



www.pip.gov.pl

20
22

SKRÓT SPRAWOZDANIA
z działalności Państwowej
Inspekcji Pracy dla MOP

20
22

REPORT on the State Labour
Inspection's activity
for the ILO



➤ Warszawa 2023

Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 z późn. zm.). 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 – w konsekwencji – poszanowania prawa pracy. Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, z jednej strony mają na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej zaś – zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, którą powołuje Marszałek Sejmu.

Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Państwowa Inspekcja Pracy corocznie przekazuje do sekretariatu SLIC „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy określający jej organizację wewnętrzną. Marszałek Sejmu ustala też 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. **Okręgowi inspektorzy pracy** kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy. Z kolei Ośrodkiem kieruje dyrektor Ośrodka.

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;

The State Labour Inspection operates on the basis of the *Act of 13 April 2007 on the State Labour Inspection* (uniform text: Journal of Laws of 2022, item 1614, as amended). It is an authority established to **exercise supervision and inspection of compliance with labour law**, in particular regulations and rules of occupational safety and health, as well as provisions on the legality of employment and other paid work, as set out in the Act.

The State Labour Inspection's mission is to effectively enforce labour law provisions, including work safety and health regulations, through efficient and targeted inspections and preventive activities intended to limit accident risks and – in consequence – ensure respect for labour law. Preventive, promotional and educational activities conducted by the State Labour Inspection are aimed, on the one hand, at supporting the process of developing safety culture and creating healthy and safe working conditions in Polish enterprises, while on the other hand – at increasing the effectiveness of inspection and supervisory work of our inspectorate.

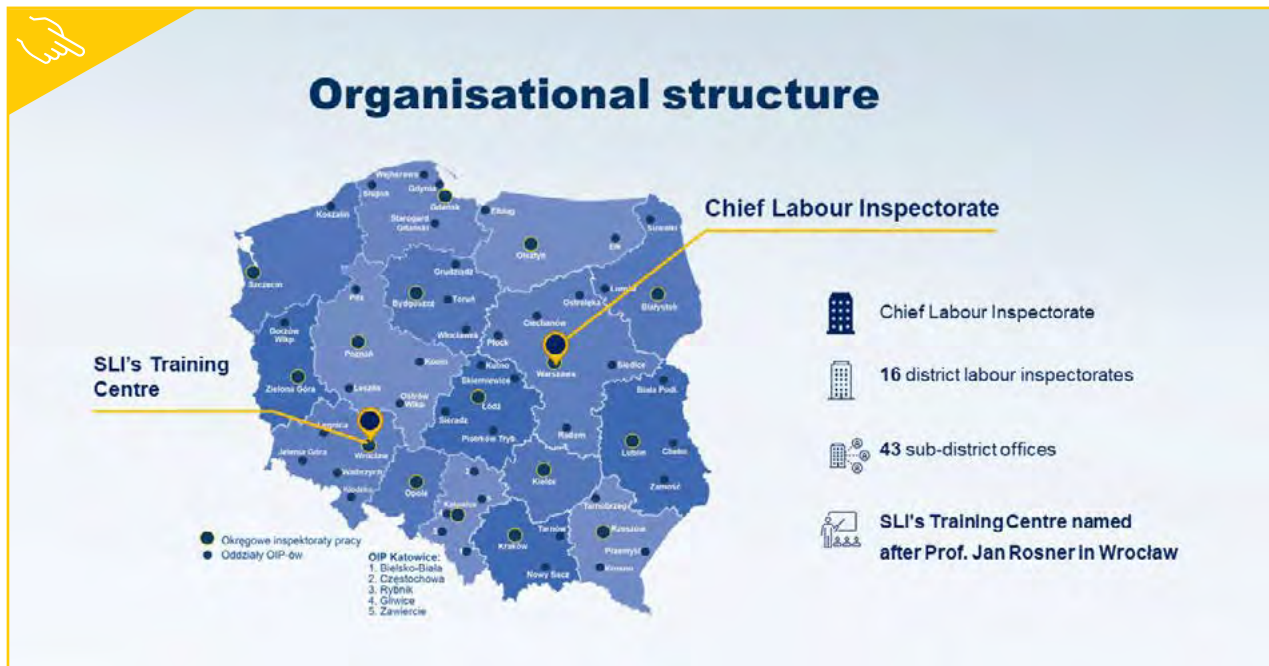
The State Labour Inspection **reports to the Lower Chamber (Sejm) of Parliament in the Republic of Poland**. It is supervised, to the extent laid down in the Act, by the **Labour Protection Council**, established by the Speaker of the Sejm.

The Chief Labour Inspector is a member of the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC). The State Labour Inspection submits an 'Annual report on the labour inspection's activity' to the SLIC Secretariat every year.

The Speaker of the Sejm decides on the State Labour Inspection's statute, which sets out its internal structure. The Speaker of the Sejm also decides on the seats and the territorial competence of district labour inspectorates. The State Labour Inspection's organisational structure comprises: the Chief Labour Inspectorate, 16 district labour inspectorates with 43 sub-district offices, and the State Labour Inspection's Training Centre named after Prof. Jan Rosner in Wrocław. **District labour inspectors** manage the activity of district labour inspectorates and supervise the work of labour inspectors. The Training Centre is managed by its director.

The SLI's essential tasks include:

- **supervision and inspection of labour law observance**, in particular occupational safety and health rules and regulations, provisions concerning an employment relationship, remuneration and other benefits resulting from an employment relationship,



- 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,
 - udzielanie porad służących ograniczeniu 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

- 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 hazards in the working environment**, in particular:
 - examining causes and circumstances of accidents at work, inspecting the application of measures preventing such accidents,
 - analysing causes of occupational diseases and inspecting the application of measures preventing such diseases,
 - initiating research work in the sphere of compliance with labour law, particularly occupational safety and health regulations,
 - initiating undertakings related to labour protection issues in private farming,
 - providing advice to reduce the risks to workers' life and health, and on labour law observance,
 - taking preventative and promotional actions aimed at ensuring compliance with labour law;
- **lodging complaints** 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, as well as

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, z późn. zm.).

participation in the related proceedings in the capacity of 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);
- executing the 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, as amended).

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 SLI Counselling Centre
- Inspection of employment legality of foreigners and Polish nationals

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*;

In line with the *Act of 13 April 2007 on the State Labour Inspection*, the labour inspectorate's inspection activity covers employers, and in the area of occupational safety and health and legality of employment also entrepreneurs not being 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 for carrying out work. The SLI's 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* – as regards observance of the duty specified in Art. 10(1) point 3d and 3e of the *Act on the State Labour Inspection*;
- Voluntary Labour Corps, social integration centres and clubs, specialised bodies in the army as set out in the

- Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane 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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 158);
- 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;
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 46) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

W celu realizacji tych 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;

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, Holidays and Some Other Days* (uniform text: Journal of Laws of 2023, item 158);
- 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*;
- employing entities mentioned in Art. 2(1) point 21 of the *Act of 4 October 2018 on Employee Capital Plans* (uniform text: Journal of Laws of 2023, item 46) – with respect to duties resulting from the provisions of that Act.

In order to implement the above-mentioned tasks, SLI inspectors are authorised to conduct inspection activities in entities for whose benefit work is performed by natural persons irrespective of the basis of performing work, and to apply legal measures upon identification of violations of labour law or provisions on the legality of employment, in particular:

- **order to eliminate identified infringements** of rules and regulations of work safety and health **by a specified deadline**;
- order to **stop the work or activity** if the infringement poses a direct risk to life or health of employees or other persons performing the work or conducting the activity;
- order to **assign other work tasks** to workers or other persons allowed to perform forbidden, harmful or hazardous tasks in violation of the binding provisions,

- **skierowania do innych prac pracowników** lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń** w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- zakazania **wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy **wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- **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 stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164), wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie, a także umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji – zgodnie z wyżej wymienioną ustawą;
- or to workers or other persons allowed to perform hazardous tasks, if those workers or persons do not have adequate qualifications;
- order to **stop the operation of machines and equipment** in situations where such operation presents a direct risk to life or health of persons;
- ban **the performance of work or conduct of activity** in places where the working conditions create a direct risk to life or health of persons;
- 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;
- order to determine **the circumstances and causes of a work-related accident** by a specified deadline;
- **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 the necessity to determine the performance of work in special conditions;
- order the **employer to pay remuneration for work** and other benefits due to an employee;
- **address an improvement notice or issue an instruction** upon identification of other infringements than the above-mentioned to the effect that they be eliminated and that the persons responsible be held accountable;
- order to include a job involving the performance of work of special nature or in special conditions in the list of jobs specified in Art. 41(4) point 1 of the *Act of 19 December 2008 on Bridging Pensions* (uniform text: Journal of Laws of 2023, item 164), order to remove a job from the list and to correct an entry made in that list, as well as order to include a worker in the register of workers performing work in special conditions or of special nature, to remove the worker's name from the register or to correct the relevant entry made in the register – in line with the above-mentioned Act;
- **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*;
- **impose fines** in the form of **penalty tickets** and **lodge motions for punishment with courts**;

- 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 grzywien 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 (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1854), 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.

W 2022 r. ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy była nowelizowana dwukrotnie.

Ustawą z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 755) znowelizowano art. 11a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dotyczący uprawnień inspekcji związanych z emeryturami pomostowymi. W myśl ww. art. 11a ustawy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy:

- 1) umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie;
- 2) umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji.

Powyższe przepisy zaczęły obowiązywać od dnia 1 stycznia 2023 r., jednakże ich wejście w życie wymagało w 2022 r. podjęcia działań ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, które pozwoliły na skuteczne wykonywanie obowiązków nałożonych ustawą.

Druga nowelizacja dokonana ustawą z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej

- impose pecuniary penalties on entities which perform road transport or other activities related to such transport and infringe upon duties or conditions of road transport, as well as on entities specified in the Act of 13 April 2016 on Conformity Assessment and Market Surveillance Systems (uniform text: Journal of Laws of 2022, item 1854), for placing products on the market or commissioning products for use in breach of legal provisions.

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

In 2022 the Act of 13 April 2007 on the State Labour Inspection was amended two times.

The Act of 9 March 2022 on the Amendment of the Act on Bridging Pensions and Some Other Acts (Journal of Laws item 755) amended Art. 11a of the Act on the State Labour Inspection which concerns the SLI's competence with regard to bridging pensions. As per Art. 11a of the Act, the State Labour Inspection's competent inspectors are authorised to order the employer:

- 1) to include a job involving the performance of work in special conditions or of special nature in the list of jobs set out in Art. 41(4) point 1 of the Act of 19 December 2008 on Bridging Pensions, to remove a job from that list and to correct an entry made in the list;
- 2) to include a worker in the register of workers performing tasks in special conditions or of special nature, as set out in Art. 41(4) point 2 of the Act of 19 December 2008 on Bridging Pensions, to remove a worker's name from that register and to correct an entry made in the register.

The above-mentioned provisions entered into force as of 1 January 2023, yet their enactment required that in 2022 the State Labour Inspection took relevant actions so as to be able to effectively fulfil the duties imposed by the Act.

The second amendment was made by the Act of 28 April 2022 on the Rules of Performing Tasks Financed from the European Funds in the Financial Framework 2021-2027 (uniform text: Journal of Laws item 1079), which amended Art. 10(1) point 14b of the Act on the State Labour Inspection and broadened the SLI's competence related to prosecuting offences connected with employee capital plans. Since the date when this amendment came into force, i.e. since 4 June 2022, the State Labour Inspection has also prosecuted an offence

2021-2027 (t.j. Dz. U. poz. 1079) przez zmianę w art. 10 w ust. 1 pkt 14b *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* rozszerzyła uprawnienia inspekcji dotyczące ścigania wykroczeń związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi. Od dnia wejścia w życie tej nowelizacji, tj. od dnia 4 czerwca 2022 r., Państwowa Inspekcja Pracy ściga także wykroczenie, jakim jest nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz bierze udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

Przy realizacji swoich zadań Państwowa Inspekcja Pracy **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.

* * *

Znaczna część działań Państwowej Inspekcji Pracy jest wynikiem napływających zgłoszeń, w tym przede wszystkim skarg. Kontrole będące ich wynikiem stanowią w ostatnich latach ok. 40% wszystkich przeprowadzanych kontroli.

Uczestnicy rynku pracy chętnie korzystają również z bezpłatnego poradnictwa prawnego i technicznego, które świadczone jest z siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w formie pisemnej (w tym również mailowej), osobistej i telefonicznej. Porady udzielane są również podczas przeprowadzanych kontroli.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy służą eliminowaniu nieprawidłowości w sferze pracy nie tylko obywateli polskich, ale także cudzoziemców. Wybuch wojny rosyjsko-ukraińskiej z dniem 24 lutego 2022 r. miał istotny wpływ na działania urzędu, które dostosowaliśmy do zwiększonego napływu cudzoziemców do Polski, uciekających przed działaniami wojennymi i zasilających polski rynek pracy. Na gruncie przepisów *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, inspektorzy pracy realizowali czynności kontrolne dotyczące legalności zatrudnienia i warunków pracy cudzoziemców, a w ramach przyjętej w urzędzie wewnętrznej „Strategii funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie” podejmowali liczne działania informacyjne i edukacyjne,

consisting in persuading a person to resign from saving in the Employee Capital Plan and taken part in the court proceedings concerning such offences in the capacity of a public prosecutor.

The State Labour Inspection **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, bodies of state administration, in particular authorities for supervision and inspection of working conditions and authorities of the National Revenue Administration, as well as the Police, the Border Guard, the Social Insurance Institution and local self-government bodies.

A significant share of the State Labour Inspection's activity results from incoming messages, including first and foremost complaints. In recent years, inspections in consequence of complaints have constituted about 40% of all conducted visits.

Participants of the labour market also eagerly take advantage of free of charge legal and technical consultancy, which is offered in seats of the State Labour Inspection's organisational units in written form (also through electronic mail), in person and over the phone. Advice is also provided during carried out inspections.

The State Labour Inspection's activities serve to eliminate irregularities related to labour not only of Polish citizens, but also of foreigners. The outbreak of the Russian-Ukrainian war on 24 February 2022 had a major impact on the SLI's activity, which was adapted to the increased inflow to Poland of foreigners fleeing from the hostilities and entering the Polish labour market. On the basis of the *Act on Assistance to the Citizens of Ukraine in Connection with the Armed Conflict in the Territory of that State*, labour inspectors carried out inspections focused on the lawfulness of employment and the working conditions of foreigners. Under the internal 'Strategy of the State Labour Inspection's functioning in the situation of an increased inflow of foreigners to the territory of the Republic of Poland following the war in Ukraine' adopted by the SLI, labour inspectors undertook numerous communication and educational activities with the purpose of providing migrants with knowledge on the rules and conditions of taking up work in Poland.

mające na celu przekazanie migrantom wiedzy na temat zasad i warunków podejmowania pracy w Polsce.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **59,6 tys. kontroli w 48,3 tys. podmiotów**, w których pracowało **3,5 mln osób** (w Programmie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 zaplanowano przeprowadzenie 52 tys. kontroli).

In the reporting year, labour inspectors conducted **59.6 thousand inspections in 48.3 thousand entities** where **3.5 million persons** worked (in the State Labour Inspection's Programme of Activity for 2022, conducting of 52 thousand inspections was planned).

In connection with the identified infringements of the **occupational safety and health** provisions, labour



W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** inspektorzy pracy wydali **211,7 tys. decyzji administracyjnych**.

Oprócz wyżej wymienionych decyzji inspektorzy wydali ponad **5 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń** lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Decyzje te dotyczyły należności dla **28,7 tys. pracowników, na łączną kwotę 73,2 mln zł**.

Do kontrolowanych podmiotów inspektorzy skierowali prawie **42,5 tys. wystąpień** zawierających łącznie **234,3 tys. wniosków** o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Wydali również **13,3 tys. poleceń ustnych** dotyczących nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

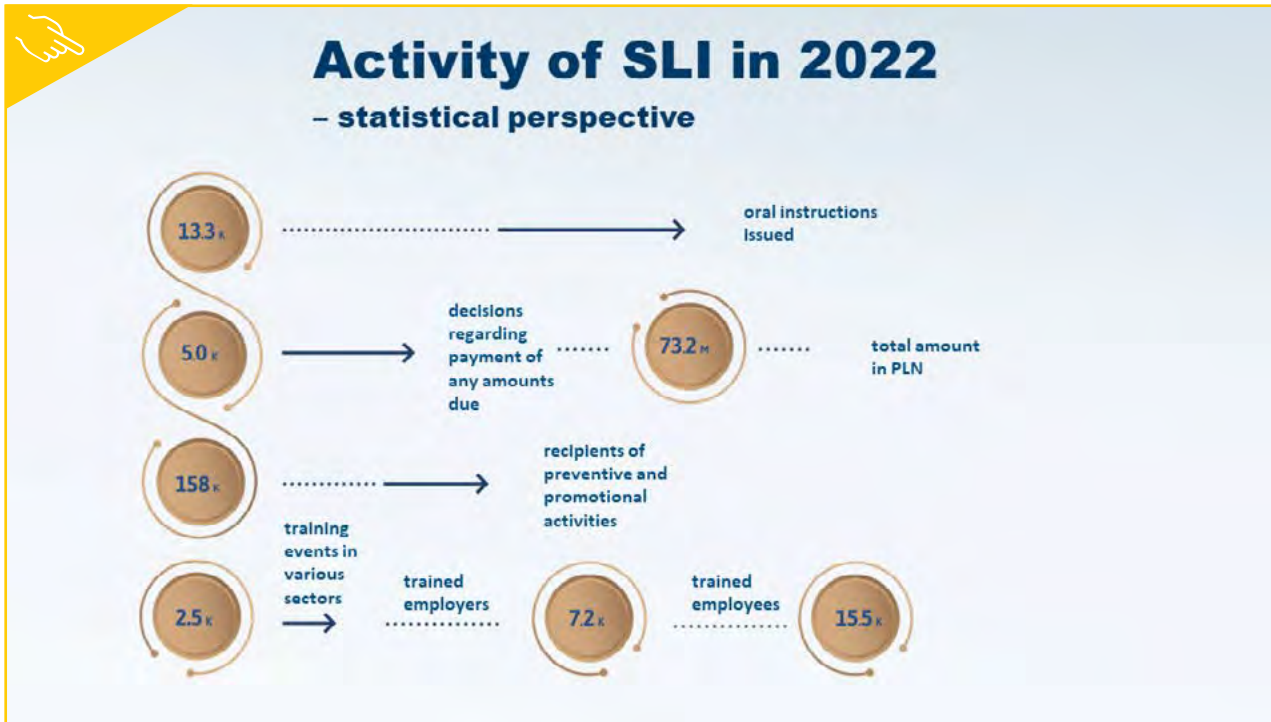
Dzięki podjętym przez inspektorów pracy działaniom m.in. **zlikwidowano bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia 52,3 tys. osób pracujących**, wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie: oceny ryzyka zawodowego (dot. 158,3 tys. osób), badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (84,5 tys. osób),

inspectors issued **211.7 thousand administrative decisions**.

In addition to the aforesaid decisions, inspectors issued over **5 thousand decisions ordering the payment of remuneration** or other benefits from an employment relationship. Those decisions referred to the amounts due to **28.7 thousand workers, for the sum total of PLN 73.2 million**.

The inspected entities received almost **42.5 thousand improvement notices** that included the total of **234.3 thousand instructions** about the elimination of the identified irregularities. Inspectors also gave **13.3 thousand verbal instructions** concerning irregularities which may be eliminated during an inspection or immediately after its completion.

The results achieved owing to the activities undertaken by labour inspectors included, among others, **elimination of immediate risks to the life or health of 52.3 thousand workers**, and of irregularities with respect to: occupational risk assessment (for 158.3 thousand persons), examinations



szkoleń bhp (77,7 tys. osób), środków ochrony indywidualnej (25,4 tys. osób). Ponadto dla 52,4 tys. osób wyegzekwowano **należności z tytułu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracę na łączną kwotę blisko 78 mln zł**, a dla 6,5 tys. osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dot. **minimalnej stawki godzinowej**) należności na kwotę **10,8 mln zł**. Wylimitowano również nieprawidłowości w zakresie prowadzenia **ewidencji czasu pracy** (dot. 51,1 tys. osób). Natomiast dla **8,5 tys. osób** będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy inspektorzy pracy wyegzekwowali **potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy**.

Podczas kontroli inspektorzy PIP ujawnili łącznie prawie **49,5 tys. wykroczeń** przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym nałożyli na sprawców wykroczeń ponad **15,8 tys.** grzywien w drodze **mandatów karnych** na łączną kwotę **19,7 mln zł**, skierowali **1 151 wniosków o ukaranie do sądu** oraz zastosowali prawie **8,5 tys. środków oddziaływania wychowawczego**.

Inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **665 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W wyniku wniesionych zawiadomień wszczęto 150 postępowań; w 67 przypadkach prokuratura odmówiła wszczęcia

and measurements of factors harmful to health (for 84.5 thousand persons), OSH training (for 77.7 thousand persons), personal protective equipment (for 25.4 thousand persons). Moreover, the SLI enforced **the payment** for 52.4 thousand persons **of remuneration and other benefits from an employment relationship in the sum total of almost PLN 78 million**, and in the case of 6.5 thousand persons working based on a contract of mandate or a contract for services (in relation to whom provisions on **the minimum hourly rate** were breached upon) – the payment of due amounts equal to PLN 10.8 million. The SLI also eliminated irregularities related to keeping **working time records** (with respect to 51.1 thousand persons). Moreover, for **8.5 thousand persons** who were the parties to civil-law contracts or worked without any contract at all, labour inspectors enforced **written confirmation of the existence of an employment relationship**.

During inspections, SLI inspectors revealed a total of almost **49.5 thousand offences** against the rights of persons performing paid work. In connection with the foregoing, they imposed **15.8 thousand** fines in the form of **penalty tickets** on the offenders, in the total amount of **PLN 19.7 million**, they sent **1 151 penalty motions to courts** and applied almost **8.5 thousand disciplining measures**.

Labour inspectors sent **665 notifications** of the suspicion of a crime to the prosecutor's office. As a result



postępowania; 189 postępowań umorzono; do sądu skierowanych zostało 88 aktów oskarżenia.

Inspektorzy rozpatrzyli **87,5 tys. problemów poruszonych w 50,5 tys. skarg**. Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym – najwięcej zagadnień dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (32,2 tys.). Następne w kolejności były problemy związane ze stosunkiem pracy (16,5 tys.) oraz czasem pracy (5,8 tys.). Częsty przedmiot skarg w 2022 r. stanowiły również szeroko rozumiane warunki pracy, m.in. dotyczące przygotowania do pracy (4,1 tys.), obiektów i pomieszczeń pracy (3,8 tys.), 4,3 tys. zgłoszonych skarg dotyczyło legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W 2022 r. udzielono łącznie **749,9 tys. porad**, w tym 273,7 tys. – w trakcie kontroli; 11,4 tys. porad udzielono cudzoziemcom.

