

**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY**

***PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY W TYM
BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W PLACÓWKACH
HANDLOWYCH***

Warszawa, 2007 r.

Wielkopowierzchniowe placówki handlowe, jako bardzo szybko rozwijający się segment rynku pracy, zostały przez Państwową Inspekcję Pracy objęte szczególnym nadzorem poczynając od 1999 r., kiedy to na wniosek Rady Ochrony Pracy przeprowadzono pierwsze kontrole kompleksowe mające na celu ustalenie, czy dynamiczny rozwój tej gałęzi gospodarki wpływa negatywnie na realizację uprawnień pracowniczych oraz występowanie zagrożeń bezpieczeństwa pracowników.

Przeprowadzone rozpoznanie pozwoliło na zidentyfikowanie problemów jakie występują w tego rodzaju placówkach, ujawniło także ogromną skalę nieprawidłowości.

W związku z tym podjęto decyzję o trwałym włączeniu kontroli w placówkach handlowych do corocznego programu działania Państwowej Inspekcji Pracy, rozszerzając jednocześnie zakres podmiotowy kontroli na wszelkie placówki handlowe, niezależnie od ich wielkości.

Na podstawie kilkuletnich doświadczeń stwierdzono, że najlepsze, długofalowe efekty, przynoszą systematyczne, zwieńczone rekontrolami działania, które pozwalają na dokonanie oceny stopnia i obszarów zmian stanu przestrzegania przepisów w tych samych placówkach w dłuższym okresie czasu.

Działalność kontrolna od początku ma charakter kompleksowy, pozwalający na zbadanie możliwie największego zakresu problematyki. Zakres tematyczny kontroli, przeprowadzonych w poszczególnych latach i prowadzonych w roku 2007, pokrywał się, choć w niektórych aspektach został zmodyfikowany ze względu na zmiany przepisów. Dodatkowo, począwszy od 2004 r., problematyka kontroli z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy została uszczegółowiona, celem uzyskania pełniejszej informacji o rodzajach największych zagrożeń i naruszeń.

Kontrole obejmują przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ochrony pracy kobiet i młodocianych. Ponadto kontroli podlegają zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczące m.in.: obiektów i pomieszczeń pracy, zaplecza higienicznosanitarnego, organizacji pracy, maszyn, prac transportowych, magazynowania i składowania towarów.

Oprócz kontroli określonych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na poszczególne lata, inspektorzy pracy w ramach bieżącej działalności kontrolnej prowadzili

skomasowane kontrole sklepów należących do sieci dyskontowych LIDL i BIEDRONKA (w 2004 r.), należących do sieci KAUFLAND, LEADER PRICE oraz ŻABKA (2005 r.) oraz rozpatrywali skargi pracowników placówek handlowych. W marcu 2006 r. podjęto, na wniosek Prokuratury Okręgowej w Gliwicach, akcję kontroli sklepów należących do sieci BIEDRONKA, powstałych przed dniem 1 stycznia 2005 r. (informacja o wynikach kontroli stanowi załącznik nr 1), zaś w styczniu 2007 r., na wniosek Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk, we wszystkich placówkach oraz centrali sieci SELGROS (informacja o wynikach kontroli stanowi załącznik nr 2).

KONTROLE PRZEPROWADZONE W 2006 R.

I. KONTROLE KOMPLEKSOWE

A. Placówki wielkopowierzchniowe

W roku 2006 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w super- i hipermarketach, należących do 29 sieci handlowych m.in.: REAL, AUCHAN, GEANT, CARREFOUR, TESCO, CASTORAMA, MAKRO CASH AND CARRY, LEROY MERLIN. Liczba skontrolowanych placówek w roku 2006 (w porównaniu do lat 2004 – 2005) przedstawia się następująco:

	2006	2005	2004
Placówki wielkopowierzchniowe	61	52	66
Sklepy	336	367	343

Spośród skontrolowanych placówek 40 stanowiły jednostki kontrolowane kompleksowo po raz pierwszy, zaś 21 – rekontrolowane.

1. Prawna ochrona pracy

Zestawienie najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela:

Zgadnienie objęte kontrolą	Odsetek placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości			Uwagi
	2006	2005	2004	
URLOPY				
udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo	48	54	67	195 pracownikom, w łącznej liczbie 2787,75 dni
CZAS PRACY				
prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy	51	50	52,5	Nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 1329 (blisko 13%) pracowników; nie

