECIFYING COMPETENCES OF THE NATIONAL LABOUR INSPECTORATE IN 2021

1. Act of 13 April 2007 on the National Labour Inspectorate
2. Act of 26 June 1974 – Labour Code
3. Act of 14 June 1960 – Code of Administrative Proceedings
4. Act of 17 November 1964 – Code of Civil Proceedings
5. Act of 20 May 1971 – Code of Misdemeanours
6. Act of 6 June 1997 – Code of Criminal Proceedings
7. Act of 24 August 2001 – Code of Proceedings in Misdemeanour Cases
8. Act of 6 June 1997 – Criminal Code
9. Act of 6 June 1997 – Executive Criminal Code
10. Act of 1 December 1961 on Marine Chambers
11. Act of 17 June 1966 on Enforcement Proceedings in Administration
12. Act of 24 June 1983 on Social Labour Inspection
13. Act of 6 April 1990 on the Police
14. Act of 12 October 1990 on the Border Guard
15. Act of 23 May 1991 on Settling Collective Disputes
16. Act of 23 May 1991 on Trade Unions
17. Act of 20 July 1991 on the Inspectorate of Environmental Protection
18. Act of 25 October 1991 on Organising and Conducting Cultural Activity
19. Act of 4 March 1994 on Funds for Social Benefits in Companies
20. Act of 29 June 1995 on Public Statistics
21. Act of 10 April 1997 – Energy Law
22. Act of 27 June 1997 on Occupational Medicine Service
23. Act of 27 August 1997 on Professional and Social Rehabilitation and Employment of the Disabled
24. Act of 13 October 1998 on the Social Insurance System
25. Act of 7 October 1999 on the Polish Language
26. Act of 9 November 2000 on Repatriation
27. Act of 29 November 2000 – Nuclear Law
28. Act of 21 December 2000 on Inland Navigation
29. Act of 22 June 2001 on Genetically Modified Microorganisms and Organisms
30. Act of 11 August 2001 on Special Rules of Reconstruction, Repair and Demolition of Buildings Destroyed or Damaged in Natural Disasters
31. Act of 6 September 2001 on Road Transportation
32. Act of 5 April 2002 on European Works Councils
33. Act of 21 June 2002 on Explosive Materials for Civil Uses
34. Act of 30 August 2002 on the Conformity Assessment System
35. Act of 10 October 2002 on the Minimum Remuneration for Work
36. Act of 30 October 2002 on Social Insurance in Case of Work Accidents and Occupational Diseases
37. Act of 9 July 2003 on Employment of Temporary Workers
38. Act of 17 October 2003 on Underwater Works
39. Act of 16 April 2004 on Working Time of Drivers
40. Act of 20 April 2004 on the Promotion of Employment and Labour Market Institutions
41. Act of 4 March 2005 on the European Grouping of Economic Interests and a European Company
42. Act of 7 April 2006 on Informing and Consulting Employees
43. Act of 13 July 2006 on the Protection of Claims of Workers in Case of Insolvency of the Employer
44. Act of 22 July 2006 on Transferring Money to Benefit-payers for Increasing Salaries
45. Act of 22 July 2006 on a European Cooperative

46. Act of 29 August 2007 – Tax Ordinance
47. Act of 25 April 2008 on Participation of Employees in a Company Established by Cross-border Fusion of Companies
48. Act of 19 December 2008 on Bridging Pensions
49. Act of 25 February 2011 on Chemical Substances and their Mixtures
50. Act of 18 August 2011 on Safety at Sea
51. Act of 15 June 2012 on the Effects of Entrusting Work to Foreigners Staying in the Territory of Poland in Violation of Legal Provisions
52. Act of 12 December 2013 on Foreigners
53. Act of 5 August 2015 on Work at Sea
54. Act of 9 October 2015 on Biocidal Products
55. Act of 13 April 2016 on Conformity Assessment and Market Surveillance Systems
56. Act of 10 June 2016 on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services
57. Act of 8 June 2017 on the Method of Determining the Lowest Basic Remuneration for Workers Performing Medical Jobs and Engaged in Medical Treatment Entities
58. Act of 10 January 2018 on Limiting Retail Trade on Sundays, Holidays and Some Other Days
59. Act of 6 March 2018 – Entrepreneurs Law
60. Act of 6 March 2018 on the Central Registration and Information on Business and Information Point for Entrepreneurs
61. Act of 4 October 2018 on Employee Capital Plans Workers' Capital Schemes
62. Act of 13 June 2019 on Economic Activity Related to Production and Sales of Explosives, Arms, Ammunition, Goods and Technologies Intended for the Army or the Police
63. Act of 11 September 2019 on Work on Fishing Vessels
64. Act of 2 March 2020 on Specific Solutions Relating to Preventing, Counteracting and Combating COVID-19, Other Infectious Diseases and Emergencies Caused by Them
65. Act of 27 November 2020 on Amendment of Some Legal Acts in Order to Ensure Medical Staff in the Period of Epidemic Threat or Epidemic
66. Act of 7 April 2022 on Medical Products