Podczas kontroli udzielono 145,2 tys. porad technicznych oraz 128,5 tys. porad prawnych; z których 28,9 tys. porad dotyczyło legalności zatrudnienia.

Najczęściej w celu uzyskania porady interesanci kontaktowali się z urzędem telefonicznie (82,6%) oraz osobiście (13,8%); pisemnie udzielono odpowiedzi 2,9% zainteresowanych, a 0,7% – za pośrednictwem poczty elektronicznej. Najliczniejszą grupę osób korzystających z poradnictwa stanowili pracownicy (w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni) – prawie 60% ogółu. Kolejną co do

of the submitted notifications, 150 proceedings were initiated; in 67 cases the prosecutor refused to initiate the proceedings; 189 proceedings were discontinued; 88 indictments were brought to court.

Inspectors examined **87.5 thousand problems raised in 50.5 thousand complaints**. Like in the previous reporting period, the largest number of issues concerned the payment of remuneration for work and other benefits related to work (32.2 thousand). The other most frequent issues were connected with the employment relationship (16.5 thousand) and working time (5.8 thousand). A frequent topic of complaints in 2022 were also broadly understood working conditions, among others connected with preparation for work (4.1 thousand), work buildings and workrooms (3.8 thousand); 4.3 thousand complaints referred to the lawfulness of employment and other paid work.

In 2022, the SLI provided **749.9 thousand pieces of advice** in total, including 273.7 thousand – during inspections; 11.4 thousand pieces of advice were offered to foreigners.

During inspections 145.2 thousand pieces of technical advice and 128.5 thousand pieces of legal advice were provided; this included 28.9 thousand pieces of advice on the legality of employment.

Persons interested in obtaining advice most often contacted our inspection over the phone (82.6%) and in



wielkości grupą osób zainteresowanych uzyskaniem informacji o obowiązującym stanie prawnym w zakresie prawa pracy stanowili pracodawcy (ponad 30%). Z poradnictwa PIP korzystali również cudzoziemcy (2,4%), związki zawodowe (0,4%), a także osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy indywidualni i inni.

W 2022 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ogółem **1 547** wniosków o **rejestrację układów zbiorowych pracy**, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji. Zarejestrowano 50 układów, którymi objęto blisko 20 tys. osób, głównie z sekcji PKD przetwórstwo przemysłowe.

W roku sprawozdawczym do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono **528 sporów zbiorowych**, w których zawarto ponad 1,1 tys. żądań, w tym 3/4 dotyczyło warunków płacy.

Do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 2 568 wniosków o **wydanie zezwolenia za wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko** do ukończenia przez nie 16 roku życia. Podobnie jak w latach ubiegłych, większość wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy 2 764 decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez dzieci oraz 10 decyzji odmownych.

W przypadkach szczególnie rażącego nieprzestrzeżenia przepisów bhp, stwierdzonego w czasie dwóch

person (13.8%); 2.9% of those concerned received written replies, and 0.7% – through electronic mail. The largest group of persons benefitting from consultancy were employees (including the former ones and the disabled) – almost 60% of the overall number. The next most numerous group of persons interested in obtaining information about the labour law in force were employers (over 30%). The SLI's consultancy was also offered to foreigners (2.4%), trade unions (0.4%), as well as persons seeking employment, territorial self-government bodies, social labour inspectors, private farmers and others.

In 2022, the State Labour Inspection received in total **1 547** motions for **registration of collective labour agreements**, additional protocols, arrangements and information. 50 agreements were registered; they covered almost 20 thousand persons, mainly from the PKD section of industrial processing.

In the reporting year, district labour inspectorates were notified of **528 collective disputes**, which comprised over 1.1 thousand demands, ¼ of which related to the terms of remuneration.

District labour inspectorates received 2568 requests for a **permit for the performance of work or other paid tasks by a child** under 16 years of age. Like in the past years, the majority of those requests were connected with the intention to engage children at rehearsals and theatrical performances, opera shows, to take part in films, advertisements and photographic sessions.

Having examined the requests, by virtue of Art. 304⁵ of the Labour Code, labour inspectors issued 2764 decisions

kolejnych kontroli inspektorzy pracy wnioskowali do właściwych jednostek organizacyjnych ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% na najbliższy rok składkowy. Inspektorzy PIP w ramach kompetencji i uprawnień, wynikających z art. 36 ww. *ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, przesłali do jednostek ZUS **70 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**, z których zdecydowana większość (61) dotyczyła firm budowlanych.

* * *

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest **zapobieganie zagrożeniom zawodowym** w środowisku pracy i wypadkom przy pracy oraz ich ograniczanie, m.in. za pomocą podejmowanych czynności nadzorczo-kontrolnych.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację ogólnokrajowych strategii, zaplanowanych na najbliższe 3 lata. Przyjęte zostały trzy priorytety w działalności kontrolnej i prewencyjnej urzędu, mianowicie:

- ✓ strategia kontroli i działań prewencyjnych dla **sektora budowlanego**,
- ✓ strategia kontroli **zagrożeń chemicznymi czynnikami** środowiska pracy,
- ✓ strategia **wzmoczonego nadzoru** nad zakładami pracy.

Zaplanowane, o dużym zasięgu, długofalowe działania kontrolne, a także doradcze i informacyjne w ww. strategicznych obszarach miały na celu wyegzekwowanie stopniowej, systematycznej poprawy warunków pracy. Czynności kontrolne podejmowane przez inspektorów pracy, w tym wydawane środki prawne, przyczyniły się do usunięcia kilkudziesięciu tysięcy bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczenia wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników oraz inne osoby pracujące. Dzięki temu udało się wyeliminować niebezpieczne metody pracy, niewłaściwą organizację pracy, zwiększyć jej ergonomię poprzez ograniczenie przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a także odpowiednio przygotować pracowników do pracy oraz wyposażyć stanowiska pracy w niezbędne środki ochrony zbiorowej lub – jeśli było to niezbędne – w wymagane środki ochrony indywidualnej, w tym umożliwić ich prawidłowe stosowanie.

W roku 2022 Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła **3-letnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”**. Priorytetem w realizacji zaplanowanych przedsięwzięć jest zwiększenie skuteczności oddziaływania PIP na podmioty realizujące prace budowlane zarówno

permitting the performance of work by children and 10 negative decisions.

In cases of particularly glaring violations of OSH provisions, identified during two subsequent inspections, labour inspectors requested the competent organisational units of the Social Insurance Institution to increase the accident insurance contribution by 100% for the next insurance year. In the framework of the SLI's competence and powers resulting from Art. 36 of the *Act on Social Insurance in Case of Occupational Accident or Disease*, labour inspectors sent **70 requests** to ZUS units to **increase accident insurance contributions**; the vast majority of them (61) concerned construction companies.

One of the most important tasks of the State Labour Inspection is to **prevent occupational hazards** in the working environment and accidents at work, and to limit their numbers, among others through undertaken supervisory and inspection activities.

In 2022, the State Labour Inspection commenced the implementation of the countrywide strategies planned for the nearest 3 years. Three priorities for the inspectorate's inspection and preventive activity were adopted, namely:

- ✓ strategy of inspections and preventive initiatives **for the construction sector**,
- ✓ strategy of inspections of **hazards posed by chemical agents** in the working environment,
- ✓ strategy of **intensified supervision** of enterprises.

The planned broad-based and long-term inspection activities, as well as advisory and communication initiatives in the above-mentioned strategic areas were aimed at enforcing gradual and systematic improvement of working conditions. Inspection activities undertaken by labour inspectors, including the issued legal measures, contributed to the elimination of several thousand immediate accident risks and the reduction of impact of hazardous and harmful factors of the working environment on employees and other working persons. Owing to this, hazardous work methods and incorrect work organisation were eliminated, work ergonomics was improved through limiting excessive loads for the musculoskeletal system, workers were adequately prepared for work, workstations were equipped with indispensable collective protective equipment or – if it was necessary – with the needed personal protective equipment, and their proper use was facilitated.

poprzez czynności kontrolno-nadzorcze w branży budowlanej, jak i działania prewencyjne, informacyjno-edukacyjne prowadzone w ramach kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”.

Kontrole przeprowadzane w ramach strategii, zostały podzielone na 3 grupy:

- zintensyfikowany nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu, np. wielkokubaturowych, odcinkowo długich (drogowo-mostowych),
- eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – pozostałe budowle kontrolowane w ciągu całego roku,
- zmasowane kontrole w czerwcu i we wrześniu na małych budowach.

Podstawowym założeniem strategii w 2022 r. było przeprowadzenie kontroli na 1 000 placach budowy w ramach dwóch ww. grup określonych w strategii. Założenie to zostało zrealizowane. Wytypowano i **objęto stałym nadzorem wybrane place budowy**, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac. Nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany w ciągu następnych 2 lat. W ramach rutynowych działań kontrolnych prowadzonych w trakcie ubiegłego roku skontrolowano **ponad tysiąc placów budowy**, a podczas akcji kontrolnych w czerwcu i we wrześniu inspektorzy pracy skontrolowali kolejne prawie dwa tysiące **placów budowy, na których pracowało w momencie kontroli do 20 osób**.

Niezależnie od wielkości i charakteru budowy poziom stwierdzanych nieprawidłowości związanych z niebezpiecznymi metodami pracy, skutkujący koniecznością wydania środków prawnych, przekraczał 96%. Oznacza to, że tylko ok. 4% placów budowy w Polsce, z grupy która została skontrolowana przez PIP w 2022 r., realizuje prace budowlane w sposób bezpieczny.

Najwięcej zastrzeżeń podczas kontroli budziła organizacja pracy na wysokości, w tym z wykorzystaniem rusztowań, a także prace w wykopach i prace ziemne, w tym z wykorzystaniem maszyn budowlanych oraz zagospodarowanie terenu budowy, w tym oznakowanie i zabezpieczenie stref niebezpiecznych. Niezależnie od wielkości skontrolowanego placu budowy inspektorzy pracy praktycznie podczas każdej kontroli stwierdzali zagrożenia wypadkowe, które musiały zostać niezwłocznie usunięte – dlatego tak duża jest liczba wydanych decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej **kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP**

In 2022, the State Labour Inspection began the **3-year 'Strategy of inspection and prevention for the construction sector'**. The priority in implementing the planned initiatives is to raise the effectiveness of the SLI's influence on entities conducting construction works, both through inspection and supervision of the construction sector, and through preventive, communication and educational activities conducted in the framework of the campaign 'Construction site. STOP accidents!'.

Inspections carried out under the strategy were divided into 3 groups:

- intensified supervision of construction sites of special importance, e.g. buildings of large cubic capacity, long distance building projects (of roads and bridges),
- elimination of accident risks in construction – other construction sites to be inspected throughout the year,
- mass inspections on small construction sites in June and September.

The basic assumption of the strategy in 2022 was to carry out inspections of 1000 construction sites in two of the above-mentioned groups specified in the strategy. This objective was achieved. Selection was made to **cover with permanent supervision** specific construction sites where the ongoing investments have been particularly important due to their size, work technology or special nature of work tasks. Our supervision of those projects will be continued in the next two years. As part of routine inspection activities carried out last year, **over one thousand construction sites** were inspected, while during inspection actions in June and September, labour inspectors inspected almost two thousand other **construction sites where up to 20 persons worked at the time of the visit**.

Irrespective of the size and type of a construction site, the percentage of construction sites where irregularities related to hazardous working methods were found, entailing the necessity to issue legal measures, was above 96%. This means that works were carried out in a safe way on only about 4% of the construction sites in Poland from among those inspected by the SLI in 2022.

Labour inspectors mostly raised objections concerning organisation of work tasks at heights, including the ones with the help of scaffolding, work in excavations and earthworks, including the ones involving the use of construction machinery, organisation of a construction site, including the marking and safeguarding of danger zones. Irrespective of the size of inspected construction sites, during almost every inspection labour inspectors identified accident risks which had to be eliminated

wypadkom!”. Do współpracy przy realizacji kampanii zaprosiła partnerów społecznych i instytucjonalnych, takich jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Dozoru Technicznego, Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Związek Zawodowy Budowlani, Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Instytut Techniki Budowlanej, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Realizacja kampanii w roku sprawozdawczym odbywała się na kilku płaszczyznach. Podstawową formą były szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców prowadzone przez inspektorów pracy specjalizujących się w kontrolach branży budowlanej. W większości odbywały się one bezpośrednio na budowach.

Ofertę szkoleń inspekcji pracy uzupełniały spotkania edukacyjne, seminaria i konferencje, organizowane we współpracy z Polską Izbą Inżynierów Budownictwa, Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa oraz z uczelniami wyższymi.

W ramach kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” okręgowe inspektoraty pracy podejmowały liczne działania promujące bezpieczeństwo pracy na budowach.

Państwowa Inspekcja Pracy, jak co roku, włączyła się w „Tydzień Bezpieczeństwa”, organizowany przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Motyw przewodni wydarzenia to kultura bezpieczeństwa jako proces, który powinien obejmować wartości, konkretne postawy, spełnianie standardów, ale też edukowanie otoczenia. Znalazło to odzwierciedlenie w hasle: „Budowa się kończy. Bezpieczeństwo NIGDY!”.

Na wybranych placach budów przeprowadzono prelekcje i wykłady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, pokazy ratownictwa i dobrych praktyk oraz nowoczesnych rozwiązań technicznych. Odbywały się również szkolenia z pierwszej pomocy, pokazy dostawców i producentów sprzętu bhp, kursy i warsztaty podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników, a także prezentacje nowoczesnego sprzętu bhp wykorzystywanego w budownictwie.

Zwiększenie poziomu ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na **szkodliwe czynniki chemiczne środowiska pracy** oraz w efekcie ograniczanie chorób zawodowych, także onkologicznych z nimi związanych umożliwiły działania kontrolno-nadzorcze w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego realizowanego w ramach

without delay; this is why the number of issued decisions which were immediately enforceable was so high.

In 2022, the State Labour Inspection implemented the first phase of the three-year countrywide **preventive and inspection campaign 'Construction site. STOP accidents!'**. The SLI invited social and institutional partners to cooperate during the campaign, such as: the Social Insurance Institution, the Technical Inspection Office, the Main Office of Building Control, the Central Institute for Labour Protection – National Research Institute, the Agreement for Safety in Construction, the All-Poland Association of OSH Service Employees, the Trade Union Budowlani, the Polish Association of Construction Engineers and Technicians, the Building Research Institute, the Occupational Medicine Institute named after Prof. J. Nofer in Łódź.

The campaign in the reporting year was carried out on several levels. The basic form were training events for employers and entrepreneurs conducted by labour inspectors who specialise in inspecting the construction sector. Most of them took place directly on construction sites.

The SLI's training offer was supplemented by educational meetings, seminars and conferences organised in cooperation with the Polish Chamber of Construction Engineers, the Polish Association of Construction Engineers and Technicians, as well as technical universities.

In the framework of the campaign 'Construction site. STOP accidents!', district labour inspectorates carried out numerous actions to promote work safety on construction sites.

As every year, the State Labour Inspection took part in the Safety Week organised by the signatories of the Agreement for Safety in Construction. The leading idea of this initiative was the safety culture as a process which should comprise values, specific attitudes, the fulfilment of standards, but also education of others. This was reflected by the slogan: 'Construction ends. Safety NEVER ENDS!'.

On selected construction sites speeches and lectures about work safety and health were held; shows of rescue methods, good practices, as well as modern technical solutions took place. Other events also included training in first aid, exhibitions of suppliers and manufacturers of OSH equipment, courses and workshops to raise professional qualifications of workers, presentations of modern OSH equipment used in construction.

Inspection and supervision in the area of broadly understood chemical safety, carried out in the framework

przyjętej przez PIP „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy na lata 2022-2024”. Kontrolami objęto **łącznie 807 podmiotów**.

W przypadkach **ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy** inspektorzy pracy sprawdzili realizację obowiązku zapewnienia bezpiecznej pracy podczas stosowania substancji chemicznych z określonymi Najwyższymi Dopuszczalnymi Stężeniami. Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o badaniach i pomiarach czynników szkodliwych jako środka ochrony pracujących przed nadmiernym narażeniem na substancje chemiczne stwierdzono w ponad połowie podmiotów. Liczne nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej chroniących przed czynnikami chemicznymi potwierdzają brak przywiązywania dostatecznej wagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje chemiczne.

Większość uchybień wiązała się z przygotowaniem pracowników do pracy – dopuszczanie do pracy bez aktualnych szkoleń w zakresie bhp stwierdzono w co drugiej kontroli. Brak lub nieterminowe przeprowadzanie profilaktycznych badań lekarskich ujawniono podczas co czwartej kontroli.

Weryfikacja przestrzegania przepisów bhp podczas **usuwania wyrobów zawierających azbest** z obiektów budowlanych i przemysłowych wykazała, że wykonywane prace powodowały często bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących i zaliczały się do prac szczególnie niebezpiecznych ze względu na wykonywanie ich na wysokości oraz z uwagi na szkodliwy czynnik środowiska pracy, jakim jest azbest. Niemal co piąty pracodawca nie opracował planu pracy określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze, minimalizujące ryzyko zawodowe. Miało to wpływ na nieprawidłową organizację stanowisk i procesów pracy w co czwartym skontrolowanym zakładzie pracy. Nie sporządzano prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, a w sporządzonej dokumentacji nie uwzględniano azbestu jako szkodliwego czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych. Kontrole ujawniły również nieprawidłowości dotyczące szkoleń bhp uwzględniających informacje w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest oraz dotyczące profilaktycznych badań lekarskich.

Realizując kolejne działania wynikające ze „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy...” inspektorzy pracy sprawdzili **poziom ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub**

of the 'Strategy of inspections of hazards posed by chemical agents in the working environment for years 2022-2024', adopted by the SLI, made it possible to increase the level of health protection for persons working in exposure to **hazardous chemicals in the working environment**, and in consequence to reduce the incidence of occupational diseases, also the related cancers. Such inspections covered **807 entities in total**.

In cases of **workers' exposure to chemical agents hazardous and harmful to health in the working environment**, labour inspectors verified the compliance with the duty to ensure safe work when using chemical substances with defined Maximum Permissible Concentrations. Irregularities in the scope of compliance with the duties resulting from the provisions on testing and measurement of harmful factors as a means of protecting workers against excessive exposure to chemical substances were found in more than half of inspected entities. Numerous irregularities concerning personal protective equipment against chemical agents confirmed the lack of sufficient attention paid to the protection of health of workers performing work in exposure to chemical substances.

The majority of deficiencies related to the preparation of workers for work – admitting workers to work without up-to-date OSH training was found during every second inspection. The lack of or late preventive medical checks was revealed in the course of every fourth inspection.

Verification of compliance with health and safety regulations in the **removal of asbestos-containing products** from construction and industrial facilities showed that these works often posed a direct risk to workers' life and health and were classified as particularly dangerous works due to their performance at heights and due to the harmful agent of the working environment, that is asbestos. Almost every fifth employer did not develop a work plan specifying working methods and preventive measures to minimize occupational risk. This led to inappropriate organization of workstations and work processes in every fourth inspected workplace. Occupational risk assessment was not carried out properly and asbestos was not included as a harmful agent in the working environment with carcinogenic properties in the documents drawn up. Inspections also revealed irregularities in OSH trainings, including information on the safe use of asbestos-containing products, and preventive medical checks.

procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Ze względu na ostatnie zmiany legislacyjne w tym obszarze, w 2022 r. inspektorzy pracy ukierunkowali działania kontrolne na przestrzeganie przepisów dotyczących nowych substancji i mieszanin o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Część pracodawców nie uwzględniła w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie, nie wprowadziła odpowiednich środków profilaktycznych. Zdarzały się przypadki niewyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi.

W 2022 r. kontrolowano również zakłady pracy, w których mogła wystąpić **atmosfera wybuchowa**. W zakładach gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem, zarówno dla osób zarządzających zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole wykazały, że brak naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono tylko w niewielkiej części ogółu skontrolowanych dużych i średnich zakładów pracy. Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w przeliczeniu na 1 zakład wyniosła średnio 15, z czego co szósta decyzja była z rygiorem natychmiastowej wykonalności. O tym, że pracodawcy zaniedbują obszar bezpieczeństwa pracy świadczy odsetek skontrolowanych podmiotów, w których stwierdzono wykroczenia przeciwko prawu do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – to prawie połowa firm poddanych kontroli.

W ramach przyjętej „Strategii...” przeprowadzono również kontrole w **rozlewniach gazu płynnego** – w zakresie oceny przestrzegania przepisów związanych z dystrybucją tego medium. Inspektorzy pracy odnotowali nieprawidłowości praktycznie w każdym obszarze kontroli z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Pomimo obowiązku pracodawcy nie szkolą pracowników zatrudnionych w rozlewniach gazu płynnego i na stanowiskach przeładunkowych cystern kolejowych lub samochodowych m.in. z zakresu ratownictwa chemicznego. Nieprawidłowość tę stwierdzano zarówno w rozlewniach tzw. podprógowych, jak również w zakładach zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Powszechność występowania substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy oraz wieloaspektowość problematyki z nimi związanej, jak również różne regulacje prawne wymagają szczególnego podejścia w tym obszarze. Dlatego działalność kontrolno-nadzorcza PIP w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego

During the implementation of subsequent actions under the ‘Strategy for inspection of risks caused by chemical agents in the working environment...’, labour inspectors verified **the level of protection of workers against risks caused by chemical substances, their mixtures as well as carcinogenic or mutagenic agents or technological processes**. Due to recent legislative amendments in this respect, in 2022 labour inspectors focused their inspection activities on compliance with the regulations on new substances and mixtures with carcinogenic or mutagenic effects in the working environment. Some employers did not take into account the risks posed by carcinogenic or mutagenic agents in their occupational risk assessments and thus did not introduce appropriate preventive measures. There were cases of workers who were not provided with personal protective equipment against chemical agents.

In 2022, workplaces where **explosive atmospheres** could occur were also inspected. In establishments with places at risk of explosion, both for managers and the services responsible for health and safety, increased work safety standards should be a priority. Meanwhile, the inspections carried out revealed that no violations of the provisions on technical safety at work were found only in a small part of all inspected large and medium-sized enterprises. The number of decisions issued by labour inspectors per establishment amounted to 15 on average, of which every sixth decision was subject to immediate execution. The fact that employers neglect the area of occupational safety was evidenced by the percentage of inspected entities where offences against the right to safe and healthy working conditions were found - which was almost half of the inspected enterprises.