				wykazywano w ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz pracy wykonywanej w czasie inwentaryzacji. Stwierdzono także istnienie różnic pomiędzy zapisami w kartach ewidencji czasu pracy i ewidencji elektronicznej
udzielanie należnego odpoczynku	38	42	46	Odpoczynku nie udzielono 119 pracownikom
przestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy	29	27	29,5	191 pracowników pracowało ponad 5 dni w tygodniu
prawkłowe ustalenie wymiaru czasu pracy	18	10	11,5	dla 113 pracowników wymiar został określony nieprawkłowo
udzielanie co czwartej niedzieli wolnej od pracy	11	9,6	15	nieprawkłowości w tym zakresie, choć stwierdzone w 7 placówkach dotyczą tylko 10 pracowników
WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA				
wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	46	44	47,5	Stwierdzono brak wypłaty lub zaniżenia dla 853 pracowników na kwotę 7.525 zł.
treść regulaminu wynagradzania	25	15	21	
wypłacanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	21	15	18	235 pracownikom nie wypłacono ekwiwalentu za 320 dni urlopu
wypłacanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	11	2	10	
wypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej	8	10	11,5	
terminowa wypłata wynagrodzenia	5	6	10	
STOSUNEK PRACY				
treść regulaminu pracy	36	42	56	Np. niedostosowanie regulaminu pracy do przepisów w zakresie systemu i rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy; ustalenie terminu wypłaty wynagrodzenia wyłącznie dla stałych składników wynagrodzenia, nie ustalenie sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą
treść umowy o pracę	28	29	47	Stwierdzono w 1121 umowach
Treść świadectwa pracy	29	25	28	nie zamieszczono informacji wymaganych przepisami np. o liczbie dni wykorzystanego urlopu, okresach nieskładkowych, nie podawanie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Nieprawkłowości ujawniono w 84 świadectwach pracy
rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia	15	10	26	Z 11 pracownikami rozwiązano umowy z naruszeniem przepisów
prowadzenie akt osobowych	26	30	23	Niezdadne z przepisami prowadzenie akt osobowych dla 666 pracowników – nieprawkłowości polegały głównie na: braku wykazu dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, nie ponumerowaniu dokumentów oraz braku oświadczeń pracowników będących rodzicami lub opiekunami dzieci o zamiarze lub braku zamiaru skorzystania z przysługujących im uprawnień

Do najczęściej stwierdzanych nieprawkłowości z zakresu prawnej ochrony pracy należało nieprawkłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (ponad połowa skontrolowanych placówek). Pozostałe nieprawkłowości z zakresu czasu pracy stwierdzano w zdecydowanie mniejszym odsetku sklepów (np. nieudzielanie należnego odpoczynku – 38% – co w stosunku do roku ubiegłego stanowi poprawę, nieprzestrzeganie przepisów o

pięciodniowym tygodniu pracy – 29%). W 48% jednostek (wobec 54% ujawnionych w roku 2005) problemem było nieudzielanie zaległych urlopów wypoczynkowych.

Podobnie jak w latach ubiegłych dużą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia przepisów o wypłacie należnych pracownikom świadczeń, w szczególności w zakresie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (46% jednostek). Kwota świadczeń należnych pracownikom, a niewypłaconych przez placówki wielkopowierzchniowe, stanowiła blisko 76 tys. zł (i była wyższa o 10 tys. zł od kwoty świadczeń niewypłaconych w 2005 r.).

W 28% placówek stwierdzono nieprawidłowe zapisy w umowach o pracę, w 29% - w świadectwach pracy, w ponad ¼ nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych. Mniejszym niż w 2005 r. problemem było nieprawidłowe opracowanie regulaminów pracy (36%). Ujawniono tylko jeden przypadek nieprawidłowego opracowania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (wobec 17% ujawnionych w 2005 r.).

2. Techniczne bezpieczeństwo pracy

Zestawienie najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela:

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości			Rodzaj nieprawidłowości
	2006	2005	2004	
Obiekty i pomieszczenia pracy	27	29	19	niewłaściwy stan techn. obiektów i pomieszczeń pracy
	31	36	28	nieoznakowane i niezabezpieczone miejsca niebezpieczne
	25	23	27	brak możliwości natychmiastowego skorzystania z wyjścia ewakuacyjnego
Zaplecze higienicznosanitarne	52	62	45	niewyposażenie pomieszczeń zgodnie z przepisami bhp
Oświetlenie stanowisk pracy	22	22	25	niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy światłem dziennym
	23	21	29	oświetlenie stanowiska wyłącznie światłem elektr. bez uzyskania zgody woj. państw. inspektora sanitarnego na stosowanie takiego oświetlenia
Stanowiska i procesy pracy	25	20	28	niezapewnienie możliwości odpoczynku pracownikom wykonującym prace stałe w pozycji stojącej
	11	21	30	brak instrukcji bhp na stanowisku pracy
	17	36	30	niezgodne z przepisami wyposażenie stanowisk, na których używa się monitory ekranowe
	14	16	27	brak właściwych znaków i barw bezpieczeństwa