**4. ECONOMIC ENTITIES OPERATING IN POLAND IN 2021** by PKD SECTIONS (POLISH CLASSIFICATION OF ACTIVITIES, EQUIVALENT OF NACE) (DATA PROVIDED BY ZUS (SOCIAL INSURANCE INSTITUTION))

Specification (PKD sections)	Entities for which work is performed (on the basis of employment contracts, civil law contracts)	Natural persons conducting economic activity, without employees
<b>TOTAL</b>	<b>786 487</b>	<b>1 266 350</b>
Agriculture, forestry, hunting and fishing	9 092	7 268
Mining and quarrying	1 232	659
Manufacturing	93 249	102 618
Production of energy	1 247	936
Water supply	5 050	2 424
Construction	117 577	216 135
Trade and repairs	188 788	213 872
Transportation and storage	57 415	73 325
Accommodation and food service activities	36 191	25 643
Information and communication	16 536	107 513
Financial and insurance activities	11 742	31 165
Real estate activities	15 774	29 392
Professional activity	63 073	182 893
Administrative activities	25 985	43 615
Public administration	6 800	368
Education	36 093	34 141
Human health and social work activities	37 022	97 879
Arts, entertainment and recreation activities	11 970	17 022
Other service activities	45 516	74 028
Households	2	0
Extraterritorial organisations	141	9
Unspecified activity	5 992	5 445

Source: Specification based on data of the Social Insurance Institution (ZUS) about the number of active payers paying contributions to social insurance and the Labour Fund (as of 31 December 2021).

**5. PERSONS INJURED IN WORK-RELATED ACCIDENTS IN 2021** BY SECTIONS IN THE POLISH CLASSIFICATION OF ACTIVITIES  
(ACCORDING TO DATA OF STATISTICS POLAND (GUS))

Specification (PKD sections)	Number of victims of work accidents			
	Total	fatal	serious	other
<b>TOTAL</b>	<b>68 777</b>	<b>218</b>	<b>374</b>	<b>68 185</b>
Agriculture, forestry, hunting and fishing	855	9	10	836
Mining and quarrying	2 081	11	11	2 059
Manufacturing	23 654	48	179	23 427
Power, gas, steam, hot water production and supply, air supply for air-conditioning systems	649	4	6	637
Water supply; waste management and remediation	2 222	9	13	2 200
Construction	4 108	53	64	3 991
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, including motorcycles	9 085	20	30	9 035
Transportation and storage	5 780	37	21	5 722
Accommodation and food service activities	817	2	4	811
Information and communication	288	-	1	287
Financial and insurance activities	418	1	-	417
Real estate activities	612	-	3	609
Professional, scientific and technical activities	953	3	3	947
Administrative and support service activities	2 762	8	12	2 742
Public administration and national defence; compulsory social security	2 784	4	5	2 775
Education	3 370	5	3	3 362
Human health and social work activities	7 365	4	4	7 357
Arts, entertainment and recreation activities	621	-	1	620
Other services	353	-	2	351

**6. OCCUPATIONAL DISEASES IN POLAND IN 2021** (DATA PROVIDED BY NOFER INSTITUTE OF OCCUPATIONAL MEDICINE IN ŁÓDŹ)

OCCUPATIONAL DISEASES		Number of cases
<b>TOTAL</b>		<b>2 543</b>
1.	Acute and chronic intoxications and their sequels	3
2.	Metallic fever	-
3.	Pneumoconioses	368
4.	Diseases of pleura or pericardium induced by asbestos dust	12
5.	Chronic obstructive bronchitis	1
6.	Bronchial asthma	13
7.	Extrinsic allergic alveolitis	5
8.	Acute general allergic reactions	1
9.	Byssinosis	-
10.	Berylliosis	-
11.	Lung diseases induced by hard metals dust	-
12.	Allergic rhinitis	4
13.	Oedematous laryngitis induced by allergy	-
14.	Nasal septum perforation	-
15.	Chronic voice disorders	295
16.	Diseases caused by ionizing radiation	-
17.	Malignant neoplasms	47
18.	Skin diseases	31
19.	Chronic diseases of locomotor system	91
20.	Chronic diseases of peripheral nervous system	224
21.	Hearing loss	52
22.	Vibration syndrome	7
23.	Diseases induced by work under increased atmospheric pressure	-
24.	Diseases induced by high or low temperature of environment	-
25.	Diseases of visual system	5
26.	Infectious and parasitic diseases and their sequels	1 384







[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)