As part of the adopted ‘Strategy...’, inspections were also carried out at **liquefied gas distribution plants** - in the scope of assessment of compliance with regulations on the distribution of this medium. Labour inspectors found irregularities in practically every aspect of inspection in the field of technical work safety. Despite their duties, employers fail to train workers employed in liquefied gas distribution plants and at transshipment stations for rail or road tankers, e.g. in the field of chemical rescuing. This irregularity was found both in the so-called subthreshold bottling plants as well as in plants with increased risk of a serious industrial accident.

The prevalence of chemical substances and mixtures in workplaces and the multifaceted nature of the problem, as well as various legal regulations necessitate a special approach in this area. Therefore, inspection and

będzie nadal kontynuowana w ww. obszarach w ramach przyjętej przez PIP „Strategii ...”.

W programie „Strategii **wzmoczonego nadzoru** nad zakładami pracy na lata 2022-2024”, nadzorem takim objęto kolejną grupę zakładów pracy o dużej liczbie wypadków i poważnych zagrożeniach czynnikami środowiska pracy. Przeprowadzono **103 kontrole w 51 zakładach**, w których prowadzono działania zapobiegające i eliminujące zagrożenia zawodowe. Analiza wyników kontroli wykazała, że najwięcej nieprawidłowości bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracowników dotyczyło złego stanu technicznego maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania prawidłowych urządzeń ochronnych, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Użytkowanie maszyn bez osłon lub z nieprawidłowymi osłonami stwierdzono w prawie każdym kontrolowanym zakładzie i dotyczyło 30% wszystkich poddanych kontroli maszyn i urządzeń.

Uchybienia w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych najczęściej dotyczyły: przeprowadzenia badań i pomiarów skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, zapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym oraz zapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji. Wiele nieprawidłowości stwierdzono w zakresie oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych. Kontrole w obszarze wykonywania prac zaliczanych do prac szczególnie niebezpiecznych wykazały nieokreślenie szczegółowych wymagań przy wykonywaniu takich prac, niesporządzenie wykazu prac lub nieuwzględnienie w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zakładzie.

W 2022 r. inspektorzy pracy zrealizowali również **pozostałe zaplanowane zadania kontrolne, wynikające z programu działania PIP**, w tym kontrole kompleksowe. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w kopalniach i firmach świadczących usługi na rzecz górnictwa, w podmiotach leczniczych, w placówkach handlowych, a także w zakładach usług leśnych, w miejscach budowy i modernizacji sieci kolejowej, w elektrowniach, w oczyszczalniach ścieków. Wśród działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa Państwowa Inspekcja Pracy realizuje także programy mające związek z nowymi technologiami i nowymi zagrożeniami w zmieniającym się świecie pracy. Inspektorzy pracy

supervisory activities of the State Labour Inspection in this field of broadly understood chemical safety will be continued in the a/m areas under the SLI ‘Strategy ...’.

Under the programme ‘Strategy of **intensified supervision** of workplaces for the years 2022-2024’, such supervision covered another group of workplaces with a large number of accidents and serious risks caused by working environment factors. **103 inspections** were carried out in **51 plants** where measures were taken to prevent and eliminate occupational hazards. The analysis of inspections’ results showed that the greatest number of irregularities directly affecting the safety of workers related to the poor technical condition of machinery and equipment, mainly in terms of appropriate protective devices preventing access to dangerous zones. The use of machinery without guards or with incorrect guards was found in almost every inspected plant and concerned 30% of all inspected machines and devices.

Irregularities in the operation of power devices and installations most often related to: carrying out tests and measurements of the efficiency of protection against electric shock, providing appropriate protection against electric shock and ensuring correct operation of devices and installations. Many irregularities were found in the area of marking and securing hazardous places in establishments. Inspections in the area of performance of work classified as particularly dangerous revealed that detailed requirements for the performance of such works were not specified, no lists of works were drawn up or the lists did not include particularly hazardous works performed in the establishment.

In 2022, labour inspectors also carried out **other scheduled inspection tasks resulting from the SLI action plan**, including comprehensive inspections. They included, above all, inspections relating to examinations of circumstances and causes of accidents at work reported to the SLI, inspections of compliance with labour law, including OSH in mines and companies providing services for the mining industry, in health care facilities, retail shops, forestry service entities, at construction or renovation sites of rail network, in power plants and sewage treatment plants. Among its activities for the improvement of safety, the State Labour Inspection also implements programmes relating to new technologies and new risks in the changing world of work. Labour inspectors implemented a national inspection programme ‘Organization of safe work in servicing hybrid and e-vehicles’.

zrealizowali ogólnokrajowy program kontrolny „Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej samochodów elektrycznych i hybrydowych”.

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest **badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1 920 wypadków przy pracy zaistniałych w 2022 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach poszkodowanych zostało 2 179 osób, w tym 686 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 247 poniosło śmierć. Analizując trend 3-letni stwierdzić można, że liczba wypadków maleje (rok do roku o ok. 5%). Spadek liczby wypadków śmiertelnych wynosi ok. 15% w porównaniu do roku 2021. W porównaniu z ubiegłym rokiem w 2022 r. odnotowano o ok. 10% mniej wypadków skutkujących ciężkimi obrażeniami ciała.

Analogicznie do poprzednich lat wypadkom najczęściej ulegali pracujący w sektorach przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz z zakładów zajmujących się handlem i naprawami pojazdów. **Niechlubny prym w liczbie poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy nadal wiezie sektor budowlany** – co trzecia osoba, która w Polsce zginęła w trakcie pracy w 2022 r., wykonywała zadania związane z pracą w budownictwie. Znacznie mniej osób – w porównaniu do budownictwa – zginęło podczas pracy w zakładach przemysłowych, podczas prac transportowych i magazynowych oraz podczas prac rolniczych i związanych z gospodarką leśną.

Realizując **zadania w ramach nadzoru rynku** inspektorzy pracy sprawdzili wyroby z grup podlegających kompetencjom PIP, głównie maszyn, niskonapięciowego sprzętu elektrycznego oraz środków ochrony indywidualnej. Podczas 655 kontroli, którymi objęto 783 wyroby, wykazano niezgodność z wymaganiami zasadniczymi 64% z nich. Podstawowe zastrzeżenia wynikające z kontroli, związane ze stwarzaniem szczególnie istotnego zagrożenia dla obsługujących, dotyczyły przede wszystkim błędów konstrukcyjnych (np. brak właściwych osłon i elementów zabezpieczających strefy robocze).

Powodem produkcji lub sprowadzania na teren Polski wyrobów niespełniających zasadniczych wymagań bezpieczeństwa są przede wszystkim względy ekonomiczne, ponieważ produkcja wyrobów z materiałów wysokiej jakości i ich kompleksowa ocena pod kątem spełniania zasadniczych wymagań nie jest możliwa bez odpowiednich nakładów finansowych. Wskutek tego część stanowisk pracy jest wyposażona w nieprawidłowe maszyny, urządzenia, a pracownicy otrzymują niecertyfikowane środki ochrony indywidualnej. Wśród częstych przyczyn kwestionowania

One of the most important tasks of the State Labour Inspection is the **examination of circumstances and causes of accidents at work**. Labour inspectors examined the circumstances and causes of 1,920 accidents at work that occurred in 2022 and were reported to the State Labour Inspection. 2,179 persons were injured in these accidents, of which 686 were severely injured and 247 died. Analyzing the 3-year trend, it can be stated that the number of accidents is decreasing (by approx. 5% each year). The decrease in the number of fatal accidents is approx. 15% when compared to 2021. In comparison to the previous year, in 2022 there were approx. 10% less accidents resulting in severe body injuries.

As in the previous years, accidents occurred mostly to persons performing work in industrial processing, construction, vehicle trade and repair establishments. **The infamous leader as regards the number of fatalities in work accidents examined by labour inspectors is the construction industry** – every third person who died at work in Poland in 2022 performed work in that branch. Comparing to the construction sector, much less fatalities occurred in industrial processing, transportation and warehousing as well as agriculture and forestry.

As regards the **tasks in the framework of market surveillance**, labour inspectors examined products from the groups falling under the competence of the State Labour Inspection, mainly machinery, low-voltage electrical equipment and personal protective equipment. In the course of 655 conducted inspections which covered 783 products, non-compliance with the essential requirements was found in 64% of them. The most frequent problems revealed in the course of the inspections related to posing a particularly significant risk to their operators, mainly design errors (e.g. lack of appropriate guards and elements protecting the working zones).

The reasons for the manufacturing or importing to Poland of products which do not meet the essential safety requirements are primarily economic, because manufacturing of products with high-quality materials and their comprehensive assessment in view of compliance with the essential requirements is not possible without appropriate financial resources. Thus, some workplaces are equipped with inappropriate machinery and devices, and workers are equipped with uncertified personal protective equipment. Among the frequent reasons for questioning products by market surveillance authorities, including labour inspectors, the following should be mentioned: failure to fulfil obligations by economic operators responsible for products, which related to formal

wyrobów przez organy nadzoru rynku, w tym inspektorów pracy, należy wymienić niedopełnienie obowiązków przez podmioty gospodarcze odpowiedzialne za wyroby, związane z brakami formalnymi w dokumentacji towarzyszącej sprowadzanym lub produkowanym wyrobom (brak oznakowania CE, brak instrukcji w języku polskim, niewskazanie spełnienia wymagań konkretnych dyrektyw UE, brak deklaracji zgodności z dyrektywami).

Działania PIP w nadzorze rynku podejmowane są tak, aby w miarę posiadanych środków zmaksymalizować ich skuteczność, do czego przyczynia się współpraca z organami celnymi i europejskimi urzędami odpowiedzialnymi za ten obszar. Kontrole PIP koncentrują się na tych rodzajach produktów, których stosowanie stwarza zwiększone ryzyko wypadków lub chorób zawodowych.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **ponad tysiąc kontroli w podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością**. Wykonane zostały planowe kontrole w zakładach pracy chronionej (ZPCH) oraz kontrole w zakładach aktywności zawodowej (ZAZ). Ponadto na otwartym rynku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili kilkadziesiąt kontroli warunków pracy pracowników posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Zakresem kontroli objęto zarówno zagadnienia prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym spełnienia okoliczności uprawniających do uzyskania statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej.

Nieprzestrzeżenie obowiązujących przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w ZPCH i ZAZ dotyczyło najczęściej stosunku pracy (przekazywanie pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia), urlopów (nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo) oraz czasu pracy (niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, nieregistrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy).

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy związane były z naruszeniem przepisów dotyczących: obiektów i pomieszczeń pracy, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (spowodowane były ich bieżącym zużyciem i brakiem konserwacji), czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych, utrudnieniami architektonicznymi oraz brakiem rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych, urządzeń i instalacji energetycznych. Niepokojący jest również odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym użytkowania maszyn niewyposażonych

deficiencies in the documentation accompanying imported or manufactured products (lack of CE marking, lack of operator's manual in Polish, failure to indicate compliance with requirements of specific EU directives, no declaration of conformity with directives).

SLI's activities in the field of market surveillance are undertaken in a way as to maximize their efficiency as far as possible in view of available resources, which is supported by cooperation with customs authorities and European authorities responsible in this respect. SLI's inspections focus on the types of products, the use of which poses an increased risk of accidents or occupational diseases.

In 2022, labour inspectors carried out **over a thousand inspections in entities employing persons with disabilities**. Scheduled inspections were carried out in protected work establishments (PWE) and vocational development centres (VDC). Moreover, on the open labour market, labour inspectors conducted a few dozen inspections of working conditions of workers holding a certificate of severe or moderate disability. The scope of these inspections covered both the issues of legal protection of labour and technical safety at work, including the fulfilment of prerequisites authorizing to obtain the status of an employer running a protected work establishment.

Non-compliance with applicable provisions on the legal protection of labour in PWE and VDC most often related to the employment relationship (providing employees with incorrect information on employment conditions), leaves (failing to grant the employee annual leave in the calendar year in which he/she acquired the right to it) and working time (inappropriate registration of working time, not registering work start and end times).

The most frequent irregularities in the field of technical work safety covered violations of the provisions on: work facilities and premises, including hygiene and sanitary rooms (due to their wear and tear and the lack of maintenance), harmful, dangerous and onerous factors, architectural obstacles and the lack of solutions to improve safety of disabled persons and the operation of power devices and installations. The rate of irregularities relating to the technical condition of machinery and technical devices is also worrying, including the use of machines not equipped with appropriate protective and steering devices, which has a direct impact on the safety of operation by disabled persons.

In the reporting year, the State Labour Inspection continued its **First Inspection Programme**. The programme covered micro-enterprises (1-9 workers)

w odpowiednie urządzenia ochronne i sterownicze, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo obsługi przez osoby z niepełnosprawnościami.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała **Programme pierwszej kontroli**. Objęte nim zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które nie były uprzednio kontrolowane. W roku 2022 inspektorzy przeprowadzili **1 753 tego typu kontrole**. Pierwsza kontrola dotyczy firm krótko funkcjonujących na rynku, zatem w grupie tych zakładów występują charakterystyczne i powszechne uchybienia, związane ze zgodnym z prawem przygotowaniem pracowników do pracy, brakami formalnoprawnymi, czy organizacją służby bhp.

Niestety, niemal w każdej z nich stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne. Są one skutkiem lekceważenia przepisów prawa pracy, a także chęci poczynienia oszczędności związanych z obniżeniem kosztów prowadzonej działalności. Nowym pracodawcom trudności sprawia prawidłowe ustalenie porządku pracy, w postaci prawidłowo ustalonych systemów i rozkładów czasu pracy, spełnienie obowiązków informacyjnych wobec pracowników, prowadzenie ewidencji czasu pracy, niezbędnej do prawidłowego wyliczenia należnego wynagrodzenia, a co najbardziej niepokojące – nieterminowe wypłacanie pensji w prawidłowej wysokości. Nielegalną pracę stwierdzono w odniesieniu do prawie co piątego obywatela polskiego w skontrolowanych pod tym względem zakładach pracy. Podobna skala (18%) dotyczyła powierzania nielegalnego wykonywania pracy obcokrajowcom.

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano średnio 3,5 nieprawidłowości różnego rodzaju (podczas pierwszej kontroli – średnio 15). Zwykle dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzane podczas pierwszych kontroli, co oznacza, że pracodawcy realizowali środki prawne wydane uprzednio przez inspektorów pracy. Nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika ujawniono w czasie 85 kontroli sprawdzających.

Rok 2022 r. był trudny dla wszystkich przedsiębiorców, którzy zmuszeni byli walczyć o przetrwanie na rynku mimo jeszcze panującej pandemii, rosnącej inflacji oraz nowego zagrożenia, jakim jest kryzys gospodarczy wywołany konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy. Kontrolowani przedsiębiorcy, funkcjonujący na rynku pracy do 36 miesięcy, dodatkowo musieli nadążać za częstymi i złożonymi zmianami przepisów prawa pracy spowodowanymi wprowadzaniem tarcz anty-covidowych i ich nowelizacjami, a także tarcz antyinflacyjnych.

and small enterprises (10-49 workers) operating on the market for no longer than 3 years, which had not been previously inspected. In 2022, inspectors carried out **1,753 inspections of this type**. The first inspection covers companies operating on the market for a short period of time, as in these enterprises typical and common irregularities occur which include preparation of workers for work, formal and legal deficiencies, or the organization of OSH services.

Unfortunately, during almost all inspections, various types of irregularities were found and appropriate legal measures were applied. They were the result of disregard for the provisions of labour law, as well as intention to make savings through the reduction of operational expenses. It is difficult for new employers to establish the work order properly, in the form of correctly established working time systems and schedules, complying with information obligations towards employees, keeping records of working time necessary for the correct calculation of due remuneration, and most disturbingly - untimely payment of salaries in the correct amount. Almost every fifth Polish citizen was found to be working illegally in establishments inspected on this aspect. Entrusting illegal work to foreigners was on a similar level (18%).

In result of each follow-up inspection, 3.5 irregularities of various types were revealed on average (in case of first inspections – 15 on average). Usually irregularities differed from those detected during first inspections, which means that the employers applied the legal measures previously imposed by labour inspectors. Irregularities constituting offences against employees' rights were found during 85 follow-up inspections.

The year 2022 was difficult for all entrepreneurs who had to fight to survive on the market despite the pandemic, rising inflation and the risk of new economic crisis caused by the military conflict in Ukraine. The inspected entrepreneurs, operating on the labour market for up to 36 months, additionally had to follow frequent and complex amendments of the labour law caused by the introduction of the so-called anti-covid shields and their amendments, as well as anti-inflation shields. Audit and advisory inspections constituted a great support for these employers.

In 2022, the State Labour Inspection conducted inspections in the framework of the Senior Labour Inspectors' Committee campaign. This resulted from the SLI's involvement in the EMEX Working Group, as early

Kontrole o charakterze audytowo-doradczym były dla tych pracodawców dużym wsparciem.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole w ramach kampanii organizowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy. Wynikało to z zaangażowania urzędu w prace Grupy EMEX już na etapie organizacji kampanii. Tematem przewodnim kontroli prowadzonych według jednolitych wytycznych była ocena jakości działań podejmowanych przez pracodawców w związku z oceną ryzyka zawodowego i środków zarządzania ryzykiem w odniesieniu do **zapobiegania zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego** wynikającym z warunków środowiska pracy w branży spożywczej oraz w opiece zdrowotnej i społecznej.

W Polsce w okresie od 15.03.2022 r. do 30.06.2022 r. przeprowadzono **55 kontroli**, z czego 37 dotyczyło branży spożywczej, a 18 – podmiotów leczniczych.

Kontrole przeprowadzone w branży przetwórstwa spożywczego wskazały, że z podstawowego obowiązku dokonania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego w kontekście związanych z pracą zagrożeń powodujących dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, nie wywiązało się 22% pracodawców. Natomiast tam, gdzie ocenę ryzyka zawodowego przeprowadzono, nie uwzględniono zagadnień mających wpływ na ryzyko wystąpienia tych dolegliwości. Wyniki kontroli w tej branży wskazują, że świadomość pracodawców oraz pracowników w zakresie zagrożeń oraz metod i sposobów przeciwdziałania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym w środowisku pracy jest niska.

Pracodawców **sektora opieki zdrowotnej i społecznej** cechowało większe zrozumienie dla potrzeb podejmowania działań prewencyjnych w kontekście zagrożeń chorobami układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. Niewątpliwie można tę postawę łączyć z bardzo szczególnym charakterem świadczonych przez nich usług, które w swojej istocie dotyczą obszarów zdrowia i dobrostanu człowieka. Można to było zaobserwować szczególnie w sektorze opieki społecznej, gdzie pomoc pensjonariuszom z niepełnosprawnościami w zakresie poruszania się czy samoobsługi najczęściej wiąże się z narażeniem personelu na zagrożenia ergonomiczne. Wartością dodaną, ułatwiającą pracodawcom podejmowanie działań profilaktycznych, jest obecność w grupie zatrudnionych wykwalifikowanego fizjoterapeuty oraz dostępność urządzeń i sprzętu do rehabilitacji i fizjoterapii, który może być wykorzystywany przez pracowników w czasie, gdy nie korzystają z niego pacjenci.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. wskazują, że **stan bezpieczeństwa i higieny pracy – pomimo pewnych symptomów**

as at the stage of organizing the campaign. The theme of inspections carried out in accordance with unified guidelines was the assessment of the quality of actions taken by employers in connection with occupational risk assessment and risk management measures in relation to the **prevention of musculoskeletal disorders** resulting from working environment conditions in the food industry and in health and social care.

55 inspections were conducted in Poland in the period from 15.03.2022 to 30.06.2022, of which 37 in the food industry and 18 in health care units.

Inspections carried out in the food processing industry revealed that the basic duty to carry out and document occupational risk assessment in view of work-related hazards causing musculoskeletal disorders was not complied with by 22% of employers. However, where the occupational risk assessment was carried out, issues affecting the risk of these disorders were not taken into account. The results of inspections in the sector revealed that the awareness of employers and workers as regards the risks and methods for preventing musculoskeletal disorders in the working environment remains low.

Employers in **the health and social care sector** had a greater understanding for the necessity of commencement of preventive actions against work-related musculoskeletal disorders. Undoubtedly, this could be attributed to the very specific nature of their services, which in their essence cover the issue of human health and well-being. This could be seen especially in the social care sector, where helping disabled residents in terms of mobility or self-service is most often associated with exposing personnel to ergonomic hazards. The added value that makes it easier for employers to take preventive measures is the presence of a qualified physiotherapist in the group of employees and the availability of devices and equipment for rehabilitation and physiotherapy, which can be used by workers when patients are not using it.

The results of the inspections carried out by the State Labour Inspection in 2022 revealed that **the state of occupational health and safety, despite some symptoms of improvement i.e. the annually decreasing number of fatal and serious accidents at work, remains far from expectations**. The reasons for this are diverse and result from both the external (macroeconomic) and internal (microeconomic) conditions of functioning of enterprises. The most important challenges faced by enterprises include:

poprawy w postaci corocznie zmniejszającej się liczby śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy – nadal odbiega od oczekiwań. Przyczyny tego są różnorodne i wynikają zarówno z warunków zewnętrznych (makroekonomicznych), jak i wewnętrznych (mikroekonomicznych) funkcjonowania przedsiębiorstw. Do najważniejszych wyzwań, z którymi zmagają się przedsiębiorstwa, należą: utrzymanie zbytu w warunkach rosnącej konkurencji i globalizacji, zapewnienie wysokiej jakości produktów i usług, efektywność pracy, a ostatnio pozyskanie odpowiednich specjalistów, a niejednokrotnie w ogóle rąk do pracy. Problemy poszczególnych branż i zakładów przekładają się na sytuację zatrudnionych i warunki, w jakich świadczą oni pracę. Jednocześnie inspektorzy pracy obserwują wciąż niewystarczającą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy wśród pracowników, pracodawców, a także podwykonawców i firm współpracujących.

Problemy organizacyjne i ekonomiczne nie usprawiedliwiają braku poszanowania dla wymagań prawa, w tym przepisów określających właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie niwelują obowiązków pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę, bez względu na podstawę prawną tego świadczenia.

Bezpieczeństwo pracy jest barometrem poziomu zagrożeń zawodowych, występujących w przedsiębiorstwach, zaangażowania pracodawców i przedsiębiorców w zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, efektywności wewnętrznych służb nadzoru i służby bhp oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Dla osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy szczególnie istotne jest bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy. Najważniejsza jest świadomość, że obszar potocznie zwany bhp, to równie istotny aspekt funkcjonowania firmy, jak płynność finansowa, poszerzanie rynków zbytu i rozwój firmy.