Maszyny i urządzenia techniczne	23	27	30	nieudostępnienie do stałego korzystania instrukcji obsługi maszyny lub urządzenia
	10	17	22	eksploatacja urządzenia podlegającego dozorowi technicznemu bez decyzji UDT dopuszczającej do ruchu
	20	8	13	eksploatowanie maszyn niezgodnie z instrukcją obsługi
Urządzenia i instalacje energetyczne	13	24	20	niezabezpieczenie przewodów zasilających urządzenia przed uszkodzeniami mechanicznymi
	19	24	16	niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji elektr.
Transport wewnętrzny	4	15	26	brak ustalonych zasad ruchu na drogach eksploatacja wózków silnikowych niezgodnie z przepisami bhp
	14	21	19	nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów
	18	24	17	brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych
	58	61	58	brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych
Magazynowanie	37	38	46	magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu
	34	45	31	niewłaściwy sposób składowania towarów
	7	20	28	brak instrukcji magazynowania
Odzież i obuwie robocze	39	35	32	nie wyposażono w odzież i obuwie robocze 903 pracowników
Środki ochrony indywidualnej	52	38	31	nie dostarczono środków ochrony ind. 724 pracownikom supermarketów
Ocena ryzyka zawodowego	20	35	27	nieprawidłowość polegała głównie na niedokonaniu oceny ryzyka na wszystkich stanowiskach pracy w placówce; 690 pracowników nie poinformowano o ryzyku zawodowym
Konsultacja z pracownikami działań związanych z bhp	13	24	29	nieprawidłowość polegała na nie podjęciu przez pracodawcę takich konsultacji
Przygotowanie pracowników do pracy	13	19	10	dopuszczenie do pracy 131 pracowników bez aktualnych badań lekarskich
	37	29	36	brak przeszkolenia w zakresie bhp
	15	31	31	wykonywanie prac wymagających uprawnień kwalifikacyjnych przez pracowników nie posiadających takich kwalifikacji

Podobnie jak w latach 2004 - 2005, najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły: organizacji i wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych (52% kontrolowanych placówek), niewłaściwego składowania towarów (34%), ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (58%). Wiele nieprawidłowości dotyczyło organizacji stanowisk pracy, a także wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (39%) oraz w środki ochrony indywidualnej (52%). Magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu (stwierdzone w 37% kontrolowanych placówek) było główną przyczyną blokowania dostępu do wyjść awaryjnych (25%), co w przypadku pojawienia się zagrożenia utrudniałoby pracownikom i innym osobom natychmiastową ewakuację.

Mimo, że kontrolowani pracodawcy użytkowali z reguły obiekty nowo zbudowane, to inspektorzy pracy stwierdzili w 27% placówek niewłaściwy stan techniczny obiektów i

pomieszczeń pracy (ubytki nawierzchni podłóg, zniszczone odbojnice ramp itp.), a miejsca niebezpieczne w 31% placówek nie były właściwie zabezpieczone i oznakowane. Nie odnotowano poprawy - w stosunku do wyników kontroli z 2005 r. - w zakresie oświetlenia stanowisk pracy światłem dziennym. W 8 supermarketach (z ogólnej liczby 35, w których wystąpił problem braku dostępu światła dziennego do stanowisk pracy) na 35 stanowiskach stałej pracy stwierdzono przypadki braku dostępu światła dziennego bez posiadania zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie stanowisk pracy wyłącznie światłem sztucznym.

Podkreślić należy, iż mimo poprawy w zakresie wywiązywania się pracodawców z obowiązku oceny ryzyka zawodowego – nadal jednak co piąty pracodawca nie dokonał takiej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Nieprawidłowości - w znacznej skali - ujawniono w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp (37%), natomiast o połowę spadł odsetek placówek, w których pracownicy wykonywali pracę bez wymaganych prawem kwalifikacji.

Inspektorzy pracy ujawnili 23 przypadki rażącego naruszenia przepisów powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów, a także na używaniu wózków z napędem silnikowym, których stan techniczny stwarzał zagrożenia wypadkowe lub podnoszono osoby wózkami niedostosowanymi do tej funkcji.

B. Mniejsze placówki handlowe

W roku 2006 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 336 sklepach, niekontrolowanych w latach ubiegłych.

1. Prawna ochrona pracy

Zestawienie najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela:

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości			Uwagi
	2006	2005	2004	
URLOPY				

udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo	26	31	32	574 (10%) pracownikom nie udzielono urlopu w łącznej liczbie 5448 dni
CZAS PRACY				
prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy	44	33	30	dla 1469 (25%) pracowników ewidencja prowadzona była nierzetelnie. Najczęściej nieprawidłowości polegały na nie wykazywaniu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej
przestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy	39	25	28	659 pracowników przepracowało więcej dni niż wynika z pięciodniowego tygodnia pracy
udzielanie należnego odpoczynku	20	16	15	442 pracownikom nie udzielono odpoczynku dobowego lub tygodniowego
prowadzenie ewidencji czasu pracy	16	16	21	Dla 352 pracowników w ogóle nie prowadzono ewidencji czasu pracy
WAGRODZENIE I INNE ŚWIADCZENIA				
wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	24	27	23	783 pracownikom nie wypłacono lub zaniżono świadczenie na kwotę 285.256 zł.
wypłacanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	15	15	15	dla 72 pracowników nie wypłacono kwoty 5.478 zł.
wypłacanie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej	12	10	16,5	Niedopłata wyniosła 27.804 zł, dla 652 pracowników
STOSUNEK PRACY				
prowadzenie akt osobowych	58	58	58	1315 (23%) pracowników miało nieprawidłowo prowadzone akta osobowe. Przykładowo stwierdzano brak w aktach osobowych kopii świadectw pracy od poprzednich pracodawców, oświadczeń pracowników o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy
treść świadectwa pracy	32	38	35	Nieprawidłowości stwierdzono w 214 świadectwach pracy, przykładowo polegały one na nie zamieszczeniu informacji o: <ul style="list-style-type: none"> okresach nieskładkowych przypadających w czasie zatrudnienia wykorzystaniu urlopów wypoczynkowych. Ponadto podawano błędne informacje o trybie rozwiązania stosunku pracy.
treść umowy o pracę	29	34	31	Nieprawidłowości stwierdzono w 342 umowach o pracę, dotyczyły one głównie nie określenia miejsca świadczenia pracy
treść regulaminu pracy	23	25	32	Przykładowo nieprawidłowości polegały na nie podaniu informacji o: <ul style="list-style-type: none"> sposobie informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, miejscu, czasie i terminie wypłaty wynagrodzenia, sposobie potwierdzenia przez pracownika przybycia i obecności w pracy.