Możliwość sprawnego zarządzania obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy jest stosunkowo łatwo dostępna. Służy temu rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego w zakładzie oraz jej stosowanie w praktyce, w tym aktualizacja idąca za zmianami organizacyjnymi i zdarzeniami wypadkowymi.

Drugim istotnym elementem jest umożliwienie pracownikom rzeczywistego udziału w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa, również dzięki stałej weryfikacji ryzyka na ich własnych stanowiskach pracy. W tym zakresie Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi aktywną działalność uświadamiającą, wspierającą zaangażowanie pracodawców w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy oraz przekonującą do wzmacniania roli partycypacji

maintaining sales in the conditions of growing competition and globalization, ensuring high quality products and services, work efficiency and, recently, acquiring the appropriate specialists or even hands for work at all. The problems of individual industries and establishments translate into the situation of workers and their working conditions. At the same time, labour inspectors still see insufficient awareness of working environment risks among workers, employers as well as subcontractors and cooperating companies.

Organizational and economic problems do not justify the lack of respect for the requirements of the law, including the regulations stipulating the appropriate level of occupational safety and health. In particular, they do not eliminate employers' and entrepreneurs' duties towards persons providing work, regardless of the legal basis of the work.

Work safety is the barometer of the level of occupational hazards existing in enterprises, involvement of employers and entrepreneurs in ensuring safe working conditions, the efficiency of internal supervision services and OSH services as well as the activities of bodies supervising working conditions.

For the achievement of sustainable improvement of work safety, a direct involvement of employers in the management of safety and health at work is particularly important. The most important issue is the awareness that the area commonly known as OSH is an equally important aspect of the company's operation as financial liquidity, expansion of sales markets and company development.

Efficient management in the area of occupational safety and health is relatively easily accessible. It is possible with a reliable occupational risk assessment in the establishment and its application in practice, updated after organizational changes and accident occurrences.

The second important element is enabling workers' actual participation in the increasing of safety level, also through continuous verification of risks at their own workstations. In this respect, the State Labour Inspection actively conducts awareness-raising activities supporting the involvement of employers in improving safety and working conditions and convincing them to strengthen the role of workers' participation in joint building of high working culture. SLI inspectors exercise this task on a daily basis, both in the framework of their supervisory and inspection as well as preventive and promotional actions.

Multiple inspections in the area of occupational safety and health indicate the need to:

pracowniczej we wspólnym budowaniu wysokiej kultury pracy. Inspektorzy PIP wykonują to na co dzień, zarówno w działalności nadzorczo kontrolnej, jak i prewencyjno-promocyjnej.

Wielokrotne kontrole w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują na potrzebę:

- prowadzenia ukierunkowanych działań kontrolno-nadzorczych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których zagrożenia wypadkowe i zawodowe występują w największym nasileniu,
- aktywizowania pracodawców do podejmowania systemowych działań zapewniających właściwe warunki pracy, a pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach – do aktywnego włączenia się w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ryzykiem zawodowym,
- realizacji przedstawianych przez PIP wniosków legislacyjnych, służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących, dostosowujących zapisy do zmieniającej się rzeczywistości i postępu technologicznego oraz podnoszących praktyczność stosowania i zrozumienie przepisów przez podmioty mające je stosować, jak również wpływających na możliwość odpowiedniego egzekwowania przepisów przez inspektorów pracy.

Nadal największym problemem, o szczególnej wadze społecznej, z zakresu **prawnej ochrony pracy**, są naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeń, przepisów dotyczących czasu pracy, a także zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Dlatego też działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. skoncentrowane były na eliminowaniu lub istotnym ograniczeniu wskazanych powyżej naruszeń. Ponadto, podobnie jak w poprzednich latach, inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych weryfikowali przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta, jak również o pracowniczych planach kapitałowych oraz Karty Nauczyciela.

Ponadto Główny Inspektor Pracy, realizując swoje ustawowe uprawnienie polegające na inicjowaniu prac legislacyjnych w dziedzinie prawa pracy, skierował **6 wniosków legislacyjnych** w obszarach, które w jego opinii wymagały uregulowania lub doprecyzowania przepisów prawa.

W 2022 r. na stan przestrzegania przepisów, jak i na działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, częściowo miały wpływ czynniki zewnętrzne, takie jak panująca jeszcze pandemia koronawirusa SARS-CoV-2, częste zmiany przepisów prawa pracy w tym zakresie, rosnąca

- conduct targeted inspections and supervisory activities in industries and establishments where occupational and accident risks occur most frequently,
- activate employers to undertake systematic actions ensuring appropriate working conditions and encourage workers in small and medium-sized enterprises to actively participate in the management of safety and health as well as occupational risks,
- implementation of SLI's legislative proposals aimed at strengthening the legal protection of workers' health and lives, adapting the legal provisions to the changing reality and technological development and increasing the practical application and understanding of provisions by entities responsible for their application as well as affecting the possibility of appropriate enforcement of legal provisions by labour inspectors.

Violations of the provisions on remuneration for work and other due benefits, working time and employment on the basis of civil-law contracts remain the most important problems in the field of **legal protection of labour** and are of particular social importance. Therefore, the State Labour Inspection's activities in 2022 were focused on elimination or significant reduction of the a/m violations. Moreover, as in the previous years, labour inspectors verified the compliance with provisions on limiting trade on Sundays and bank holidays and on the employee capital plans and the Teacher's Charter.

Moreover, the Chief Labour Inspector, exercising her statutory entitlement to initiate legislative works in the field of labour law, submitted **six legislative proposals** in areas which, in her opinion, required regulation or clarification of legal provisions.

In 2022, the state of compliance with provisions and the inspection activity of the State Labour Inspection were partly affected by the still lasting SARS-CoV-2 pandemic, frequent amendments of labour law provisions in this respect, rising inflation and the new risk of economic crisis caused by the military conflict in the territory of Ukraine.

The difficult economic situation primarily contributed to the large number of violations in the scope of **payment of remuneration and other benefits due** under an employment relationship. The share of inspections which revealed violations of the provisions of the Labour Code addressing remuneration-related issues in the total number of inspections further increased in 2022 (after decrease of the indicator in the first year of COVID-19 pandemic). The most frequent violations related to payment of remuneration

inflacja oraz nowe zagrożenie, jakim jest kryzys gospodarczy wywołany konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy.

Niełatwa sytuacja gospodarcza przyczyniała się przede wszystkim do utrzymania wysokiej skali naruszeń przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W roku 2022 odnotowano dalszy wzrost odsetka kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli (po spadku wskaźnika w pierwszym roku pandemii COVID-19). Najczęstszymi naruszeniami z zakresu wypłaty wynagrodzeń były: nierekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń oraz nieprawidłowe wypłacanie ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Szczególnie wysoki poziom nieprawidłowości dotyczył obowiązku należytego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Podczas kontroli kompleksowych stwierdzono, że obowiązek ten naruszał co drugi podmiot polecający taką pracę, przy czym częściej były to braki niż uchybienia. Na podobnie wysokim poziomie utrzymywały się nieprawidłowości w zakresie obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ponad połowa pracodawców, na których ciążył ten obowiązek, nie wywiązała się z niego prawidłowo. W mniejszym stopniu inspektorzy pracy stwierdzali naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej, niewypłacania wynagrodzenia w prawidłowej wysokości oraz wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Ujawnione naruszenia uzasadniane były przede wszystkim niezajomością przepisów, jak i względami natury ekonomicznej. Jak deklarowali niektórzy pracodawcy, w związku z trudną sytuacją ekonomiczną i brakiem środków, na dalszy plan odsuwali kwestie regulowania należności wobec pracowników.

Na prawidłowość ustalania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą przekładają się utrzymujące się na wysokim poziomie naruszenia przepisów o **czasie pracy**. W 2022 r. w stosunku do poprzedniego roku znacząco zwiększyła się skala ujawnionych nieprawidłowości w realizacji obowiązku określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych, co wpływało na trudności w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy pracownika. Nadal wysoka jest

covered: non-payment of overtime remuneration, late payment of remuneration and incorrect payment of money equivalent for unused annual leave. A particularly high level of irregularities concerned the obligation to pay adequate remuneration for overtime work. During comprehensive inspections, it was established that this duty was violated by every second entity ordering performance of such work. Irregularities with regard to the obligation to pay the financial equivalent for leave unused by the employee, in whole or in part, due to the termination or expiration of the employment relationship remained at a similar level. More than half of the employers who had this obligation failed to fulfil it correctly. To a lesser extent, labour inspectors detected violations of the duty to pay the remuneration for work or additional remuneration for each hour of night work in a timely manner or failure to pay the remuneration for annual leave in the appropriate amount. The irregularities revealed were primarily caused by the ignorance of applicable provisions as well as economic factors. Some employers declared that owing to the difficult economic situation and lack of resources, they postponed the payment of workers' salaries.

Correct settlement of remuneration and other work-related benefits is affected by persistently high number of violations of **working time** provisions. In 2022, comparing to the preceding year, the scale of detected violations of the duty to specify working time systems and schedules as well as reference periods in collective agreements, work regulations or announcements significantly increased, which resulted in difficulties in planning and settling workers' working time. The scale of non-compliance with the five-day weekly working time remains high. Similarly to 2021, employers were found to have irregularities in the scope of keeping working time records for the purpose of appropriate settlement of remuneration and other work-related benefits. However, it should be noted that the number of irregularities related to drawing up of working time schedules and informing workers about them decreased.

As regards the compliance with regulations on driving time, breaks and rest time of **drivers** and their **working time**, in 2022 the State Labour Inspection implemented the 'National Inspection Strategy of regulations on driving and stoppage time, mandatory breaks and drivers' rest periods for 2021-2022'. As part of the 'Strategy...', labour inspectors checked drivers' driving time as well as mandatory breaks and rest periods resulting from the Regulation (EC) No 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) No 3821/85 and (EC) No 2135/98 and

skala nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Podobnie jak w 2021 r. stwierdzano u pracodawców nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia pracowników oraz innych świadczeń związanych z pracą. Należy jednak zauważyć, że nastąpił spadek odsetka nieprawidłowości dotyczących sporządzania rozkładów czasu pracy i informowania o nim pracowników.

W zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz **czasu pracy kierowców** inspekcja pracy w 2022 r. realizowała „Krajową Strategię Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021-2022”. W ramach „Strategii...” inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z *rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85*, a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Najczęstszym stwierdzanym naruszeniem było niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Rządziej inspektorzy pracy stwierdzali naruszenie polegające na niezapewnieniu odpowiedniego odpoczynku dziennego. Warto zwrócić uwagę, że naruszenie to, było najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością z zakresu czasu pracy kierowców w poprzednim roku. Innymi częstymi naruszeniami było nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy oraz dwutygodniowego limitu czasu jazdy. Czynnikiem, które sprzyjały naruszeniom przepisów związanych z czasem pracy kierowców, na które zwracali uwagę pracodawcy, był przede wszystkim duży deficyt kierowców na rynku pracy, pogłębiony przez pandemię i wojnę na terenie Ukrainy.

Istotną społecznie kwestią jest przestrzeganie zakazu zawierania **umów cywilnoprawnych** w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Przyczyny naruszeń w tym zakresie są podobne jak w poprzednich latach, tj. próba minimalizowania kosztów zatrudnienia oraz niedostateczna znajomość przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych. Uwzględniając dane statystyczne należy podkreślić, że z roku na rok zmniejsza się odsetek

repealing Council Regulation (EEC) No 3820/85, as well as selected aspects of compliance with drivers' working time regulations. The most common violation was the failure to ensure the required break when driving longer than 4.5 hours. Failure to ensure appropriate daily rest period occurred less frequently. It should be pointed out that this violation was the most frequently encountered irregularity in the scope of drivers' working time in the previous year. Other frequently met violations covered non-compliance with daily driving time limit and the two-week long driving limit. The factors contributing to these violations mentioned by the employers were primarily the significant shortage of drivers on the labour market exacerbated by the pandemic and the war in the territory of Ukraine.

Respecting the prohibition to conclude **civil-law contracts** under circumstances specific for an employment relationship is a socially important issue. The reasons for violations in this respect are similar to those in preceding years, i.e. attempting to minimize employment-related expenses and insufficient knowledge of legal provisions on the admissibility of working under civil-law contracts. Taking into account statistical data, it should be emphasized that the number of civil-law contracts contested by labour inspectors in relation to the total number of inspected contracts decreases on an annual basis. Owing to the far-reaching consequences of conclusion of civil-law contracts in circumstances specific for the employment relationship, it should be underlined that the current legal instruments at labour inspectors' disposal are considered insufficient to prevent the problem effectively. Therefore, there are calls to grant labour inspectors the powers of establishing the existence of an employment relationship independently.

In the case of compliance with the regulations on the **restriction of trade on Sundays and public holidays and certain other days**, it should be noted that the percentage of retail establishments with violations in 2022 increased significantly compared to the previous year. The reason for this was that entrepreneurs were looking for new ways to take advantage of the exemptions from the trade ban. Indeed, as of 1 February 2022, the *Act of 14 October 2021 Amending the Act on Restriction of Trade on Sundays and Public Holidays and Certain Other Days* entered into force, which was intended to, among other things, counteract the negative phenomenon of retail outlets taking advantage of their post office status. Despite the fact that the Act proved to be effective in sealing the legislation, entrepreneurs sought new opportunities

kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli. Z uwagi na daleko idące skutki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, podkreślić jednak należy, że obecne instrumenty prawne przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać temu zjawisku. Dlatego też pojawiają się postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

W przypadku przestrzegania przepisów o **ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni**, należy zauważyć, że odsetek placówek handlowych, w których doszło do naruszeń w 2022 r. zwiększył się znacząco w stosunku do roku poprzedniego. Przyczyną tego było poszukiwanie przez przedsiębiorców nowych sposobów korzystania z wyłączeń spod zakazu handlu. Z dniem 1 lutego 2022 r. weszła bowiem w życie *ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni*, która m.in. miała przeciwdziałać negatywnemu zjawisku, jakim było korzystanie przez placówki handlowe ze statusu placówki pocztowej. Pomimo tego, że ustawa ta okazała się skuteczna w zakresie uszczelnienia przepisów, to przedsiębiorcy poszukiwali nowych możliwości prowadzenia handlu w niedzielę. Przede wszystkim zaczęli nieprawidłowo korzystać z wyłączenia jakim jest możliwość prowadzenia handlu w niedzielę w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Odnotowany wzrost naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni spowodowany był także liczbą skontrolowanych placówek, która w stosunku do 2021 r. wzrosła blisko dwukrotnie.

Realizując temat prawnej ochrony pracy w **jednostkach oświatowych** wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. potwierdziły nieprawidłowości ujawniane w latach poprzednich. Najwięcej uchybień dotyczyło nawiązania stosunku pracy z nauczycielami, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Były one następstwem niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków, zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony oraz niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. Skala nieprawidłowości w tym zakresie podobna była do 2021 r.

to trade on Sundays. Above all, they started to make improper use of the exemption of the possibility to trade on Sundays in establishments carrying out cultural, sporting, educational, tourism and leisure activities. The recorded increase in violations in respect of compliance with the regulations on the restriction of trade on Sundays and holidays and certain other days was also due to the number of establishments inspected, which nearly doubled compared to 2021.

In pursuing the theme of legal protection of labour in **educational entities**, the results of the inspections carried out in 2022 confirmed the shortcomings revealed in previous years. Most irregularities concerned the conclusion of the employment relationship with teachers, including employment contracts and appointment as the basis of the employment relationship. These followed from the failure to confirm in writing the type of contract and its terms and conditions, the conclusion of a fixed-term employment contract in conditions in which an indefinite-term contract should have been concluded, and the failure to confirm the transformation of an employment relationship established on the basis of an open-ended contract into an employment relationship on the basis of an appointment. The scale of irregularities in this respect was comparable to that in 2021.

Inspections of compliance with the regulations on Employee Capital Plans (Polish acronym: PPK) in 2022 again indicated an upward trend compared to the previous year. The largest number of violations, as in the previous year, was found in the area of payment of contributions to PPK. Another violation that appeared during the PPK inspections was the failure to conclude a PPK agreement or concluding it after the deadline. The breaches mainly concerned private sector employers. They occurred far less frequently in the public sector. The results of the inspections conducted in 2022 show that employers are mostly complying with the obligations imposed on them under the *Act of 14 October 2018 on Employee Capital Plans*. The irregularities mainly concern small establishments. It should also be emphasised that as of the date of entry into force of the amendment to the aforementioned Act, i.e. 4 June 2022, the State Labour Inspection is also prosecuting the offence of soliciting the abandonment of saving in PPK and is participating as a public prosecutor in proceedings concerning these offences.

The results of the inspections allow us to conclude that the irregularities in terms of compliance with the

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących **pracowniczych planów kapitałowych** (PPK) w 2022 r. wskazały ponownie na tendencje wzrostową w stosunku do roku ubiegłego. Najwięcej wykroczeń, podobnie jak w poprzednim roku, stwierdzono w zakresie dokonywania wpłat do PPK. Innym naruszeniem, które pojawiało się podczas kontroli w zakresie PPK, było nie zawarcie umowy o prowadzenie PPK lub zawarcie jej po terminie. Naruszenia przepisów dotyczyły głównie pracodawców z sektora prywatnego. W sektorze publicznym występowały zdecydowanie rzadziej. Wyniki kontroli prowadzonych w 2022 r. pokazują, iż pracodawcy w większości przypadków wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków wynikających z *ustawy z dnia 14 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych*. Nieprawidłowości dotyczą głównie małych zakładów pracy. Należy także podkreślić, że od dnia wejścia w życie nowelizacji ww. ustawy, tj. od dnia 4 czerwca 2022 r., Państwowa Inspekcja Pracy ściga także wykroczenie, jakim jest nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz bierze udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

Wyniki kontroli pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy **zatrudnianiu młodocianych** mają charakter powtarzalny. Podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej nieprawidłowości dotyczyło braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Często naruszany jest też obowiązek prowadzenia różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Niepokojące jest, że od lat głównym problemem przy zatrudnianiu tej grupy osób jest także nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak odpowiednich badań lekarskich oraz szkoleń bhp w przypadku młodocianych jest szczególnie niebezpieczny i w perspektywie długookresowej może powodować ogromne koszty społeczne.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła także kompleksowe kontrole w **podmiotach leczniczych**, których celem była ocena stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie tych kontroli najczęściej ujawniano nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (obwieszczenia). Uchybienia te polegały przede wszystkim na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla poszczególnych grup zawodowych. Innymi, równie często ujawnianymi uchybieniami, były nieprawidłowości

labour law in the **employment of juveniles** are of a recurrent nature. As in the previous years, the largest number of irregularities concerned the failure to provide information to the legal representatives of the juvenile about occupational risks and the principles of protection against hazards. The obligation to keep various types of records related to the employment of juvenile workers is also frequently violated. It is worrying that, for years, the main problem in employing this group of people has also been the failure to comply with occupational health and safety regulations. The lack of appropriate medical examinations and occupational health and safety training in the case of adolescents is particularly dangerous and, in the long term, may cause huge social costs.

In 2022 the State Labour Inspection also carried out comprehensive inspections of **medical entities** to assess the degree of compliance with labour law, including occupational health and safety. In the course of these inspections, the most frequent irregularities were revealed with regard to work regulations (announcements). These deficiencies consisted mainly in the failure to establish working time systems and schedules and the adopted reference periods for individual professional groups. Other, equally frequently revealed deficiencies were irregularities in payment for overtime work and irregularities in the preparation of written information on employment conditions.

The inspections carried out in 2022 indicate that the **state of compliance with legal protection of labour regulations has generally remained stable or the extent has increased slightly**. This was partly influenced by the effects of the SARS-CoV-2 virus pandemic and, to a large extent, by the economic situation caused by the war on Ukrainian territory and, consequently, by population migration, and inflation. However, it should be noted that, as in previous years, violations were also the result of poor work organisation on the part of employers, ignorance of the law and deliberate actions to circumvent regulations or maximise profits. According to the employers' declarations, the reasons for the breaches were mainly economic conditions, which caused attention to be focused on financial difficulties and staying in the market, relegating to the background the issues of payment of dues to employees and the correct application of regulations.

Given the inadequacies of legal protection of labour, it is necessary to continue to monitor compliance with the law

przy wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieprawidłowości w zakresie sporządzania pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wskazują, że **stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, co do zasady utrzymuje się na stałym poziomie, bądź skala nieznacznie rośnie**. Częściowo wpływ na to miały skutki pandemii wirusa SARS-CoV-2 oraz w dużej mierze sytuacja gospodarcza spowodowana wojną na terenie Ukrainy, a co za tym idzie migracja ludności i inflacja. Należy jednak zaznaczyć, że tak jak w latach poprzednich, naruszenia przepisów były wynikiem także złej organizacji pracy u pracodawców, nieznajomości prawa oraz świadomego działania mającego na celu obejście przepisów lub maksymalizację zysków. Zgodnie z deklaracjami pracodawców przyczynami uchybień były głównie uwarunkowania gospodarcze, które sprawiły, że uwagę koncentrowano na trudnościach finansowych i utrzymaniu się na rynku, na dalszy plan odsuwając kwestie regulowania należności wobec pracowników i prawidłowego stosowania przepisów.

Ze względu na nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy konieczne jest dalsze monitorowanie przestrzegania prawa oraz podejmowanie działań promocyjno-informacyjnych, w tym bezpłatnego poradnictwa prawnego.

W 2022 r. inspektorzy pracy skontrolowali **legalność zatrudnienia ponad 122 tys. obywateli polskich**. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do ponad 17 tys. osób, co stanowi ponad 14% osób objętych sprawdzeniem.

W porównaniu do lat poprzednich, zjawisko nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej utrzymuje się na nieco wyższym poziomie (w 2021 r. - 12%, w 2020 r. - 13%, w 2019 r. – 11%).

Kontrole PIP w obszarze legalności powierzania pracy obywatelom polskim prowadzone w 2022 r. ujawniły wzrost nieprawidłowości, w szczególności dotyczących zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Jest to zjawisko niepokojące, zważywszy m.in. na nieustającą atrakcyjność powierzania pracy w ramach umów cywilnoprawnych. W odniesieniu do legalności zatrudnienia obywateli polskich należy stwierdzić, że jedyną zmianą w przedmiotowym obszarze jest zwiększający się zakres zagadnień, jaki inspektorzy pracy mają do zbadania w trakcie czynności kontrolnych (zagadnienia dotyczące: dłużników alimentacyjnych czy zgłaszania właściwym organom wszystkich świadczeń ze stosunku

and to undertake promotional and information activities, including free legal advice.