W placówkach tych, podobnie jak w supermarketach, najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie ewidencjonowania czasu pracy: nierzetelnego prowadzenia ewidencji (44%) lub jej nie prowadzenia (16%). W 40% jednostek naruszano regulacje dotyczące pięciodniowego tygodnia pracy, zaś w 1/5 nie udzielano pracownikom należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Prawo do wypoczynku naruszano także poprzez nie udzielanie urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do nich prawo (ponad ¼ sklepów).

Szczególnie niepokojące jest zwiększenie się odsetka placówek, w których ewidencja czasu pracy prowadzona jest nieprawidłowo lub nierzetelnie przy jednoczesnym zmniejszeniu się odsetka sklepów, w których ewidencja nie jest prowadzona w ogóle. Świadczy to o tym, że pracodawcy pozostają przy spełnieniu czysto formalnego wymogu założenia odpowiednich kart ewidencji czasu pracy, celem uniknięcia zarzutów o jej nie prowadzenie, natomiast nie ma to przełożenia na ewidencjonowanie faktycznego czasu pracy pracowników, a co za tym idzie na realizację uprawnień do wynagrodzenia.

Dużym problemem było także nie wypłacanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (24%), nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych (58%), nieprawidłowa treść świadectw pracy (32%), umów o pracę (29%) oraz regulaminu pracy (23%). Ustalenia w zakresie wypłaty świadczeń należy uznać za nie oddające stanu rzeczywistego z uwagi na duży odsetek pracowników, których czas pracy był ewidencjonowany nierzetelnie bądź też nie był ewidencjonowany w ogóle.

Łącznie stwierdzono niewypłacenie na rzecz pracowników świadczeń na kwotę przekraczającą 567 tys. zł (99 tys. więcej niż w 2005 r.).

2. Techniczne bezpieczeństwo pracy

Zestawienie najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela:

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości			Rodzaj nieprawidłowości
	2006	2005	2004	
Obiekty i pomieszczenia pracy	16	14	10	niewłaściwy stan techn. obiektów i pomieszczeń pracy
	39	39	38	nieoznakowane i niezabezpieczone miejsca niebezpieczne
Zaplecze higienicznosanitarne	25	23	21	niewyposażenie pomieszczeń zgodnie z przepisami bhp
Oświetlenie stanowisk pracy	32	50	41	oświetlenie stanowiska wyłącznie światłem elektr. bez uzyskania zgody woj. państw. inspektora sanitarnego na stosowanie takiego oświetlenia
Stanowiska i procesy pracy	11	14	10	niezapewnienie możliwości odpoczynku pracownikom wykonującym pracę stale w pozycji stojącej
	24	11	19	brak instrukcji bhp na stanowisku pracy
	12	20	10	niezgodne z przepisami wyposażenie stanowisk, na których używa się monitory ekranowe

	30	31	25	brak sygnalizacji „człowiek w komorze chłodniczej”
	17	19	18	brak właściwych znaków i barw bezpieczeństwa
Maszyny i urządzenia techniczne	36	37	36	nieudostępnienie do stałego korzystania instrukcji obsługi maszyny lub urządzenia
	11	18	17	eksploatacja urządzenia podlegającego dozorowi technicznemu bez decyzji UDT dopuszczającej do ruchu
Urządzenia i instalacje energetyczne	23	24	22	niezabezpieczenie przewodów zasilających urządzenia przed uszkodzeniami mechanicznymi
	34	26	25	brak pomiarów skuteczności ochron przeciwporażeniowych
Transport wewnętrzny	54	33	32	brak ustalonych zasad ruchu na drogach
	25	19	24	brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych
Magazynowanie	18	19	20	magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu
	21	18	17	niewłaściwy sposób składowania towarów
	50	43	40	brak instrukcji magazynowania
Odzież i obuwie robocze	24	17	22	nie wyposażono w odzież i obuwie robocze 471 pracowników
Ocena ryzyka zawodowego	39	41	49	nieprawidłowość polegała głównie na niedokonaniu oceny ryzyka na wszystkich stanowiskach pracy; 735 pracowników nie poinformowano o ryzyku zawodowym
Konsultacja z pracownikami działań związanych z bhp	24	22	24	nieprawidłowość polegała na nie podjęciu przez pracodawcę takich konsultacji
Funkcjonowanie służby bhp	40	44	44	w 113 placówkach naruszono przepisy dotyczące wykonywania zadań służby bhp
Przygotowanie pracowników do pracy	38	32	28	dopuszczenie do pracy 430 pracowników bez aktualnych badań lekarskich
	38	29	43	brak przeszkolenia w zakresie bhp – dotyczyło 764 pracowników
	21	18	14	wykonywanie prac wymagających uprawnień kwalifikacyjnych przez pracowników nie posiadających takich kwalifikacji
Przeszkolenie pracodawcy w zakresie bhp	41	26	28	brak przeszkolenia w zakresie bhp osoby reprezentującej pracodawcę