In 2022, labour inspectors inspected the **legality of employment of more than 122,000 Polish citizens**. Illegal employment or illegal other gainful work was found in relation to more than 17 thousand people, which is more than 14% of those inspected.

Compared to previous years, the phenomenon of illegal employment or illegal other gainful work remains at a slightly higher level (12% in 2021, 13% in 2020, 11% in 2019).

SLI inspections in the area of legality of entrusting work to Polish citizens conducted in 2022 revealed an increase in irregularities, in particular with regard to registering with social security. This is a worrying phenomenon, given, inter alia, the continuing attractiveness of entrusting work under civil law contracts. As regards the legality of employment of Polish citizens, it should be stated that the only change in the area in question is the increasing scope of issues to be examined by labour inspectors in the course of their inspection activities (issues concerning: alimony debtors or reporting to the competent authorities all benefits from the employment relationship in terms of amounts of actually paid remuneration and other benefits from the employment relationship), with the simultaneous lack of introduction of real solutions and tools aimed at the effective elimination of illegal employment and the burdening of our office with tasks which, in our opinion, should be performed by other services (e.g. concerning verification of the status of an unemployed person or payment of contributions to the Labour Fund). As regards the reasons for the illegal entrustment and performance of work, it should be noted that the inspections carried out by the State Labour Inspection make it possible to conclude that the attitudes of entrepreneurs who knowingly violate the provisions on the legality of employment cannot be changed by applying penalties for the entrustment of work in the grey market under the existing rules. That is why we strongly emphasise the need to amend the current legislation on the legality of employment, which, on the one hand, will redefine the concept of undeclared work and, on the other hand, will allow labour inspectors to apply modern, electronic data analysis tools using information from the databases of other services. The experience of recent years shows that inspection activities in the field of legality of employment and legality of other gainful work are no longer quick inspections at the place of work, consisting

pracy w zakresie kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy), przy jednoczesnym braku wprowadzania realnych rozwiązań i narzędzi mających na celu skuteczne eliminowanie nielegalnego zatrudnienia i obciążenie zadaniami, które w naszej ocenie powinny wykonywać inne służby (np. dotyczące weryfikacji statusu osoby bezrobotnej czy opłacania składek na Fundusz Pracy). Odnosząc się do przyczyn nielegalnego powierzania i wykonywania pracy, należy zwrócić uwagę, że kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy pozwalają na stwierdzenie, że postaw przedsiębiorców, którzy świadomie naruszają przepisy o legalności zatrudnienia, nie da się zmienić stosując kary za powierzanie pracy w szarej strefie na dotychczasowych zasadach. Dlatego tak mocno akcentujemy potrzebę zmiany obowiązujących przepisów w zakresie legalności zatrudnienia, które z jednej strony na nowo zdefiniują pojęcie pracy niezadeklarowanej, a z drugiej strony pozwolą inspektorom pracy na stosowanie nowoczesnych, elektronicznych narzędzi analizy danych z wykorzystaniem informacji pozostających w zasobach innych służb. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że czynności kontrolne z zakresu legalności zatrudnienia i legalności innej pracy zarobkowej to już nie szybkie kontrole w miejscu wykonywania pracy, polegające na odebraniu oświadczenia od osób ujawnionych przez inspektora pracy na terenie zakładu pracy, lecz żmudne, czasochłonne i interdyscyplinarne postępowania, wymagające głębokiej analizy danych i wyciągania wniosków opartych o informacje i dowody pochodzące z różnych źródeł.

Podobnie jak w latach poprzednich **najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy** – 33 tys., tj. 82% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2021 r. – 23,5 tys. – 80%). W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (2 979 – 7,4%), Gruzji (1 114 – 2,8%) i Mołdawii (465 – 1,2%). W 2022 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 1 947 kontroli, tj. w trakcie 22% kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. **Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 5 183 cudzoziemcom z 48 państw**, co stanowi 12,8% objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2021 r. było to 4 958 cudzoziemców – 16,8%).

Kontrole z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców wykazały, że zjawisko nielegalnej pracy również utrzymuje się na poziomie podobnym jak w latach ubiegłych. Najczęściej stwierdzano brak wymaganego zezwolenia na pracę oraz powierzanie cudzoziemcom pracy niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu na pracę. Pozytywną tendencją jest obserwowane w roku sprawozdawczym zmniejszenie

in collecting a statement from persons disclosed by the labour inspector at the workplace, but arduous, time-consuming and interdisciplinary proceedings, requiring in-depth data analysis and the drawing of conclusions based on information and evidence from various sources.

As in previous years, the **largest group of inspected foreigners were the citizens of Ukraine** – 33,000, i.e. 82% of the inspected foreigners from third countries (in 2021 – 23,500 – 80%). They were followed by citizens of Belarus (2,979 – 7.4%), Georgia (1,114 – 2.8%) and Moldova (465 – 1.2%). In 2022, the entrustment of illegal work to a foreigner was found during 1,947 inspections, i.e. during 22% of inspections conducted on the legality of employment of foreigners. The entrustment of illegal work to 5,183 foreigners from 48 countries was revealed, which represents 12.8% of the third-country foreigners inspected (in 2021 it was 4,958 foreigners – 16.8%).

Inspections in the field of legality of employment of foreigners showed that the phenomenon of illegal work also remained at a similar level as in previous years. The most frequent findings were the lack of the required work permit and entrusting foreigners with work contrary to the conditions indicated in the work permit. A positive trend is the reduction observed in the reporting year in the number of foreigners working illegally due to illegal stay in the territory of Poland.

It is still unfortunately a frequent practice to conclude civil law contracts with foreigners, in particular those performing temporary work, under the conditions typical for the employment relationship. Such a procedure allows for the reduction of labour costs (e.g. with regard to the costs of training, preventive medical examinations, additional components of remuneration for overtime and night work, business travel dues) and the lack of the need to apply the protective norms of the Labour Code, in particular with regard to working time.

The supervisory and inspection activities undertaken by the State Labour Inspection in 2022 coincided with the period when the Polish labour market was significantly affected by the influx of Ukrainian nationals migrating to Poland in connection with the armed conflict on the territory of that country. The SLI responded on an ongoing basis to the changing situation of foreign nationals employed in Poland, adapting its inspection activities to the changed conditions in the economic and social sphere and undertaking initiatives aimed at raising public awareness of the benefits of legal work of foreign nationals in Poland. In 2022, labour inspectors carried

się liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na nielegalny pobyt na terytorium Polski.

Dalej niestety znaczącą praktyką jest zawieranie z cudzoziemcami, w szczególności wykonującymi pracę tymczasową, umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Takie postępowanie pozwala na zmniejszenie kosztów pracy (np. w zakresie kosztów szkoleń, profilaktycznych badań lekarskich, dodatkowych składników wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, należności z tytułu podróży służbowej) oraz brak konieczności stosowania norm ochronnych Kodeksu pracy, w szczególności z zakresu czasu pracy.

Działania nadzorczo-kontrolne podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. przypadają na okres, gdy na polski rynek pracy w znaczący sposób oddziaływał napływ obywateli Ukrainy migrujących do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. PIP na bieżąco reagowała na zmianę sytuacji zatrudnionych w Polsce cudzoziemców, dostosowując działalność kontrolną do zmieniających warunków w sferze gospodarczej i społecznej oraz podejmując inicjatywy mające na celu podniesienie świadomości społecznej w zakresie korzyści z legalnej pracy cudzoziemców w Polsce. W 2022 r. inspektorzy pracy na bieżąco prowadzili kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców i niezwłocznie reagowali na zgłaszane naruszenia przepisów, angażując się szczególnie aktywnie w kontrolowanie zasad zatrudniania obywateli Ukrainy. Działania kontrolne PIP ukierunkowane zostały na wszechstronne zbadanie warunków pracy cudzoziemców poprzez ocenę przestrzegania przepisów prawa dotyczących nie tylko legalności zatrudnienia cudzoziemców lecz także, traktowanych przez inspektorów pracy równie priorytetowo, z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Podjęcie tych działań miało na celu wyeliminowanie możliwości pojawienia się nadużyć wobec cudzoziemców, w szczególności przybyłych z terytorium Ukrainy w następstwie prowadzonych na jej obszarze działań wojennych. W tym celu niezbędne jest nie tylko wyeliminowanie wskazywanych przez nas od lat barier, także prawnych w eliminowaniu pracy na czarno, lecz także wyposażenie inspektorów pracy w nowe narzędzia do walki z tym nielegalnym procederem.

W 2022 r. weszły w życie zmiany w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ma mocy których wydłużono do 24 miesięcy okres, w którym legalna praca cudzoziemca jest możliwa na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy. Dodatkowo, uchwalono *ustawę z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*. Powołana ustawa otworzyła niezwykle szeroko polski rynek pracy dla obywateli

out, on an ongoing basis, inspections of the legality of employment of foreigners and promptly responded to reported violations of regulations, engaging particularly actively in controlling the terms of employment of Ukrainian nationals. The inspection activities of the SLI were aimed at a comprehensive examination of the working conditions of foreigners by assessing compliance with legal provisions concerning not only the legality of employment of foreigners but also, treated by labour inspectors with equal priority, in the field of legal protection of labour and technical work safety. The purpose of taking these measures was to eliminate the possibility of abuses against foreigners, in particular those arriving from the territory of Ukraine in the aftermath of the hostilities on its territory. To this end, it is necessary not only to eliminate the barriers we have been pointing out for years, including legal barriers to the elimination of undeclared work, but also to equip labour inspectors with new tools to combat this illegal practice.

In 2022, amendments to the *Act on the Promotion of Employment and Labour Market Institutions* came into force, by virtue of which the period in which legal work of a foreigner is possible on the basis of declarations on entrustment of work was extended to 24 months. In addition, the *Act of 12 March 2022 on Assistance to Citizens of Ukraine in Connection with the Armed Conflict on the Territory of This State* was passed. The referenced Act opened the Polish labour market extremely widely for Ukrainian citizens by providing the possibility, on the basis of an exceptionally simple procedure of electronic notification submitted by the employer, to legalise the work not only of Ukrainian citizens fleeing from the war, but also of all other Ukrainian citizens who are legally residing in the territory of Poland. The contribution of our Office to the work on these regulations, pointing out the necessity to link the issue of legality of entrusting work to foreigners with the conditions of its performance, concerning remuneration and working time (number of working hours), i.e. areas in which abuses most frequently occur to the detriment of this group of employers, is not without significance for the protection of foreigners against abuses.

The commencement by the Ministry of Family and Social Policy of legislative work on the draft of a **new act on the employment of foreigners** is to be regarded positively. The draft act takes into account the proposals submitted by the SLI with regard to the elimination of cases in which foreigners are entrusted to perform the so-called recurring non-monetary services referred

Ukrainy dając możliwość, na podstawie niezwykle prostej procedury powiadomienia składanego przez pracodawcę drogą elektroniczną, legalizacji pracy nie tylko obywateli Ukrainy uciekających przed wojną, ale również wszystkich innych obywateli Ukrainy, którzy przebywają legalnie na terytorium Polski. Nie bez znaczenia dla ochrony cudzoziemców przed nadużyciami pozostaje wkład, jaki nasz urząd miał w prace nad tymi przepisami, wskazując na konieczność powiązania kwestii legalności powierzania pracy cudzoziemcom z warunkami jej wykonywania, dotyczącymi wynagrodzenia i czasu pracy (liczby godzin pracy), czyli tych, w których najczęściej dochodzi do nadużyć na szkodę tej grupy pracobiorców.

Pozytywnie należy ocenić rozpoczęcie przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej prac legislacyjnych nad projektem **nowej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców**. W projekcie ustawy uwzględniono wnioski składane przez PIP w zakresie wyeliminowania przypadków, gdy cudzoziemcom powierza się do wykonania tzw. powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 i art. 356 Kodeksu spółek handlowych. Przepisy te, pozwalające zobowiązać cudzoziemca będącego współnikiem spółki do powtarzających się świadczeń niepieniężnych na jej rzecz, obecnie mogą być wykorzystywane do obejścia obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca i w konsekwencji ukrycia jego zatrudnienia. Dobrym rozwiązaniem jest także zmiana mechanizmu nakładania grzywny za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca poprzez wprowadzenie zasady, że wymiar kary za nielegalną pracę powinien być proporcjonalny do liczby cudzoziemców, którym ją powierzono.

Kontrole działalności **agencji zatrudnienia** potwierdzają, że skala stwierdzanych nieprawidłowości utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Pomimo zmniejszenia liczby ujawnionych podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej, bez uzyskania wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, należy uznać, że eliminowanie tego zjawiska to nadal jeden z priorytetowych celów w działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Wśród nielegalnych usług agencji zatrudnienia zdecydowanie dominowały usługi pracy tymczasowej, także świadczone w ramach usługi outsourcingu, pomimo występowania cech charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Uwagę zwracają także przypadki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia, pomimo wykreślenia – w drodze decyzji marszałka województwa – z rejestru agencji zatrudnienia. Podmiotom tym kalkulowało się zatem kontynuowanie działalności bez certyfikatu marszałka województwa, także z uwagi na fakt, że kary grzywny zasądzone przez sąd

to in articles 176 and 356 of the Code of Commercial Companies. These provisions, which allow a foreigner who is a partner in a company to be obliged to provide recurring non-monetary services to the company, can currently be used to circumvent the obligation to obtain a work permit for the foreigner and, consequently, to conceal his/her employment. It is also a good solution to change the mechanism of imposing a fine for illegal employment of a foreigner by introducing the principle that the size of the fine for illegal work should be proportional to the number of foreigners employed.

Inspections of the activities of **employment agencies** confirm that the scale of irregularities detected remains at a similar level. Despite the decrease in the number of revealed entities providing job placement services, personal advisory services, vocational counselling and temporary work, without obtaining the required entry into the register of employment agencies, it should be recognized that the elimination of this phenomenon is still one of the priority objectives in the activity of the State Labour Inspection.

Among the illegal services of employment agencies, temporary work services, also provided as part of outsourcing services, were by far the most dominant, despite the presence of characteristics of temporary work. Attention is also drawn to cases where employment agencies continued to operate despite being struck out – by a decision of the province marshal – from the register of employment agencies. These entities thus found it advantageous to continue their activity without the certificate of the province marshal, also due to the fact that fines imposed by the court in the case of illegal conduct of this regulated activity usually oscillate around the lower limits.

In the reporting year, there was an increase in the number of inspected employment agencies run by non-EU nationals, in particular Ukrainians, which is undoubtedly related to the geopolitical situation of that country and the ongoing armed conflict. These circumstances resulted in an increased number of Ukrainian nationals residing in the territory of the Republic of Poland. In addition, the provisions of the *Act of 12 March 2022 on Assistance to Citizens of Ukraine in Connection with the Armed Conflict on the Territory of This State* granted Ukrainian citizens the right to undertake and carry out economic activity on the same terms as Polish citizens, which allows us to assume that in the following years the number of entities

w przypadku nielegalnego prowadzenia tej działalności regulowanej zazwyczaj oscylują wokół dolnej granicy.

W roku sprawozdawczym odnotowano zwiększenie liczby kontrolowanych agencji zatrudnienia prowadzonych przez obywateli spoza UE, w szczególności Ukrainy, co niewątpliwie wiąże się z sytuacją geopolityczną tego kraju i trwającym konfliktem zbrojnym. Okoliczności te skutkowały zwiększoną liczbą obywateli Ukrainy przebywających na terenie RP. Ponadto przepisy *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* przyznały obywatelom Ukrainy prawo do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy, co pozwala przypuszczać, że w kolejnych latach liczba podmiotów prowadzonych przez obcokrajowców będzie się zwiększać. Dlatego też podczas realizacji zadań kontrolnych szczególną uwagę zwracano na działalność podmiotów oferujących pracę obywatelom Ukrainy i kierujących ich do pracy u polskich pracodawców. Pojawiają się sygnały, że praktyki te, w przypadku powierzenia pracy obywatelom Ukrainy przez taką firmę, często wiążą się niewypłaceniem należnego wynagrodzenia. Czynności monitorujące objęty oferty pracy adresowane do obywateli Ukrainy, pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów lub naruszających inne zasady świadczenia tych usług, w tym dotyczące pobierania niedozwolonych opłat.

Działania inspektorów pracy w agencjach zatrudnienia potwierdzają brak dostatecznych instrumentów prawnych do skutecznego rozpoczęcia i przeprowadzenia czynności kontrolnych, także w stosunku do podmiotów prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, rejestrujących działalność agencji na terenie RP, ale nieprzebywających na terenie kraju i prowadzących procesy rekrutacyjne poza jego granicami. Tym samym cudzoziemcy mogą swobodnie kontynuować prowadzenie działalności, niezgodnie z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa – jak w przypadku niedozwolonego outsourcingu. Ponadto w wielu przypadkach działania te zostały utrudnione, a nawet uniemożliwione, w szczególności z powodu prowadzenia działalności pod adresem wirtualnego biura czy utrudnionego dostępu do lokalu agencji mieszczącego się w prywatnym mieszkaniu, bądź znacznie wydłużone w czasie z uwagi na przechowywanie dokumentacji w miejscach innych niż siedziba podmiotu.

Z kolei kontrole w **agencjach pracy tymczasowej** oraz **u pracodawców użytkowników** ujawniły naruszenia uprawnień pracowników tymczasowych, dotyczące zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy. Ponadto spośród stwierdzanych

run by foreigners will increase. Therefore, during the execution of inspection tasks, special attention was paid to the activity of entities offering work to Ukrainian citizens and directing them to work for Polish employers. There are signals that these practices, in the case of entrusting work to Ukrainian citizens by such a company, are often associated with non-payment of due remuneration. Monitoring activities covered job offers addressed to Ukrainian nationals, with a view to detecting agencies operating without the required certificates or violating other rules for providing these services, including those concerning the collection of unauthorised fees.

The actions performed by labour inspectors in employment agencies confirm the lack of sufficient legal instruments to effectively initiate and carry out inspection activities, also in relation to entities run by non-EU foreigners registering the agency's activities in the territory of the Republic of Poland, but not residing in Poland and conducting recruitment processes outside its borders. Thus, foreigners are free to continue their activities, not infrequently in violation of the applicable legislation – as in the case of unauthorized outsourcing. Moreover, in many cases the labour inspectors' activities have been hindered or even prevented, in particular due to the operation of a virtual office address or difficult access to the premises of an agency located in a private flat, or significantly extended in time due to the storage of documentation in places other than the entity's registered office.

In turn, inspections at **temporary work agencies** and **user-undertakings** revealed violations of the rights of temporary employees, concerning both the process of establishing the temporary employment relationship and the course of such work. In addition, among the irregularities identified that are characteristic of this flexible form of employment, the following deserve attention: the abuse of civil law contracts, exceeding the maximum period of temporary work, or failure to meet the definition criteria for the entrustment of temporary work, such as its seasonal, periodic, ad hoc nature or replacement of an absent employee of the user-undertaking.

However, the most serious problem in temporary work for several years has remained **outsourcing services** provided under conditions characteristic of temporary work. Then, the real purpose of the services provided is only the provision or hiring of workers, which indicates the circumvention of the provisions of the *Act of 9 July 2003 on the Employment of Temporary Workers* in order

nieprawidłowości charakterystycznych dla tej elastycznej formy zatrudnienia uwagę zwracają: nadużywanie umów cywilnoprawnych, przekroczenia maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, czy też niespełnienie kryteriów definicyjnych warunkujących powierzenie pracy tymczasowej, jak jej sezonowy, okresowy, doraźny charakter czy zastępowanie nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.

Jednak najpoważniejszym problemem w pracy tymczasowej od kilku lat pozostają **usługi outsourcingu** świadczonego w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Wówczas rzeczywisty cel świadczonych usług stanowi wyłącznie udostępnianie lub wynajem pracowników, co wskazuje na obchodzenie przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* w celu uniknięcia obowiązków i ograniczeń związanych ze stosowaniem tej elastycznej formy zatrudnienia. W 2022 r. stwierdzono, że w większości kontrolowanych agencji pracy tymczasowej przeważającą formę powierzania pracy tymczasowej stanowiło zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową. Jednakże należy zauważyć, że znaczna część kontrolowanych zakładów korzystała z pracowników outsourcingowych, których podstawę świadczenia pracy stanowiły umowy cywilnoprawne, umożliwiające maksymalną eksploatację osób świadczących pracę, w tym cudzoziemców, w szczególności pod kątem liczby przepracowanych godzin.

Niewątpliwie istotne w sferze efektywności działań kontrolnych pozostaje zatem wprowadzenie zmiany przepisów, opartej na **odpowiedzialności podmiotów oferujących pozorny outsourcing i korzystających z niego**. Uzasadnieniem możliwości sankcjonowania procederu obchodzenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest nie tylko wzmocnienie ochrony praw pracowniczych, lecz przeciwdziałanie nierównej konkurencji na polskim rynku pracy. Znacząca rola pracodawców w kształtowaniu negatywnych zjawisk na polskim rynku pracy powoduje, że postulaty PIP w znacznej części odnoszą się do poszerzenia odpowiedzialności wykroczeniowej podmiotów, w których praca ta jest wykonywana niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zmiany obserwowane na rynku pracy w obszarze dotyczącym działalności agencji zatrudnienia sprawiają, że głównym celem kontroli agencji zatrudnienia pozostaje eliminowanie nielegalnych oraz nieuczciwych agencji, a także wadliwego outsourcingu, będącego w praktyce pracą tymczasową. Zadania te obejmować będą także warunki zatrudnienia cudzoziemców udostępnianych innym podmiotom w ramach usługi pracy tymczasowej lub tzw. outsourcingu, celem zapewnienia im należytej ochrony.

to avoid the obligations and restrictions associated with the use of this flexible form of employment. In 2022, it was found that in the majority of the inspected temporary work agencies, the predominant form of entrustment of temporary work was employment on the basis of a temporary employment contract. However, it should be noted that a significant proportion of the inspected entities used outsourced workers, whose basis for the provision of work were civil law contracts, allowing for the maximum exploitation of the persons providing the work, including foreign nationals, particularly in terms of the number of hours worked.

It is undoubtedly important in the area of effectiveness of inspection activities to introduce a change in the provisions based on the **responsibility of entities offering and benefiting from bogus outsourcing**. The rationale for the possibility of sanctioning the practice of circumventing the provisions on the employment of temporary workers is not only to strengthen the protection of employee rights, but to counteract unequal competition on the Polish labour market. The significant role of employers in shaping negative phenomena on the Polish labour market means that the SLI's proposals largely relate to extending the offence liability of entities in which the work is performed contrary to the applicable regulations.

The changes observed on the labour market in the area concerning the activities of employment agencies make it clear that the main objective of inspection of employment agencies remains the elimination of illegal and fraudulent agencies, as well as faulty outsourcing, which is in fact temporary work. These tasks will also include the conditions of employment of foreigners made available to other entities under the temporary work service or so-called outsourcing, in order to provide them with adequate protection.