W porównaniu z wynikami kontroli z lat 2004 – 2005 niemal na nie zmienionym, wysokim poziomie pozostawał odsetek placówek, w których występowały nieprawidłowości polegające na: nieoznakowaniu miejsc niebezpiecznych na terenie zakładu (39%), braku instrukcji obsługi maszyn (36%), braku sygnalizacji „człowiek w komorze chłodniczej” (30%), niezabezpieczeniu przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (23%), niekompletnego wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych (25%), składowaniu

towarów w niewłaściwym miejscu (18%). Niestety, miał miejsce również wyraźny wzrost nieprawidłowości, głównie w zakresie braku wymaganych instrukcji i innych procedur określających zasady bezpiecznego postępowania - odnotowano w ponad połowie kontrolowanych zakładów brak instrukcji magazynowania, czy brak ustalonych zasad ruchu na drogach zakładowych, a w co czwartym – brak instrukcji bhp na stanowisku pracy.

Niedokonano oceny ryzyka zawodowego lub przeprowadzono ją nierzetelnie w 39% placówek.

Nieprawidłowości w znacznej skali ujawniono również w zakresie szkoleń pracowników w dziedzinie bhp (38%) i badań lekarskich (38%). Ponadto 41% pracodawców nie poddało się szkoleniom w dziedzinie bhp.

Wiele zastrzeżeń mieli również inspektorzy pracy w kwestii zapewnienia profesjonalnej obsługi zakładu w zakresie spraw związanych z bhp – aż w 40% placówek brak było wyznaczonej osoby wykonującej zadania służby bhp, ani zadań tych nie powierzono specjalistom z zewnątrz.

Bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników stwierdzili inspektorzy pracy w 10 przypadkach i wstrzymali prace. Stan zagrożenia na stanowiskach pracy wynikał głównie z możliwości porażenia prądem elektrycznym.

C. Wypadki przy pracy

Podczas kontroli placówek handlowych (66 supermarketów i 338 mniejszych placówek) w 2004 r. inspektorzy pracy zebrali obszerne dane dotyczące wypadków przy pracy. Na ich podstawie dokonano analizy wypadkowości w latach 2001-2003 w kontrolowanych placówkach.

Wskaźnik:	2001 r.		2002 r.		2003 r.	
	super-marketety	mniejsze placówki	super-marketety	mniejsze placówki	super-marketety	mniejsze placówki
-częstości	13,2	12,9	19,5	11,7	18,2	12,8
-ciężkości	24	27	26	21	24	32

Jak wynika z powyższego zestawienia, wskaźnik częstości wypadków przy pracy (liczba poszkodowanych w roku kalendarzowym na 1000 zatrudnionych) w kontrolowanych supermarketach był zdecydowanie wyższy niż w mniejszych placówkach handlowych (dla porównania – wskaźnik dla całej gospodarki narodowej wyniósł w 2003 r. 8,15, a dla sekcji

„Handel i naprawy” – 4,27). Niestety, również w mniejszych kontrolowanych placówkach handlowych wskaźnik częstości przekroczył średnią krajową.

Skutki wypadków przy pracy w obu rodzajach placówek handlowych miały charakter lekkich urazów (w 2003 r. odnotowano w rejestrach kontrolowanych placówek 1 wypadek ciężki), co potwierdza również wskaźnik ciężkości (średnia liczba dni niezdolności do pracy osoby poszkodowanej w wypadku) wynoszący w 2003 r. 24 dni w supermarketach i 32 dni w mniejszych placówkach – przy średniej krajowej wynoszącej 45 dni, a dla sekcji „Handel i naprawy” – 42 dni.

Z analizy wypadków w obu rodzajach kontrolowanych placówek wynika, że do wypadków dochodziło głównie w transporcie wewnątrzzakładowym i w działach przygotowujących towary do sprzedaży. W zakresie struktury wydarzeń dominowały: upadek, potknięcie się, poślizgnięcie człowieka na płaszczyźnie, zetknięcie się człowieka z będącymi w ruchu ostrymi narzędziami ręcznymi oraz uderzenie, przygniecenie człowieka przez czynniki materialne transportowane mechanicznie lub ręcznie. Wśród przyczyn największą grupę stanowiły tzw. przyczyny ludzkie - 81% w supermarketach i 74% w innych placówkach (ustaloną przez zespoły powypadkowe przyczyną w zdecydowanej większości było nieprawidłowe zachowanie się pracownika, w tym głównie: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności i zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem). Przyczyny organizacyjne stanowiły odpowiednio 14% i 15%. Pozostały odsetek przyczyn stanowił niewłaściwy stan czynnika materialnego.