The actions undertaken by the State Labour Inspection in the reporting year in cases concerning the **posting of workers** (in both directions, i.e. from and to the territory of Poland) once again prove that the most significant problems in this area are related to the presence on the European services market of **workers who are citizens of the so-called third countries**.

For the EU Member States to which employees of companies based in Poland are posted, the adopted solutions concerning the legislation of residence and work of foreigners (in particular those to whom simplified provisions on the entrustment of work on the basis of

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w roku sprawozdawczym w sprawach dotyczących **delegowania pracowników** (w obu kierunkach, tj. z i na terytorium RP) po raz kolejny dowodzą, że najistotniejsze problemy w tym obszarze związane są z obecnością na europejskim rynku usług **pracowników, będących obywatelami tzw. państw trzecich**.

Dla państw członkowskich UE, do których kierowani są pracownicy przedsiębiorstw z siedzibą w Polsce, przyjęte rozwiązania dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców (w szczególności tych, wobec których mają zastosowanie uproszczone przepisy dotyczące powierzania pracy na podstawie oświadczeń i powiadomień kierowanych do PUP) nie zawsze stanowią wystarczającą podstawę do uznania, że proces delegowania odbywa się zgodnie z obowiązującymi dyrektywami UE. Na wątpliwości tego rodzaju nakładają się ujawniane nadużycia związane z obecnością na europejskich rynkach usług przedsiębiorstw, które nie prowadzą rzeczywistej, realnej działalności w Polsce, a zostały zarejestrowane jedynie w celu umożliwienia transferu cudzoziemców, którzy nigdy nie wykonywali pracy w Polsce, z krajów ich pochodzenia do państw Europy Zachodniej.

Ujawnione nieprawidłowości w sferze warunków zatrudnienia należnych pracownikom delegowanym z Polski do pracy w innych państwach UE dotyczyły głównie wynagrodzeń za pracę.

W tym kontekście za słuszne i pożądane z perspektywy PIP uznać należy zmiany w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, które weszły w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r., które zobowiązują polskiego pracodawcę delegującego do przekazania dokładnej informacji o zmienionych warunkach pracy w związku z transferem za granicę dotyczących wynagrodzenia (zgodnego z regulacjami państwa przyjmującego), otrzymywanego dodatku z tytułu delegowania i zasadach otrzymania zwrotu wydatków z tytułu podwyższonych kosztów zakwaterowania i wyżywienia za granicą (o ile są przewidziane) jeszcze na etapie poprzedzającym oraz linku do oficjalnej, krajowej strony internetowej nt. delegowania pracowników prowadzonej w państwie przyjmującym, na której zamieszczone są informacje o warunkach zatrudnienia pracownika należnych pracownikowi delegowanemu na mocy regulacji obowiązujących w tym państwie. Powyższe przepisy wypełniają istotną lukę w dotychczasowych regulacjach, nakładając na podmiot delegujący pracownika określone obowiązki, które będą mogły być egzekwowane przez organy krajowe, a nie, jak dotąd, tylko przez instytucje w państwie przyjmującym. Dają także samym pracownikom delegowanym

declarations and notifications to the County Labour Office apply) do not always provide sufficient grounds to consider that the process of posting takes place in accordance with the applicable EU Directives. Such doubts are compounded by the disclosed abuses related to the presence on the European service markets of companies that do not carry out real, genuine activities in Poland, but have been registered only to enable the transfer of foreigners who have never performed work in Poland from their countries of origin to Western European countries.

The irregularities detected in the sphere of employment conditions due to the workers posted from Poland to work in other EU countries mainly concerned remuneration for work.

In this context, the amendments to the *Act on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services*, which entered into force on 26 April 2023, should be considered right and desirable from the perspective of the SLI. They oblige the Polish posting employer to provide precise information on the changed working conditions in connection with the transfer abroad concerning remuneration (in accordance with the regulations of the host country), the received posting allowance and the rules for receiving reimbursement of expenses for increased costs of accommodation and meals abroad (if provided for) already at the preceding stage, as well as a link to the official, national website on posting of workers maintained in the host country, where information on the conditions of employment due to the posted worker under the regulations in force in that country is provided. The above provisions fill an important gap in the existing regulations by imposing certain obligations on the posting entity which will be enforceable by national authorities and not, as before, only by institutions in the host country. They also give the posted workers themselves the tools to enforce their rights, with the possibility of obtaining compensation in the event of non-compliance or retaliation by the original employer against a posted worker who has requested information on the terms and conditions of employment owed to them as a result of temporarily carrying out work in another EU Member State.

The challenge for 2023 remains for our office to inspect the **posting** of workers providing work in **companies in the international road transport sector**, both Polish and foreign. Tasks in this area are included in the 'SLI Action Programme for 2023' and will involve not only the

narzędzia dochodzenia należnych im praw z możliwością uzyskania odszkodowania w przypadku nieprzestrzegania przepisów przez macierzystego pracodawcę lub zastosowania przez niego retorsji wobec pracownika delegowanego, który zażądał informacji na temat warunków zatrudnienia należnych mu w związku z czasowym wykonywaniem pracy w innym państwie członkowskim UE.

Wyzwaniem na rok 2023 pozostają dla naszego urzędu kontrole **delegowania** pracowników świadczących pracę w **przedsiębiorstwach sektora międzynarodowego transportu drogowego**, zarówno polskich, jak i zagranicznych. Zadania w tym zakresie ujęte zostały w „Programmeie działania PIP na rok 2023 r.” i wiązać się będą nie tylko z weryfikacją warunków zatrudnienia kierowców wykonujących określonego rodzaju operacje transportowe w Polsce, ale także z obsługą nowego **modułu systemu IMI** (*road transport posting declaration portal*), poprzez który przewoźnicy będą zgłaszać fakt delegowania do właściwych organów krajowych i dostarczać będą dokumenty związane z wykonywanymi przewozami, a także ze stosunkiem pracy kierowców oraz przez który odbywać się będzie komunikacja i wymiana informacji pomiędzy organami właściwymi państw członkowskich. W tym kontekście należy zauważyć, że już obecnie, znaczna liczba wniosków w systemie IMI, kierowanych do PIP dotyczy decyzji w sprawie **administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych** nakładanych przez zagraniczne instytucje na przedsiębiorstwa polskie sektora transportu. W projektowanych przepisach *ustawy o delegowaniu kierowców w sektorze transportu*, wdrażających do polskiego prawa dyrektywę 2020/1057 również przewidziano ten tryb nakładania kar na zagranicznych przewoźników delegujących kierowców do Polski. W tym kontekście zasadny jest ciągle postulat PIP, zgłaszany również w latach ubiegłych, aby **sankcje wobec przedsiębiorców zagranicznych** innych branż, delegujących pracowników do Polski również **nakładane były w trybie administracyjnym**, co pozwoliłoby na ujednoczenie reguł dla wszystkich i stosowanie procedur wynikających z *dyrektywy 2014/67*, które na chwilę obecną, z uwagi na karny charakter grzywien nakładanych w trybie przepisów *ustawy Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia*, nie mają zastosowania.

W sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP, z perspektywy PIP i sprawnego działania urzędu aktualny pozostaje natomiast wniosek dotyczący składania oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP (a także zawiadomień o zmianie danych w oświadczeniu i umotywowanych powiadomień) **wyłącznie w postaci elektronicznej**. W dobie digitalizacji

verification of the conditions of employment of drivers carrying out specific types of transport operations in Poland, but also the operation of the new **module of the IMI system** (*road transport posting declaration portal*), through which hauliers will report the fact of posting to the competent national authorities and will provide documents related to the transport performed, as well as to the drivers' employment relationship, and through which communication and exchange of information between the competent authorities of the Member States will take place. In this context, it should be noted that already a significant number of requests in the IMI system addressed to the SLI concern decisions on **administrative fines and administrative penalties** imposed by foreign institutions on Polish companies in the transport sector. The draft provisions of the *Act on Posting of Drivers in the Transport Sector*, implementing Directive 2020/1057 into Polish law, also provide for this mode of imposing penalties on foreign carriers posting drivers to Poland. In this context, the SLI's proposal, which has also been made in previous years, that **sanctions against foreign entrepreneurs** from other sectors who post workers to Poland should also be **imposed under the administrative procedure**, is still justified, this would allow for the unification of rules for all and the *application of procedures arising from Directive 2014/67*, which at the moment, due to the penal nature of fines imposed under the provisions of the *Code of Proceedings in Petty Offence Cases*, are not applicable.

However, in matters relating to the posting of workers to the territory of the Republic of Poland, from the perspective of the SLI and the efficient operation of the office, the request to submit declarations on the posting of a worker within the territory of the Republic of Poland (as well as notifications on changes of data in the declaration and motivated notifications) **only in electronic form** remains valid. In the era of digitalisation of public services, the paper form of these documents addressed to the SLI by post seems an anachronism. The argument that establishing an obligation to submit them to the SLI in exclusively paper form constitutes a restriction of the freedom to provide services and an unnecessary administrative barrier for entrepreneurs is not currently convincing, inter alia due to the fact that currently Polish entrepreneurs directing employees to work abroad, applying for the issuance of an A1 certificate of applicable legislation, may submit the application to the ZUS exclusively in electronic form, using the PUE-ZUS

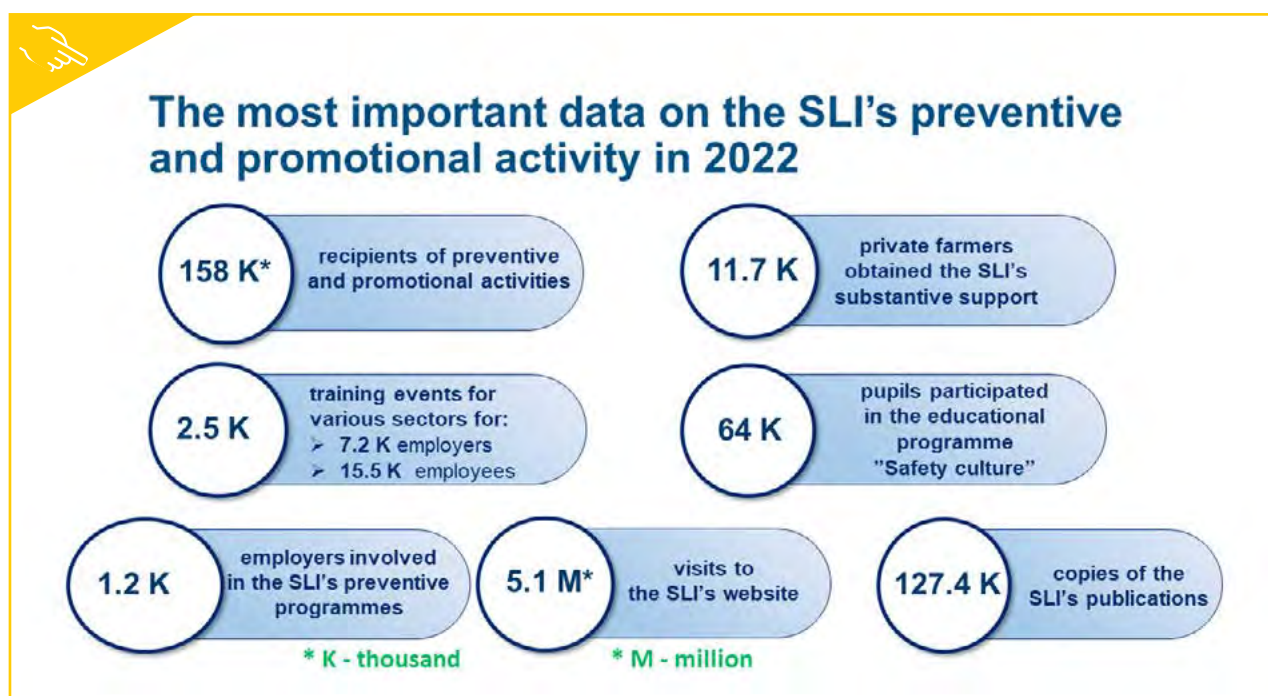
usług publicznych, postać papierowa tych dokumentów, kierowanych do PIP pocztą tradycyjną wydaje się anachronizmem. Argument, że ustanowienie obowiązku przekazywania ich do PIP w postaci wyłącznie papierowej stanowi ograniczenie swobody świadczenia usług i zbędną barierę administracyjną przedsiębiorców, nie jest obecnie przekonujący m.in. z uwagi na to, że obecnie polscy przedsiębiorcy, kierujący pracowników do pracy za granicą, ubiegając się o wydanie zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym A1, mogą złożyć wniosek do ZUS wyłącznie w postaci elektronicznej, za pomocą platformy PUE-ZUS, gdzie identyfikacja wnioskodawcy następuje także poprzez różne formaty elektroniczne (np. profil zaufany czy podpis elektroniczny). Skoro zatem komunikacja rodzimych przedsiębiorców z instytucją ds. zabezpieczenia społecznego w sprawach dotyczących delegowania pracowników może się odbywać wyłącznie elektronicznie, na analogicznych zasadach powinni być traktowani przedsiębiorcy zagraniczni, składający do PIP dokumenty notyfikujące fakt delegowania zatrudnionych przez nich pracowników do pracy w Polsce.

Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą

platform, where the identification of the applicant also takes place through various electronic formats (e.g. trusted profile or electronic signature). Therefore, since the communication of domestic entrepreneurs with the social security institution in matters concerning the posting of employees can only take place electronically, foreign entrepreneurs submitting documents to the SLI notifying the fact that their employees have been posted to work in Poland should be treated on analogous terms.

* * *

The State Labour Inspection attaches great importance to **prevention and promotion activities** aimed at supporting employers in creating a safe working environment, i.e. in eliminating or reducing accident hazards and complying with the law. These activities are complementary to inspection and supervision activities aimed at effective enforcement of labour law, including occupational health and safety, as well as the legality of employment. Throughout 2022, **preventive and promotional activities were targeted at 158,000 recipients.**



wagę do **działalności prewencyjno-promocyjnej**, której celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Są to działania komplementarne w stosunku do działań kontrolno-nadzorczych, mających za zadanie skuteczne egzekwowanie

In the reporting year, the State Labour Inspection carried out the first stage of a three-year nationwide **information and education campaign entitled 'Legit Work'**, aimed at 14-24 year-olds who are in education or taking up their first job. The objective of the initiative is:
– disseminating knowledge of employment legislation,

przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia. W całym 2022 r. **działania prewencyjne i promocyjne skierowano do 158 tysięcy odbiorców.**

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej **kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”**, skierowanej do osób w wieku 14-24 lata, które są w trakcie edukacji lub podejmują pierwszą pracę. Zadaniem przedsięwzięcia jest:

- upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudnienia,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy,
- informowanie o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu,
- tworzenie kultury bezpieczeństwa wśród młodych pracowników poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego.

W sierpniu 2022 r. przygotowano strategię i kreację wizualną kampanii na potrzeby działań promocyjnych w środkach masowego przekazu m.in. w mediach społecznościowych, na stronie www.prawawpracy.pl oraz w komunikacji miejskiej. Nazwa kampanii „Legitna praca” odwołuje się do idei podjęcia legalnego zatrudnienia wyrażonej młodzieżowym językiem. Główne hasło kampanii „Sprawdź swoje prawa!” jest wezwaniem do działania i zachęca do poznania praw pracowniczych odbiorców. Przygotowano m.in. plakaty, bannery internetowe, infografiki, nakładki na media społecznościowe.

Działania związane z kampanią „Legitna praca” prowadzone były również w okręgowych inspektoratach pracy. W roku sprawozdawczym w całym kraju zorganizowano 472 szkolenia, w trakcie których przeszkolono 25,7 tys. osób. Przeprowadzono również 201 działań związanych z popularyzacją tematyki kampanii „Legitna praca”, którymi objęto 12 tys. osób.

W ramach kampanii „Legitna praca” realizowano również **programme edukacyjny** Państwowej Inspekcji Pracy „**Kultura bezpieczeństwa**” skierowany do młodzieży powyżej 15. roku życia. Celem konkursu jest kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także poszerzenie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy wśród uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów. Partnerami PIP przy realizacji programu są: licea, technika, szkoły

- raising awareness of occupational hazards in the work environment,
- informing about the possibilities of using substantive assistance provided by the State Labour Inspection in eliminating irregularities in employment,
- creating a safety culture among young employees by creating attitudes and values related to the elimination of occupational risk.

In August 2022, a strategy and visual creation for the campaign was prepared for promotional activities in mass media, including social media, on www.prawawpracy.pl website and on public transport. The name of the campaign 'Legit Work' refers to the idea of taking up legal employment expressed in youthful language. The main slogan of the campaign 'Know your rights!' is a call to action and encourages recipients to learn about their employment rights. Posters, web banners, infographics, social media overlays, among others, were prepared.

'Legit work' campaign initiatives were also carried out in district labour inspectorates. In the reporting year 472 training events were organised throughout the country, during which 25.7 thousand people were trained. We also conducted 201 activities promoting the topic of the 'Legit work' campaign, covering 12 thousand people.

During the 'Legit work' campaign the State Labour Inspection's **educational programme 'Safety culture'** was also implemented, addressed to adolescents over 15 years of age. The aim of the competition is to build awareness of risks existing in the work environment, and to increase knowledge on legal protection of labour among high school and university students. SLI's partners in the programme are high schools, technical high schools, trade schools, universities, educational inspectorates, county police stations and Voluntary Labour Corps.

Classes run by the teachers trained by the State Labour Inspection were attended by nearly 64 thousand students, while almost 19 thousand took part in meetings with SLI staff. The programme is increasingly often implemented not only in trade schools but also in schools of general education, as well as in school and education centres for adolescents with disabilities, and special education facilities for the so-called difficult youth. In 2022 the 'Safety Culture' programme was also implemented in several universities. Meetings of labour inspection experts with students were attended by nearly a thousand people, while over 560 students participated

branżowe, szkoły wyższe, kuratoria oświaty, komendy powiatowe Policji i Ochotnicze Hufce Pracy.

Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przedszkolnych przez Państwową Inspekcję Pracy, wyniosła blisko 64 tys., natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy wzięło udział prawie 19 tys. uczniów. W realizacji programu uczestniczą nie tylko szkoły branżowe, ale coraz częściej placówki oświatowe o profilu ogólnokształcącym, jak również ośrodki szkolno-wychowawcze zajmujące się młodzieżą niepełnosprawną oraz placówki specjalne dla tzw. trudnej młodzieży. W 2022 r. program „Kultura bezpieczeństwa” realizowany był również na kilkunastu uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów inspekcji ze studentami wzięło udział blisko tysiąc osób, a w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich, uczestniczyło ponad 560 studentów. W trakcie działań związanych z kampanią „Pracuję legalnie” wykorzystano w sumie 20,9 tys. egzemplarzy wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy, dostępnych zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy kampania „Legitna praca” to niezwykle ważny element działalności prewencyjnej urzędu. Popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz legalności zatrudnienia są zawsze aktualne i bardzo potrzebne młodym ludziom, którzy stoją przed podjęciem ważnej decyzji życiowej.

W celu zbudowania świadomości znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem i prewencji wypadkowej, a także żeby wesprzeć merytorycznie polskie firmy, w 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację programu „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”.

Do udziału w organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy szkoleniach, które były pierwszym etapem programu zaproszono 2 472 pracodawców i ich przedstawicieli. Uczestnicy byli szczegółowo informowani o programie, w tym o jego założeniach i korzyściach. Prowadzący szkolenia przypominali uczestnikom, dlaczego należy oceniać ryzyko zawodowe, uświadamiali im, że ocena ryzyka zawodowego powinna być ciągłym procesem, a nie jednorazowym działaniem. Eksperti podkreślali celowość wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego. Szkolili z zakresu określania sposobów ograniczania zagrożeń, monitorowania skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych. Zwracano również uwagę na prawidłowe

in classes conducted by academic lecturers. For the purposes of activities within the framework of the 'I work legally' campaign 20.9 thousand copies of State Labour Inspection's publications in total were used, both in paper and in electronic form.

In the opinion of the State Labour Inspection, the 'Legit work' campaign is an essential element of our institution's preventive activity. The problems of labour law compliance, especially related to conclusion of employment contracts, including civil law contracts, seasonal and holiday jobs, as well as legality of employment, are always a topical issue and disseminating knowledge on those problems is very much needed for young people who are facing an important life decision.

In order to build awareness of the importance of the correct occupational risk assessment as the key element of safety management and accident prevention, and also to provide professional support to Polish companies, in 2022, the State Labour Inspection launched the '**Effective occupational risk management**' programme.

2 472 employers and their representatives were invited to participate in training events, organised by district labour inspectorates, which were the first stage of the programme. The participants were informed in detail about the programme, its objectives and advantages. The trainers reminded the participants why occupational risk should be assessed; they made them realise that the occupational risk assessment should be a continuous process and not a one-off task. Experts emphasized how useful it is to have both parties to an employment relationship jointly involved in the occupational risk assessment. The training covered methods of limiting risks and monitoring of efficiency of the preventive measures used. Attention was also given to correct accident investigation procedures, determining actual causes of accidents and issuing conclusions and preventive measures, resulting from the findings made by the investigation team, as well as their subsequent implementation.

According to the programme principles, employers had a few months' deadline for implementing corrective measures and eliminating possible irregularities. After the lapse of the adaptation period, labour inspectors conducted 337 follow-up inspections. Their results showed that 219 employers participating in the preventive programme took necessary measures in order to reduce

prowadzenie postępowań powypadkowych, ustalanie faktycznych przyczyn wypadków oraz formułowanie wniosków i środków profilaktycznych, wynikających z ustaleń dokonywanych przez zespół powypadkowy, a następnie na ich realizację.

Zgodnie z założeniami programu pracodawcy mieli do dyspozycji kilkumiesięczny okres na wprowadzenie działań naprawczych i usunięcie ewentualnych nieprawidłowości. Po upływie okresu dostosowawczego inspektorzy pracy przeprowadzili 337 kontroli sprawdzających. Ich wyniki wykazały, że 219 pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym podjęło niezbędne działania w celu redukcji ryzyka związanego z występowaniem zagrożeń wypadkowych. Otrzymali oni „Zaświadczenie o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”.

W 2022 r. program prewencyjny był promowany w stacjach radiowych w całej Polsce. 30-sekundowy spot, wyemitowany 1 288 razy, przypominał pracodawcom o obowiązkowym nadzorze nad bezpieczeństwem pracy, który należy zacząć od oceny ryzyka zawodowego. Zachęcał do udziału w bezpłatnym programie Państwowej Inspekcji Pracy i skorzystania z pomocy ekspertów. W reklamie radiowej użyto hasła „Prawidłowa ocena ryzyka... chroni Ciebie i pracownika!”.

Dzięki okręgowym inspektoratom pracy w telewizji, radiu, prasie i Internecie ukazało się 35 informacji dotyczących programu prewencyjnego. Problematyka ta była także popularyzowana w trakcie różnego rodzaju imprez okolicznościowych, podczas których eksperci z inspekcji pracy udzielali porad na temat: prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym w zakresie oceny ryzyka zawodowego.

Z myślą o sektorze mikroprzedsiębiorstw, w których występuje najwięcej nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy Państwowa Inspekcja Pracy od lat prowadzi **Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”**.

Program stanowi unikatową pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów w zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dla pracodawców – uczestników programu szczególnie ważna jest możliwość uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie, uzyskania informacji o aktualnie obowiązujących regulacjach prawnych oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy. W 2022 r. 323 pracodawców zostało laureatami i otrzymało Dyplom PIP.

Jak co roku, inspekcja pracy prowadziła działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym pod hasłem

accident risks. They received a 'Certificate of completion of the SLI preventive programme'.

In 2022 the preventive programme was promoted in radio stations across Poland. A 30-second spot, broadcast 1 288 times, reminded employers of the obligatory work safety monitoring which should start with an occupational risk assessment. It also encouraged employers to participate in the free programme of the State Labour Inspection and to benefit from experts' assistance. The radio advertisement used the following slogan: 'Correct risk assessment ... protects you and your employee' (pl. 'Prawidłowa ocena ryzyka... chroni Ciebie i pracownika!').

Thanks to district labour inspectorates, on television, on the radio, in the press and on the Internet there were 35 pieces of information on the preventive programme. This topic was also promoted during various special events, where labour inspection experts provided advice on legal protection of labour, technical work safety, including occupational risk assessment.

Having microenterprises in mind, where occupational safety and health irregularities are the most common, the State Labour Inspection has for years carried out the **preventive programme 'Obtain the SLI diploma'**.

The programme offers unique help in ensuring that companies operate in compliance with the existing labour law regulations. Employers who are the programme participants particularly appreciate the possibility to obtain free of charge evaluation of labour law compliance and technical safety of work in their companies, information on the legal regulations currently in force, and practical knowledge on how to organise safe workstations. In 2022, 323 employers became laureates and received the SLI diploma.

Like every year, the labour inspection carried out preventive and promotional initiatives in individual farming under the slogan **'Respect life! Safe work on a farm'**.

Year 2022 saw another decrease in the number of accidents in individual farming. Owing to its multifaceted preventive initiatives carried out for many years, the State Labour Inspection has contributed to improving living and working conditions in the countryside.

The main activities include training for adults and students, as well as various educational initiatives addressed to the youngest audience. An important and effective method of limiting accident risks are visitations

„Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

W 2022 r. odnotowano kolejny spadek liczby wypadków w rolnictwie indywidualnym. Państwowa Inspekcja Pracy, dzięki wieloletniej realizacji wielokierunkowych działań prewencyjnych, ma również swój udział w poprawie warunków pracy i życia na wsi.

Główne działania to przede wszystkim szkolenia dla osób dorosłych i uczniów oraz różne formy edukacyjne kierowane do najmłodszych. Bardzo ważną i skuteczną formułą ograniczania zagrożeń wypadkowych stanowią wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. Państwowa Inspekcja Pracy dociera z przekazem nie tylko do samych rolników, ale także członków ich rodzin – do wszystkich grup wiekowych, uczniów i studentów szkół rolniczych, osób pracujących w gospodarstwach rolnych i zamieszkujących obszary wiejskie.

W przedsięwzięciach edukacyjnych skierowanych do odbiorców ze środowiska wiejskiego inspekcja pracy stosuje różnorodne metody popularyzatorskie – od tradycyjnych szkoleń, wykładów, prelekcji, przez działalność wydawniczą, akcje informacyjno-promocyjne oraz udział pracowników w audycjach i programach medialnych.

W roku 2022 przeprowadzono 555 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło ponad 14,2 tys. odbiorców, z czego ok. 5,2 tys. rolników oraz prawie 9 tys. uczniów i dzieci. W roku sprawozdawczym przeprowadzono prawie 2 tys. wizytacji, podczas których inspektorzy ocenili bezpieczeństwo pracy ponad 2,6 tys. osób.

Ponadto inspektorzy pracy dokonali przeglądu stanu technicznego różnego rodzaju maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. 1,9 tys. ciągników, ponad 530 kombajnów oraz ok. 5,8 tys. innych maszyn i sprzętów, np. maszyn uprawowych, pilarek łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

W 2022 r. samodzielnie lub z partnerami przeprowadzono 251 konkursów z zakresu wiedzy o bhp, w których wzięło udział niemal 1,7 tys. rolników indywidualnych, ponad 10,9 tys. uczniów i 1,7 tys. najmłodszych dzieci.

Kolejnym Programem realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. był **Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**. Program realizowany jest kompleksowo. Podejmowane działania składają się z kilku ścieżek będących wsparciem dla pracodawców, którzy wyrażają zainteresowanie tematyką zagrożeń psychospołecznych, a przede wszystkim

of farms and places of performing field work. State Labour Inspection’s message gets across not only to farmers but also to their families – to all age groups, pupils and students of farming schools, persons working on farms and living in rural areas.

In its educational initiatives addressed to audiences from rural communities, the labour inspection uses diverse methods of dissemination – starting with traditional training events, lectures and talks, to publishing activity, outreach efforts and participation of staff in media broadcasts and programmes.

In 2022 there were 555 training events and lectures attended by over 14.2 thousand participants, including approximately 5.2 thousand farmers and nearly 9 thousand students and children. In the reporting year almost 2 thousand visitations were conducted, with labour inspectors assessing work safety of over 2.6 thousand people.

Additionally, labour inspectors examined technical condition of various farming machines and equipment, including around 1.9 thousand tractors, over 530 combine harvesters and around 5.8 thousand other machines, such as tillage equipment, chain saws, balers, manure spreaders, mowers, sprayers, and sowing machines.

In 2022 the labour inspection organised 251 OSH knowledge competitions, on its own or with partners, which attracted almost 1.7 thousand individual farmers, over 10.9 thousand students and 1.7 youngest children.

Another programme implemented by the State Labour Inspection in 2022 was the **preventive programme ‘Counteracting negative effects of stress in the workplace’**. The programme is carried out in a comprehensive way. Activities conducted within the programme include several paths which support the employers who are interested in the topic of psychosocial risks, and, in the first place, in taking corrective measures in their companies. Like every year, the programme generated a lot of interest among the entities where initiatives were carried out. There were 165 training events organised in the framework of the programme. They covered 263 employers, 6 711 employees, 42 social labour inspectors, 22 representatives of OSH services and 34 teachers.

In light of the Russian aggression in Ukraine and an increased influx of Ukrainian nationals fleeing the war into Poland, the Chief Labour Inspector has decided to launch

działaniami naprawczymi w swoich zakładach pracy. Programme, jak co roku, spotkał się z wyjątkowo dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. W ramach programu przeprowadzono 165 szkoleń. Objęto nimi 263 pracodawców, 6 711 pracowników, 42 społecznych inspektorów pracy, 22 pracowników służb bhp oraz 34 nauczycieli.

W związku z rosyjską agresją na Ukrainę i zwiększonym napływem do Polski uchodźców przed wojną obywateli tego kraju, Główny Inspektor Pracy podjął decyzję o uruchomieniu **działań prewencyjno-promocyjnych na rzecz wykonywania przez ukraińskich uchodźców legalnej pracy w Polsce**. Ich celem było ograniczenie nieprawidłowości i nadużyć popełnianych w stosunku do obcokrajowców pracujących na terenie Polski.

Państwowa Inspekcja Pracy opracowała wiele materiałów informacyjnych dla uchodźców z Ukrainy w ich języku. Wśród nich na uwagę zasługuje seria broszur dostępna w wersji elektronicznej i papierowej. Na stronie internetowej urzędu, w specjalnie przygotowanej po ukraińsku zakładce, w przystępny sposób opisano zasady podejmowania pracy w Polsce. Z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy zostały opracowane i opublikowane w języku ukraińskim wzory podstawowych dokumentów związanych z zatrudnieniem. Ponadto na kanale YouTube inspekcji zamieszczono serię porad wideo.

Okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły w 2022 r. łącznie 126 szkoleń dla 1 995 obywateli ukraińskich i 1 353 pracodawców zatrudniających, bądź planujących ich zatrudnienie. Zorganizowano 112 punktów informacyjnych, 34 konferencje i seminaria, przekazano ponad 10,5 tys. wydawnictw PIP dla uchodźców. W mediach lokalnych i regionalnych ukazało się ponad 90 informacji na ten temat.

„**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 eliminacjach do XXIX edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wzięło udział 157 pracodawców. Do finału zakwalifikowano 40 pracodawców cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewniania swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Główny Inspektor Pracy uhonorował 9 najlepszych przedsiębiorstw statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS.

preventive and promotional activities related to performance of legal work in Poland by Ukrainian refugees. Their aim was to reduce irregularities and abuses with regard to foreigners working in the territory of Poland.

The State Labour Inspection has created multiple information materials for Ukrainian refugees in their language. Among them, a series of brochures available in electronic and paper form is noteworthy. A specially prepared Ukrainian tab on the institution's website offers information on how to start working in Poland, provided in an easy to understand manner. It was also the Chief Labour Inspector's initiative to create and upload templates of basic documents in Ukrainian related to employment. Additionally, a series of advice videos were published on the YouTube channel of the inspection.

In 2022 district labour inspectorates conducted in total 126 training events for 1 995 Ukrainian nationals and 1 353 entities employing or planning to employ them. 112 information stands and 34 conferences and seminars were organised, and over 10.5 thousand copies of SLI publications for refugees were distributed. This initiative was covered in over 90 information pieces in local and regional media.

'**Employer – organiser of safe work**' is one of the most important competitions of the State Labour Inspection. Award-winning employers implement modern safety management systems, strive to limit accident risks and actively cooperate with employees with a view to improving standards of labour protection. Their actions contribute to the development of the safety culture. The preliminaries to the 29th edition of the all-Poland competition 'Employer – organiser of safe work' gathered 157 employers. 40 employers who exhibited the highest degree of professionalism in ensuring safe and hygienic working conditions to their employees qualified for the final stage of the competition. The Chief Labour Inspector awarded the MECUM TUTISSIMUS IBIS statuette to the best 9 companies.

In 2022 the State Labour Inspection organised another edition of its competition aimed at **promoting the activity of social labour inspectors**, who, while exercising their tasks, actively influence the improvement of work safety in companies and the protection of employee rights.

In those schools which have implemented the State Labour Inspection's 'Safety culture' educational

W 2022 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.

W szkołach, które realizują programme edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa”, od lat jest organizowany I etap ogólnopolskiego **konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”**. Ma on na celu przede wszystkim popularyzację i sprawdzenie efektywności programu „Kultura bezpieczeństwa”. Jednocześnie jest narzędziem służącym promocji proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadpodstawowych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy, a także służy popularyzowaniu idei kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi. W realizację programu zaangażowane są różnego typu placówki oświatowe, również te, które pracują z młodzieżą niepełnosprawną oraz zajmujące się resocjalizacją tzw. trudnej młodzieży.

Po raz trzeci Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała w formie dwuetapowej **konkurs „Buduj bezpiecznie”**, którego partnerem jest Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, wykonawców robót budowlanych zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych. W 2022 r. w konkursie wzięło udział 119 pracodawców.

Jednym ze sztanदारowych konkursów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, organizowanym przez urząd, jest **„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”**. Wśród rolników cieszy się on niestabnym zainteresowaniem. Jego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz rozpowszechnianie informacji dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i rolniczym chorobom zawodowym. Organizatorami przedsięwzięcia w 2022 r. byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Realizację konkursu wspierały: samorządy terytorialne, jednostki Ochotniczej Straży Pożarnej i Policji, izby rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego, organizacje zawodowe i społeczne rolników oraz wytwórcy środków produkcji dla rolnictwa. Konkurs przebiegał pod Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. podejmowała szereg działań bazujących na **współpracy** z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków

programme, the SLI have for years organised the first stage of the all-Poland **competition based on knowledge of labour law and OSH 'Know your rights at work'**. Its objective is mainly to promote the 'Safety culture programme' and to check its effectiveness in schools. It is also a tool promoting proactive attitudes and achievements of students of post-primary schools as regards their knowledge on OSH and labour law, and popularising the idea of safety culture among young people. The programme is implemented by educational institutions of various types, including those working with young people with disabilities or those involved in the resocialisation of the so-called difficult youth.

It was already the third time that the State Labour Inspection organised the **two-stage Build safely competition**, with its partner Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (eng. Agreement for Safety in Construction). The aim of the competition is to promote employers, contractors of construction works, who guarantee high OSH standards during construction of building projects. In 2022, 119 employers took part in the competition.

One of the flagship competitions of our institution, focused on occupational safety and health in agriculture, is the **'Safe farm' competition**. It has enjoyed unflagging interest among farmers. Its objective is to promote the rules of health and life protection on a farm and to disseminate information on the prevention of accidents at work on a farm and of occupational diseases among farmers. In 2022 it was organised by the Ministry of Agriculture and Rural Development, the Agricultural Social Insurance Fund, the State Labour Inspection, the Agency for Agriculture Restructuring and Modernisation. Support for the competition was provided by local governments, Voluntary Fire Service and Police units, chambers of agriculture, advisory centres for agriculture, professional and social organisations of farmers, and manufacturers of products used for farming. The competition received honorary patronage of the President of the Republic of Poland Andrzej Duda.

In 2022 the State Labour Inspection conducted a number of activities based on the **cooperation** with public administration bodies, local government units of all levels, authorities responsible for supervision and inspection of labour conditions, institutions active in the field of labour protection, and science and research institutes. The collaboration with those entities was based on the implementation of concrete programme tasks



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.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów 7,7 tys. powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono 1,9 tys. kontroli, a wspólnie z innymi organami 296.

W 2022 r. **współpraca międzynarodowa** prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy wynikała z zobowiązań związanych z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, potrzeby współdziałania z partnerami zagranicznymi w celu realizacji założeń ram strategicznych Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Aktywności na polu międzynarodowym przyświecała chęć dostosowania działań i podejścia polskiej inspekcji pracy do szeroko odczuwalnych na europejskim rynku pracy skutków transformacji cyfrowej i demograficznej. Poznawaniu nowych zjawisk świata pracy i poprawie skuteczności reagowania na jego aktualne i przyszłe wyzwania służyło

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.

The State Labour Inspection sent 7.7 thousand notifications on inspection results to competent authorities and institutions. Additionally, 1.9 thousand inspections were conducted upon request of interested parties, and 296 inspections – jointly with other authorities.

International cooperation conducted in 2022 by the State Labour Inspection resulted from its obligations related to Poland's membership of the European Union and the need to cooperate with foreign partners in order to implement the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027. Activity on the international level was motivated by the intention to adapt initiatives and approaches of the Polish labour inspection to the effects of the digital and demographic transformation, widely noticeable in the European labour market. With a view to learning about new trends in the world of work and improving efficiency of responding to its current and future challenges, the SLI management and experts



zaangażowanie kierownictwa oraz ekspertów PIP w inicjatywy międzynarodowe oraz prace europejskich gremiów i grup roboczych.

Główny Inspektor Pracy, jako członek SLIC, uczestniczył w **81. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy**, zorganizowanym w ramach Prezydencji Francji w Radzie UE, na którym Komitet zmodyfikował swój plan pracy na lata 2021-2027, uwzględniając dodatkowo 3 zagadnienia: Wizja Zero, praca siedząca i kultura prewencji, a także przyjął, jako temat ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC na lata 2023-2024, zagadnienie wypadków przy pracy. Na towarzyszącej obradom konferencji „**Metody oceny wpływu działań inspekcji pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy**” przykładowe inicjatywy w tym zakresie omówili delegaci z krajowych inspekcji pracy z Finlandii, Luksemburga, Grecji, Włoch i Francji, zaś w toku dyskusji w trzech grupach swoimi opiniami podzielili się wszyscy uczestnicy wydarzenia. Podczas **82. posiedzenia SLIC**, które odbyło się w trakcie prezydencji Republiki Czeskiej, z udziałem zastępcy członka SLIC z Polski, zaakceptowano uaktualnioną wersję „Wspólnych zasad inspekcji pracy” oraz ustalono składy grup roboczych do oceny systemu inspekcji pracy w Austrii i przygotowania Dnia Tematycznego w Hiszpanii – z udziałem przedstawiciela urzędu. Podczas konferencji SLIC dotyczącej skutków wypadków przy pracy i chorób zawodowych z punktu widzenia egzekwowania prawa, analizy ryzyka zawodowego i jego wpływu na społeczeństwo, prelegentka z Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowała programy kontrolny podejmujący problem zagrożeń psychospołecznych i stresu jako elementów wpływających na stan psychiczny poszkodowanych

were involved in international initiatives and work of the European bodies and working groups.

The Chief Labour Inspector, as the SLIC member, participated in **the 81st plenary meeting of the Senior Labour Inspectors’ Committee**, organised within the framework of the French Presidency of the Council of the EU. During this meeting, SLIC modified its Work Plan for 2021-2027, adding 3 topics: Vision Zero, sedentary work and prevention culture, and also made accidents at work the topic of the European campaign for 2023-2024. During the conference accompanying the SLIC meeting, the topic of which was ‘**Methods for evaluating the impact of the labour inspection’s action in occupational safety and health**’, representatives of national labour inspectorates from Finland, Luxembourg, Greece, Italy and France presented examples of initiatives in this respect, while all the participants shared their opinions during discussion in three groups. The **82nd SLIC plenary**, held in the framework of the Czech Presidency, with the participation of the alternate SLIC member from Poland, adopted the updated version of ‘Common principles for labour inspection’ and established working groups for the evaluation of the labour inspection system in Austria and for the preparation of the Thematic Day in Spain – with the participation of a SLI representative. During the SLIC conference concerning the impact of occupational accidents and diseases from an enforcement perspective, an analysis of occupational risks and their effect on the society, a speaker from the State Labour Inspection presented an inspection programme concerning psychosocial risks and stress

przed zdarzeniem wypadkowym. W części dyskusyjnej poruszono, między innymi, kwestie prewencji wypadków i chorób zawodowych, wykorzystania danych do planowania działań inspekcyjnych oraz oceny ryzyka w przedsiębiorstwach.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała zaangażowanie w prace **stałych grup roboczych SLIC** do spraw: strategii; nowych zagrożeń dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (**EMEX**); bhp pracowników mobilnych; czynników biologicznych (**BIOLEX**); dyrektywy maszynowej (**MACHEX**); chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne; ogólnych aspektów egzekwowania prawa (**GEA**). Przedstawiciel urzędu kierował pracami zespołu zadaniowego do spraw rewizji „Wspólnych zasad inspekcji pracy”, inny ekspert PIP – w grupie roboczej ds. bhp pracowników mobilnych – wniósł wkład w przygotowanie aktualizacji elektronicznego podręcznika na temat transgranicznego egzekwowania prawa, zaś kolejny – uczestniczył w ocenie z ramienia SLIC systemu inspekcji pracy na Węgrzech. Trwały dalsze intensywne prace grupy EMEX koordynującej kampanię kontrolno-prewencyjną SLIC w obszarze zagrożeń zawodowych związanych z chorobami układu mięśniowo-szkieletowego, z udziałem dwóch ekspertów PIP. Grupa przeprowadziła szkolenie dla szkoleniowców ze wszystkich krajowych inspekcji pracy, opracowała ankietę do zebrania informacji o kampanii na szczeblu krajowym i podsumowała jej wstępne wyniki. Członkowie grupy EMEX z Polski wystąpili na konferencji w Bilbao podsumowującej europejską kampanię; przedstawili ogólne sprawozdanie z kontroli w 27 państwach oraz omówili wnioski z inspekcji w przemyśle spożywczym w Polsce z perspektywy pracowników.

Podkreślić należy zaangażowanie PIP w wielostronną wymianę informacji na forum Komitetu SLIC za pośrednictwem systemu KSS (ang. Knowledge Sharing Site) i fakt udzielenia odpowiedzi na wszystkie pytania zadane w systemie przez inne państwa członkowskie i grupy robocze SLIC w 2022 r. Pytania dotyczyły technicznego bezpieczeństwa pracy (m.in. pracy z azbestem, bezpieczeństwa na budowach, czynników chemicznych), jak również nowych wyzwań świata pracy (np. sztucznej inteligencji czy wpływu cyberataków na bezpieczeństwo pracy).

Urząd reprezentowany był na **spotkaniu członków SLIC z Grupy Wyszehradzkiej (V4)**, zorganizowanym przez prezydencję węgierską, na którym poruszono zagadnienia związane z bieżącą działalnością inspekcji pracy w Czechach, Polsce, na Słowacji i Węgrzech, dotyczące proaktywnej komunikacji, zasobów i narzędzi do zwiększenia efektywności działań inspektorów, jak też wdrażania ram strategicznych Unii Europejskiej w zakresie bhp w latach

as elements influencing the mental condition of victims before an accident at work. The discussion part of the conference included topics such as prevention of occupational accidents and diseases, the use of data for planning of inspection activities and risk assessment in companies.

In the reporting year the State Labour Inspection continued its involvement in the work of **SLIC permanent Working Groups** for: strategy; emerging risks in occupational safety and health (**EMEX**); OSH for mobile workers; biological agents (**BIOLEX**); Machinery Directive (**MACHEX**); long latency diseases induced by exposure to chemical substances; general enforcement aspects (**GEA**). A representative of our institution led the work of the task group responsible for the revision of 'Common principles for labour inspection', another SLI expert – in the Working Group on OSH for mobile workers – contributed to the update of the e-handbook on cross-border enforcement, and another one – participated in the SLIC evaluation of the labour inspection system in Hungary. The EMEX Working Group continued its intensive work, coordinating the SLIC inspection and prevention campaign on occupational risks related to musculoskeletal disorders, with the participation of two SLI experts. The group organised a train-the-trainer event for all national labour inspectorates, developed a survey to collect information on the campaign on the national level, and presented its preliminary results. During the conference in Bilbao closing the European campaign, Polish members of the EMEX Working Group presented a general report on inspections in 27 Member States and discussed findings from inspections in the food industry in Poland from the workers' perspective.

One should highlight the State Labour Inspection's involvement in the multilateral information exchange through the KSS (Knowledge Sharing Site) system and the fact that we have responded to all the questions asked in the system by other Member States and SLIC working groups in 2022. The questions concerned the technical aspects of work safety (among others, work with asbestos, safety on construction sites, chemical agents), as well as new challenges in the world of work (for example, artificial intelligence or the impact of cyberattacks on work safety).