Wysoki odsetek przyczyn o charakterze ludzkim dowodzi, że w placówkach handlowych nie przywiązuje się szczególnej uwagi do szkoleń pracowników w zakresie bezpiecznego wykonywania zadań, zwłaszcza, że są to pracownicy na ogół o niewielkim stażu zawodowym. Praca wykonywana jest w pośpiechu i w stresie, a odpowiedzialność za wypadek próbuje się przerzucić na pracownika.

D. Działania podjęte przez inspektorów pracy

Środki prawne skierowane do pracodawców w wyniku kontroli

Nazwa środka	Liczba środków prawnych			
	Supermarkety		Inne placówki handlowe	
	wydane	wykonane	wydane	wykonane

Wnioski zawarte w wystąpieniach	676	623	3278	2547
Decyzje nakazowe	861	794	3388	1930
- w tym placowe	1	0	37	36
na kwotę zł.	19780	0	17279,88	16380,80

Podczas kontroli placówek wielkopowierzchniowych ujawniono 126 wykroczeń, zaś w mniejszych sklepach - 634, z których większość stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy nakładali grzywnę w drodze mandatu karnego bądź składali wnioski o ukaranie do właściwego sądu.

Rodzaj placówki	mandaty		liczba wniosków o ukaranie	sprawy rozstrzygnięte	
	liczba	kwota		liczba	orzeczone kwoty
Supermarkety	54	36650	1	0	0
Sklepy	158	93450	7	0	0

E. Efekty podjętych działań

a/ Placówki wielkopowierzchniowe

W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach pokontrolnych usunięto szereg nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy m.in.:

- wypłacono 343 pracownikom należne świadczenia pieniężne, na łączną kwotę **36.307,45 zł**,
- usunięto błędne zapisy z regulaminów pracy i wynagradzania,
- udzielono 518 pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych (w łącznej liczbie 3569,75 dni, przeciętnie 6,9 dnia),
- 121 pracownikom dostosowano zapisy w ewidencji czasu pracy do faktycznego czasu pracy,
- założono i uporządkowano akta osobowe,
- prawidłowo ustalono wymiar i prawo do urlopu.

W zakresie poprawy stanu bhp, podobnie jak w latach 2004 – 2005, ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na zaniedbaniach typu organizacyjnego i porządkowego, więc ich usunięcie nie wymagało znacznych nakładów finansowych i odległych terminów realizacji. Zasadniczym efektem kontroli była więc poprawa organizacji pracy, oznakowanie i zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych, wyposażenie stanowisk pracy w instrukcje bezpiecznej pracy, przestrzeganie norm dotyczących przenoszenia i przewożenia ciężarów, zaprowadzenie ładu i porządku w magazynach i w przejściach, udroźnienie ciągów komunikacyjnych (ewakuacyjnych), co przełożyło się bezpośrednio na wzrost poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w wyniku realizacji środków prawnych:

- uzupełniono ubytki nawierzchni dróg, przejść, zainstalowano poręcze przy schodach, co poprawiło warunki prac transportowych i magazynowych,
- wyposażono pomieszczenia szatni w niezbędne urządzenia (szczególnie w szafki, miejsca do siedzenia),
- poddano 15 urządzeń kontroli technicznej Urzędu Dozoru Technicznego celem dopuszczenia ich do ruchu,
- poddano 166 pracowników wymaganym szkoleniom w zakresie bhp,
- skierowano na badania lekarskie 131 pracowników,
- wyposażono 724 pracowników w środki ochrony indywidualnej, m.in. w obuwie ochronne przy pracy z użyciem wózków, okulary ochronne, rękawice gumowe przy stosowaniu preparatów do mycia i dezynfekcji.

B/ Mniejsze placówki handlowe

Jako efekty działań podjętych w wyniku kontroli przede wszystkim należy wymienić:

- wypłacenie 1214 pracownikom należnych świadczeń pieniężnych, na łączną kwotę **448.450,72 zł**,
- udzielenie 403 pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych (łącznie 3248 dni, przeciętnie 8 dni),
- założenie lub dostosowanie do wymogów określonych przepisami ewidencji czasu pracy dla 560 pracowników,
- odprowadzenie na konta zakładowych funduszy świadczeń socjalnych kwoty 164548,12 zł tytułem nieodprowadzonych odpisów podstawowych,
- założenie lub uporządkowanie akt osobowych,
- poprawienie świadectw pracy, umów o pracę oraz
- dostosowanie treści zakładowych źródeł prawa pracy do obowiązujących przepisów.

Tak jak w wielkopowierzchniowych, również w mniejszych placówkach handlowych efektem kontroli była przede wszystkim poprawa organizacji pracy, zaprowadzenie ładu i porządku w magazynach i w przejściach, oznakowanie miejsc niebezpiecznych, udostępnienie pracownikom instrukcji obsługi używanych maszyn lub składowania towarów w magazynach. Działania te przyczyniły się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto:

- w 3 sklepach zapewniono szatnie dla pracowników, a w 2 – ustępy (pracownicy zmuszeni byli korzystać z ustępów znajdujących się w innych obiektach, oddalonych 200 m od miejsca pracy),
- w 9 sklepach zainstalowano urządzenia sygnalizacyjne w komorach chłodni,
- zapewniono właściwą wentylację (nawiewną) w kotłowni jednego ze sklepów (pracodawca stosował wentylację mechaniczną wywiewną),
- poddano 764 pracowników szkoleniom w zakresie bhp,
- skierowano na badania lekarskie 430 pracowników.

Dalszej, trwałej poprawy warunków pracy w kontrolowanych sklepach można się spodziewać po dokonaniu pełnej oceny ryzyka zawodowego (dot. 121 placówek), a także powierzenia zadań służby bhp kompetentnym osobom (w 113 placówkach) i po przeszkoleniu 84 pracodawców w zakresie bhp, którzy takiego przeszkolenia nie odbyli.

II.KONTROLE PRZEDŚWIĄTECZNE

I. W okresie poprzedzającym święta Bożego Narodzenia ubiegłego roku inspektorzy pracy, na polecenie Głównego Inspektora Pracy, wzmożonymi działaniami kontrolno - nadzorczymi objęli placówki handlowe w tym również super- i hipermarkety. Szczególną uwagę zwrócono na zagadnienia czasu pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy (zwłaszcza w zakresie transportu wewnątrzzakładowego).

Przeprowadzono 194 kontrole w 144 **placówkach wielkopowierzchniowych**, zatrudniających 16.922 pracowników, w tym 11.842 kobiety. Wśród skontrolowanych placówek wielkopowierzchniowych były m.in. takie sieci jak: CARREFOUR, TESCO, HYPERNOVA, CASTORAMA, PLUS DISCOUNT, E. LECLERC, LIDL, KAUFAND, NOMI, ALBERT, INTERMARCHE, AUCHAN, REAL, MAKRO CASH AND CARRY, OBI.

Kontrole prowadzone były w różnych porach (także we wczesnych godzinach rannych oraz późno wieczorem, w porze nocnej); niejednokrotnie czynności kontrolne prowadzone były kilkakrotnie w ciągu tego samego dnia. Kontrole prowadzono także w sobotę 23 grudnia 2006 r..

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 1403 decyzje, z których wykonano 52%, oraz 532 wnioski w wystąpieniach, z których wykonano 70%.

55 osób ukarano grzywną w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 36.900 zł.

W **mniejszych placówkach handlowych** przeprowadzono 90 kontroli w 82 placówkach. Sklepy te zatrudniały 2.245 pracowników w tym 1.648 kobiet.

Podobnie jak w placówkach wielkopowierzchniowych czynności kontrolne prowadzone były o różnych porach.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy stanowiły podstawę 619 decyzji (wykonano 43%) oraz 371 wniosków w wystąpieniach. Na 27 osób nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego w kwocie ogółem 15.000 zł.

1. Kontrole z zakresu prawnej ochrony pracy

Spośród ogólnej liczby 532 wniosków wystosowanych w wyniku kontroli **placówek wielkopowierzchniowych**, ponad 73 % dotyczyło prawnej ochrony pracy. Z tej liczby aż 60 % stanowiły postulaty dotyczące zgodnego z prawem rozliczania czasu pracy pracowników. Inspektorzy zgłaszali zastrzeżenia przede wszystkim w zakresie:

- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, co stwierdzono w stosunku do 837 pracowników
- nie udzielenia 210 pracownikom należnego odpoczynku dobowego i 78 pracownikom tygodniowego,
- nie udzielenia 120 pracownikom raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy,

Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy polegało m.in. na rozbieżnościach w kartach ewidencji czasu pracy w porównaniu z innymi dokumentami, na podstawie których można ustalić faktyczny czas pracy np. rozliczeniami gotówki, logami kasowymi i komputerowymi. Stwierdzono także przypadki ewidencjonowania przerw w pracy, pomimo świadczenia w tym czasie pracy przez pracowników. W jednym z hipermarketów podczas kontroli przeprowadzonej o godzinie 23 ujawniono świadczenie pracy w porze nocnej nie zaewidencjonowane w karcie ewidencji czasu pracy. W innym ujawniono, że kasjerki pracują

każdego dnia dłużej o 15 minut niż wynika to z harmonogramu – czas ten nie jest ewidencjonowany.

Dużym problemem jest planowanie pracy dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej, powodujące niekiedy nie zachowanie wymaganego odpoczynku dobowego.