Our institution was represented during **a meeting of SLIC members from the Visegrad Group (V4)**, organised by the Hungarian Presidency, where the topics discussed included the ongoing activity of labour inspections in the Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary, proactive

2021-2027 w bieżących programach działania wspomnianych inspekcji.

W 2022 r. eksperci PIP zaangażowani byli w spotkania **Grup Współpracy Administracyjnej ADCO** do spraw dyrektywy maszynowej i do spraw urządzeń dźwigowych, na których podejmowano konkretne problemy związane z klasyfikowaniem maszyn i urządzeń, ich użytkowaniem, interpretacją przepisów, bądź zaistniałymi wypadkami. Ponadto ekspert PIP ds. maszyn, jako członek krajowej grupy wsparcia, współpracował z Ministerstwem Rozwoju i Technologii na rzecz Grupy Roboczej ds. Harmonizacji Technicznej przy Radzie UE w związku z intensywnymi pracami nad nowym rozporządzeniem w sprawie maszyn.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z **Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA)**. Kierownictwo PIP przyjęło w Głównym Inspektoracie Pracy Dyrektora Wykonawczego ELA, który omówił plany tej instytucji mające na celu zwiększenie liczby i efektywności uzgodnionych lub wspólnych inspekcji transgranicznych w wybranych sektorach, zaś strona polska przedstawiła działania inspekcji pracy podjęte w związku z napływem uchodźców z Ukrainy do Polski i kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Tematami ubiegłorocznych spotkań Grupy Roboczej ELA ds. Inspekcji, w której PIP jest stałym członkiem, były: procedury odpowiednich działań następczych w przypadku odmowy podjęcia uzgodnionej lub wspólnej inspekcji; lista kontrolna mająca wspierać uzgodnione lub wspólne inspekcje; tygodnie działań w zakresie transportu drogowego; bezpieczna platforma wymiany informacji operacyjnych; problematyka wspólnych i uzgodnionych kontroli realizowanych, między innymi, w trakcie kampanii ELA dotyczącej sektora transportu drogowego; przyszłe działania państw członkowskich w ramach kampanii adresowanej do pracowników sektora budowlanego; plany ELA na 2023 r. Obok zaangażowania w szereg wydarzeń tematycznych, zorganizowanych przez Urząd ELA i adresowanych do szerokiego grona ekspertów międzynarodowych, przedstawiciele PIP brali udział w spotkaniach poświęconych prezentacji planów i działań w ramach kampanii ELA dotyczącej międzynarodowego transportu drogowego. Odbyły się także rozmowy z delegacją holenderskiego Urzędu ds. Pracy, podsumowujące wyniki uzgodnionych kontroli transgranicznych zrealizowanych przez polską inspekcję pracy według procedur ELA, na wniosek strony holenderskiej. Inspektorzy pracy uczestniczyli również, jako obserwatorzy, we wspólnych kontrolach transgranicznych Niemiec i Holandii na terytorium tych państw, skoncentrowanych na zatrudnieniu obywateli polskich.

communication, resources and tools increasing efficiency of labour inspectors' activities, as well as implementation of the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027 in the programmes of activities of the above-mentioned labour inspectorates.

In 2022 SLI experts took part in meetings of **the Administrative Cooperation (ADCO) Groups** for the Machinery Directive and lifting equipment, where specific problems were addressed, for instance in connection with classification of machines and equipment, their use, interpretation of legal regulations, or accidents. An SLI expert on machinery, as a member of the national support group, also cooperated with the Ministry of Economic Development and Technology under the Council of the EU Working Party on Technical Harmonisation in relation with the intense work on the new Machinery Regulation.

In the reporting year the State Labour Inspection continued its cooperation with the **European Labour Authority (ELA)**. The SLI management received at the Chief Labour Inspectorate the Executive Director of ELA, who discussed plans of the Authority to increase the number and effectiveness of cross-border concerted or joint inspections in selected sectors, while the Polish party presented the measures taken by the labour inspection following the influx of refugees from Ukraine into Poland, as well as inspections of legality of employment of foreigners in Poland. The topics of last year's meetings of the ELA Working Group on Inspections, where the SLI in Poland is a permanent member, included follow-up procedures in the case of a refusal to conduct a concerted or joint inspection; a checklist supporting concerted or joint inspections; Weeks of Action on road transport; a safe platform for operational information exchange; issues related to concerted or joint inspections carried out, among others, in the framework of the ELA campaign on road transport; future activities of the Member States in the framework of the campaign targeted at construction workers; ELA plans for 2023. Apart from their involvement in a number of thematic events organised by ELA and addressed to a wide audience of international experts, SLI representatives also took part in meetings focused on presenting plans and initiatives under the ELA international road transport campaign. There were also talks with representatives of the Netherlands Labour Authority, held in order to discuss the results of the concerted cross-border inspections conducted by the Polish labour inspection in line with ELA procedures, upon request of the Dutch colleagues. Labour inspectors also participated as observers in joint cross-border inspections conducted by

W roku sprawozdawczym przedstawiciel urzędu, pełniąc funkcję współprzewodniczącego grupy roboczej ELA – Europejskiej Platformy ds. Przeciwdziałania Pracy Niezarejestrowanej (UDW) aktywnie uczestniczył w spotkaniach Biura Platformy i w jej posiedzeniach plenarnych, których tematami wiodącymi były: holistyczne podejście do przeciwdziałania pracy niezarejestrowanej i wykorzystywanie narzędzi operacyjnych mających na celu wdrożenie tego typu podejścia (łączenie operacji krajowych i transgranicznych, rozwijanie współpracy międzyrządowej w zakresie gromadzenia, udostępniania i analizy danych, poprawa zaangażowania partnerów społecznych i stosowane środki zapobiegawcze), jak też mierniki efektywności działań podejmowanych przez organy egzekwowania prawa w zakresie eliminowania pracy niezarejestrowanej oraz kluczowe wskaźniki efektywności. Eksperti PIP włączyli się również w prace Podgrup Platformy UDW do spraw: komunikacji i informacji oraz przyszłego programu pracy tego gremium.

Przedstawiciel Polski przewodniczył pracom podgrupy Platformy UDW ds. zapobiegania pracy niezarejestrowanej wśród uchodźców, których wynikiem jest wstępny raport prezentujący rozwiązania krajowe w tym zakresie.

Ponadto, w ramach Programu Wymiany Personelu ELA, przedstawiciele urzędu uczestniczyli w wizycie studyjnej w Niemczech, podczas której nastąpiła wymiana poglądów i doświadczeń w sprawach delegowania pracowników, dotyczących usprawnienia mechanizmów współpracy i przekazywania informacji na temat delegowania pracowników, w tym do sektora opieki domowej czy przypadków podejmowania pracy na terytorium Niemiec przez obywateli państw trzecich posiadających dokumenty legalizujące ich pobyt i pracę na terytorium Polski.

Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy przekazała do ELA opisy dobrych praktyk w zakresie działań informacyjnych i poradnictwa dla uchodźców z Ukrainy, a także kampanii informacyjno-edukacyjnych na temat podejmowania pierwszej pracy i wypadkowości w kontekście czasu pracy kierowców.

Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy oferuje pracownikom urzędu dostęp do specjalistycznej wiedzy. W roku sprawozdawczym ekspert PIP brał udział w serii warsztatów na temat bezpiecznego zarządzania niebezpiecznymi produktami leczniczymi w miejscu pracy. Inni przedstawiciele uczestniczyli w warsztatach na temat strategii promocji zdrowia w szkolnictwie oraz w europejskich sesjach szkoleniowych na temat m.in. unijnych przepisów

Germany and the Netherlands in the territory of both these countries, with the focus on employment of Polish nationals.

In the reporting year a representative of the State Labour Inspection, as co-chair of the ELA Working Group – European Platform for Tackling Undeclared Work (UDW) actively participated in meetings of the Platform Bureau and in plenary meetings. The main topics of these meetings were: a holistic approach to counteracting undeclared work and use of operational tools to implement such an approach (combining national and cross-border operations, developing intergovernmental cooperation as regards data collection, sharing and analysis, improved engagement of social partners, and applied preventive measures), as well as effectiveness measures of activities conducted by enforcement bodies in order to eliminate undeclared work, and key performance indicators. SLI experts also joined UDW Platform sub-groups for communication and information, and for the future work programme of the Platform.

A representative of Poland led the work of the UDW Platform sub-group for prevention of undeclared work among refugees, which gave rise to a preliminary report presenting national solutions in this respect.

Furthermore, in the framework of the ELA Staff Exchange Programme, representatives of our institution participated in a study visit in Germany, which was an opportunity to exchange views and experience on the posting of workers, on improvement of mechanisms of cooperation and provision of information on the posting of workers, including in the home care sector, or on cases of third country nationals having documents confirming their legal stay and work in the territory of Poland, taking up work in the territory of Germany.

Additionally, the State Labour Inspection submitted to ELA descriptions of good practices concerning information and counselling activities for Ukrainian refugees, and information and educational campaigns focused on first employment and accident rates in the context of drivers' working time.

International cooperation of the State Labour Inspection offers its employees access to specialist knowledge. In the reporting year an SLI expert participated in a series of workshops on safe management of hazardous medicinal products in a workplace. Other representatives took part in a workshop on health promotion strategy in education and in the European training sessions concerning, among others, EU regulations on personal protective equipment,

o środkach ochrony indywidualnej, wyrobów budowlanych i produktów objętych przepisami harmonizacji technicznej.

W ramach kontaktów dwustronnych, podczas wizyty delegacji organizacji Faire Mobilität (Uczciwa Mobilność) z **Niemiec**, dyskutowano o zagadnieniach poradnictwa i wspierania pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej w zakresie ich praw na niemieckim rynku pracy, szczególnie w sektorze opieki pozainstytucjonalnej.

W związku z zainteresowaniem partnerów zagranicznych doświadczeniami polskiej inspekcji pracy, w 2022 r., w ramach **misji eksperckiej na rzecz rozwoju ram bezpieczeństwa i higieny pracy w Czarnogórze**, prelegenci PIP zaprezentowali systemowe podejście proaktywne w dziedzinie bhp oraz planowanie i realizację działań dotyczących wypadków przy pracy.

Z inicjatywy inspekcji pracy w **Gruzji** zorganizowano spotkanie dwustronne w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, podczas którego zaprezentowano m.in. strukturę i funkcjonowanie PIP, aktywność sprawozdawczą, zasady szkolenia inspektorów pracy, czy metodykę kontroli praw pracowniczych i kontroli stanu bhp. Delegaci z Gruzji mieli dodatkowo możliwość obserwowania czynności kontrolnych realizowanych przez polskich inspektorów pracy i zapoznania się z procesem kontroli.

Wydarzeniem szczególnie wartym podkreślenia była **konferencja międzynarodowa** Państwowej Inspekcji Pracy pod hasłem **Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości**, która zgromadziła we Wrocławiu grono wybitnych, międzynarodowych ekspertów oraz zainteresowała ponad 400 uczestników zdalnych z 40 państw, reprezentujących krajowe inspekcje pracy i organy właściwe w zakresie ochrony pracy, organizacje i stowarzyszenia międzynarodowe, instytuty naukowe i placówki dydaktyczne, a także inne osoby, dla których ważna jest przyszłość zmieniającego się świata pracy. Dwudniowe obrady podzielone zostały na sesje tematyczne o rozległym zakresie merytorycznym (w tym telepraca, cyfryzacja, robotyzacja i algorytmizacja w procesach pracy, platformy cyfrowe, czynniki psychospołeczne w środowisku pracy). Wysocy rangą przedstawiciele organizacji i struktur międzynarodowych, spośród których na szczególne wyróżnienie zasługują: Przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI) oraz Przewodnicząca Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), zaprezentowali również rekomendacje związane z funkcjonowaniem inspekcji pracy, których celem jest efektywna odpowiedź służb inspekcyjnych na wyzwania współczesnego i przyszłego rynku pracy.

building materials and products covered by technical harmonisation regulations.

As regards bilateral cooperation, the visit of a delegation of the Faire Mobilität organisation from **Germany** was an opportunity to discuss the issues of counselling and support for workers from Central-Eastern Europe regarding their rights in the German labour market, in particular in the sector of non-institutional care.

Due to the interest of the foreign partners in the experiences of the Polish labour inspection, in 2022, the speakers from the SLI taking part in **the expert mission on enhancement of the occupational safety and health framework in Montenegro** presented a systemic proactive approach to OSH, as well as planning and implementation of measures related to accidents at work.

Responding to the initiative of the labour inspection in **Georgia**, the SLI Training Centre in Wrocław hosted a bilateral meeting where the following topics were discussed, among others: the structure and activities of the State Labour Inspection, reporting activity, rules of training of labour inspectors, as well as methods of inspections concerning employee rights and OSH conditions. The delegates from Georgia also had a chance to observe Polish labour inspectors during their work and learn about the inspection procedure.

An event worthy of particular recognition was **the international conference** of the State Labour Inspection held in Wrocław under the title **Labour inspection and the challenges of the future**. The event brought together a group of excellent international experts, as well as 400 online participants from 40 countries, representing national labour inspectorates and authorities competent in the field of labour protection, international organisations and associations, scientific institutes and teaching institutions, as well as other individuals who attach importance to the future of the changing world of work. The two-day event was organised into thematic sessions covering extensive content (including teleworking, digitalisation, robotisation and algorithmisation in work processes, digital platforms, psychosocial factors in the work environment). Senior representatives of international organisations and institutions, among whom most notably the President of the International Association of Labour Inspection (IALI) and the Chair of the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) also presented recommendations related to the functioning of the labour inspection, aimed at responding effectively to the challenges of the contemporary and future labour market.



W roku sprawozdawczym przedstawiciele PIP uczestniczyli w wielu **seminariach i konferencjach międzynarodowych**, podczas których omówiono m.in. aktualne inicjatywy w dziedzinie ochrony pracy, jak np. Wizja Zero a dobrostan w pracy; techniczne wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ogólnych zasad funkcjonowania inspekcji pracy; rolę bezpieczeństwa i higieny pracy w programach rozwojowych dla rolnictwa na świecie oraz ekonomiczne i społeczne aspekty działań prewencyjnych w sektorze rolnym; zasady i warunki zatrudnienia pracowników sektora budowlanego, migrujących w celach zarobkowych po Europie; tworzenie transgranicznej sieci współpracy na rzecz egzekwowania praw pracowniczych; problematykę nielegalnego zatrudnienia i handlu ludźmi w kontekście procesów migracyjnych wywołanych konfliktem zbrojnym.

Okres postpandemiczny i zintensyfikowane działania instytucji i organizacji międzynarodowych, a także grup roboczych i międzynarodowych zespołów eksperckich, skutkowało w 2022 r. bardzo dużą liczbą inicjatyw i wydarzeń, organizowanych zarówno on-line, jak i w formule stacjonarnej. W trosce o rzetelną realizację zadań

In the reporting year SLI representatives participated in many **international seminars and conferences** giving room for discussion of current initiatives in the area of labour protection, such as Vision Zero and wellbeing at work; technical guidelines of the International Labour Organisation on general principles of labour inspection; the role of the occupational safety and health in development programmes for global agriculture and economic and social aspects of prevention in agriculture; rules and conditions of employment of construction workers migrating in Europe for economic reasons; development of a cross-border cooperation network for enforcement of employee rights; the problems related to illegal employment and trafficking in human beings in the context of migration processes triggered by a military conflict.

The post-pandemic period and intensified activities of the international institutions and organisations, as well as of working groups and international expert teams, resulted in a multitude of initiatives and events in 2022, organised both online and in person. In the interest of thorough implementation of the tasks resulting from its membership of these organisations or groups, and in

wynikających z członkostwa w tychże organizacjach czy gremiach oraz podtrzymywanie relacji partnerskich, jak również z potrzeby poszukiwania dobrych praktyk i optymalnych rozwiązań umożliwiających budowanie skutecznej strategii krajowej, Państwowa Inspekcja Pracy była aktywnym uczestnikiem wielu przedsięwzięć międzynarodowych, wyraźnie zaznaczając swoją obecność i wzmacniając wizerunek urzędu jako zaangażowanego i cenionego partnera.

ZAŁĄCZNIKI:

1. Podstawowe dane z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.
2. Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.
3. Ustawy określające kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.
4. Podmioty gospodarcze działające w Polsce w 2022 r. według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych).
5. Poszkodowani w wypadkach przy pracy w 2022 r. według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (dane Głównego Urzędu Statystycznego).
6. Choroby zawodowe w Polsce w 2022 r. (dane Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi).

order to maintain partnerships, as well as out of the need to look for good practices and optimal solutions enabling an effective national strategy, the State Labour Inspection was an active participant of numerous international projects, making its presence visible and strengthening the institution's image of a committed and valued partner.

ANNEXES:

1. Basic inspection data of the State Labour Inspection from 2022
2. Headcount of the State Labour Inspection in 2022
3. Legal acts specifying the powers of labour inspectors in 2022
4. Economic entities operating in Poland in 2022 by sections of the Polish Classification of Economic Activity (data of the Social Insurance Institution).
5. Injured persons in accidents at work in 2022 by sections of the Polish Classification of Economic Activity (data of the Statistics Poland).
6. Occupational diseases in Poland in 2022 (data of the Institute of Occupational Medicine in Łódź).

1. BASIC INSPECTION DATA OF THE STATE LABOUR INSPECTION FROM 2022

Specification	2022
Number of inspections	59 570
Number of inspected entities	48 258
Number of employees in inspected entities	3 522 278
Decisions issued in the scope of OSH, including those ordering to:	211 714
stop work activities	5 812
stop operation of machines	7 671
transfer workers to other tasks	3 171 (relating to 6 996 persons)
conduct checks and measurements of harmful and onerous factors in the working environment	1 429
determine the causes and circumstances of an accident	375
Requests to Social Insurance Institution to increase the amount of accident insurance premiums	70
Decisions ordering to pay benefits	5 040
covering the amount of	PLN 73.2 million
Improvement notices	234 329
Oral orders	13 314
Identified offences against the rights of persons performing paid work	49 487
Penalty tickets	15 793
covering the amount of	PLN 19.7 million
Penalty requests filed with courts	1 151
Applied disciplinary measures (instructions, warnings, drawing one's attention)	8 468
Notifications of the suspicion of crime sent to prosecutors' offices	665

2. NUMBER OF STAFF OF THE STATE LABOUR INSPECTION IN 2022

Specification	The State Labour Inspection			
	Total	Staff in the Chief Labour Inspectorate	Staff in district labour inspectorates	Staff of the SLI's Training Centre in Wrocław
TOTAL, INCLUDING:	2 652	236	2 361	55
managers (excluding chief accountants)	30	29	-	1
inspectors in managerial positions (district labour inspectors and their deputies)	44	-	44	-
principal labour inspectors - heads of sub-districts	43	-	43	-
other inspectors	1 496	-	1 496	-
trainee inspectors	81	-	81	-
specialised staff not conducting inspections	426	138	277	11
employees registering and analysing work of labour inspectors	160	25	128	7
accounting staff, including chief accountants	82	11	67	4
administrative staff	255	32	212	11
support staff	35	1	13	21

3. ACTS SPECIFYING COMPETENCES OF THE STATE LABOUR INSPECTION IN 2022

1. Act of 13 April 2007 on the State Labour Inspection
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 2022 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
TOTAL	782 905	1 295 631
Agriculture, forestry, hunting and fishing	8 821	7 123
Mining and quarrying	1 167	587
Manufacturing	92 426	102 040
Production of energy	1 277	930
Water supply	5 057	2 364
Construction	118 949	217 858
Trade and repairs	184 910	206 678
Transportation and storage	57 519	70 281
Accommodation and food service activities	34 973	24 877
Information and communication	16 686	128 985
Financial and insurance activities	11 164	29 387
Real estate activities	15 604	29 414
Professional activity	62 518	190 612
Administrative activities	26 438	45 515
Public administration	6 827	388
Education	36 254	36 751
Human health and social work activities	37 512	102 132
Arts, entertainment and recreation activities	11 902	16 877
Other service activities	46 636	77 446
Households	2	0
Extraterritorial organisations	139	12
Unspecified activity	6 124	5 374

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 2022).

5. PERSONS INJURED IN ACCIDENTS AT WORK IN 2022 BY SECTIONS OF THE POLISH CLASSIFICATION OF ECONOMIC ACTIVITY (DATA OF THE STATISTICS POLAND)

Specification (PKD sections)	Number of victims of work accidents			
	Total	fatal	serious	other
TOTAL	66 606	180	365	66 061
Agriculture, forestry, hunting and fishing	867	6	6	855
Mining and quarrying	2 150	24	11	2 115
Manufacturing	22 185	39	182	21 964
Power, gas, steam, hot water production and supply, air supply for air-conditioning systems	544	3	5	536
Water supply; waste management and remediation	2 070	10	9	2 051
Construction	3 703	41	48	3 614
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, including motorcycles	8 623	13	25	8 585
Transportation and storage	5 631	19	28	5 584
Accommodation and food service activities	951	-	-	951
Information and communication	321	-	1	320
Financial and insurance activities	432	-	-	432
Real estate activities	576	2	6	568
Professional, scientific and technical activities	922	3	3	916
Administrative and support service activities	2 913	11	12	2 890
Public administration and national defence; compulsory social security	2 756	5	12	2 739
Education	3 927	2	6	3 919
Human health and social work activities	6 892	2	6	6 884
Arts, entertainment and recreation activities	686	-	1	685
Other services	457	-	4	453

6. OCCUPATIONAL DISEASES IN POLAND IN 2022 (DATA OF THE INSTITUTE OF OCCUPATIONAL MEDICINE IN ŁÓDŹ)

OCCUPATIONAL DISEASES		Number of cases
TOTAL		2 637
1.	Acute and chronic intoxications and their sequels	6
2.	Metallic fever	-
3.	Pneumoconioses	466
4.	Diseases of pleura or pericardium induced by asbestos dust	17
5.	Chronic obstructive bronchitis	3
6.	Bronchial asthma	11
7.	Extrinsic allergic alveolitis	6
8.	Acute general allergic reactions	-
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	309
16.	Diseases caused by ionizing radiation	-
17.	Malignant neoplasms	47
18.	Skin diseases	26
19.	Chronic diseases of locomotor system	86
20.	Chronic diseases of peripheral nervous system	179
21.	Hearing loss	55
22.	Vibration syndrome	9
23.	Diseases induced by work under increased atmospheric pressure	1
24.	Diseases induced by high or low temperature of environment	-
25.	Diseases of visual system	-
26.	Infectious and parasitic diseases and their sequels	1 412



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

www.pip.gov.pl