Należy zauważyć iż, w większości przypadków kontrole zostały zakończone przed upływem okresu rozliczeniowego (to jest okresu, po upływie którego pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy i wypłacić należne świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych) – zatem nie można było w pełni ocenić skali nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, jak również oszacować wpływu, jaki stwierdzone naruszenia wywierać mogą w sferze wynagrodzenia za pracę, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Tym niemniej ujawniono 141 przypadków nie wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Struktura środków prawnych z zakresu prawnej ochrony pracy **w mniejszych placówkach handlowych** była podobna jak w placówkach wielkopowierzchniowych – w tym przypadku spośród 300 wniosków dotyczących prawnej ochrony pracy (co stanowiło blisko 81% ogólnej liczby wniosków), 51% dotyczyło zagadnień związanych z czasem pracy. Dużą grupę (ponad 34%) stanowiły naruszenia w zakresie stosunku pracy (głównie w zakresie nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych oraz nie informowania pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia, dotyczące blisko 10% zatrudnionych pracowników. Nieprawidłowości tego rodzaju w placówkach wielkopowierzchniowych stwierdzano znacznie rzadziej (wobec 2% pracowników).

W zakresie czasu pracy, podobnie jak w placówkach wielkopowierzchniowych najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili w odniesieniu do:

- rzetelności prowadzonej ewidencji czasu pracy (blisko 18% wniosków dotyczących czasu pracy) – nieprawidłowość tę ujawniono wobec prawie 20% zatrudnionych,
- nieudzielania należnego odpoczynku dobowego 145 pracownikom (ponad 6%),
- nieudzielania należnego odpoczynku tygodniowego – 107 pracownikom.

Nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy polegało najczęściej na nie ewidencjonowaniu pracy godzinach nadliczbowych wynikających z pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić:

- niedostateczną obsadę kadrową,
- brak dostatecznego nadzoru nad planowaniem i dokumentowaniem pracy sklepu,

- nieznanomość przepisów, bądź celowe ich nierespektowanie.

2. Kontrole z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy

Wyniki kontroli wskazują, że dominującym problemem - głównie w placówkach większych - w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp było zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy pracach transportowych i składowaniu towarów. Na przykład, 21% wszystkich wydanych decyzji nakazowych w supermarketach dotyczyło nieprawidłowości w zakresie transportu wewnątrzzakładowego, a 20% - w zakresie składowania towarów. Dla porównania, odsetek ten podczas kontroli przeprowadzonych w supermarketach w 2006 r. w innych porach roku, wyniósł odpowiednio 13% i 12%.

W mniejszych placówkach handlowych wydane decyzje nakazowe w następstwie kontroli świątecznych, w zakresie transportu zakładowego i składowania towarów stanowiły odpowiednio 11% i 18% wszystkich wydanych decyzji w tych placówkach, natomiast odsetek ten – biorąc rezultaty kontroli mniejszych placówek w innych porach roku 2006 – kształtował się na poziomie odpowiednio 6% i 16%.

Nieprawidłowości dotyczące transportu towarów polegały przede wszystkim na:

- 1) niewłaściwym oznakowaniu i zabezpieczeniu dróg transportowych (ograniczeniu drożności), co stanowiło utrudnienie przemieszczania towarów i stwarzało zagrożenia wypadkowe,
- 2) braku ładunku i porządku na drogach i w ciągach komunikacyjnych,
- 3) nieprzestrzeganiu norm obowiązujących przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów.

Inspektorzy pracy, wykorzystując efekt zaskoczenia, ujawnili 32 przypadki przekroczenia dopuszczalnych mas towarów przewożonych wózkami ręcznymi. Dotyczyło to głównie kobiet, np. w jednym z hipermarketów pani „zmagala się” z wózkiem ręcznym, którego masa z ładunkiem wynosiła 390 kg (dopuszczalna masa – 80 kg). Ponadto pracodawca nie przeszkolił tej pani w zakresie bhp. W ujawnionych przypadkach powierzenia pracownikom pracy wzbronionej dla kobiet pracownice te - w wyniku nakazu inspektora pracy - były kierowane do innych prac, a kierownicy placówek, dopuszczający się wykroczeń, zostali ukarani mandatami w kwocie zbliżonej do górnej granicy.

Nieprawidłowości w zakresie składowania towarów polegały głównie na:

- 1) niewłaściwym miejscu składowania towarów – na drogach transportowych, między regałami w magazynie, na przejściach, dojściach do hydrantów, gaśnic, wyłączników prądu; ujawniono nawet przypadki magazynowania towarów w szatni,
- 2) składowaniu towarów w sposób zagrażający wypadkiem – np.:
 - na paletach w niestabilnych stosach dochodzących do wysokości 7 m, podczas gdy instrukcja składowania dopuszczała maksymalną wysokość - 3 m;
 - na uszkodzonych paletach umieszczonych na górnych półkach regału magazynowego.

W jednej z placówek – w celu przyspieszenia przepływu towarów z magazynu na halę sprzedaży - zorganizowano stanowiska pracy do sortowania i metkowania towarów na antresoli bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości (brak było barierki chroniącej przed upadkiem). W wyniku kontroli inspektor pracy wstrzymał pracę ze względu na bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia tych pracowników.

Inną, często spotykaną nieprawidłowością, stwierdzoną podczas kontroli w ponad 50 placówkach, było ograniczenie, a w niektórych przypadkach nawet pozbawienie pracowników (i klientów) możliwości szybkiej ewakuacji z obiektu na otwartą przestrzeń spowodowane zastawieniem przejść i drzwi ewakuacyjnych towarami.

Zwiększając stan zatrudnienia w okresie wzmożonej sprzedaży towarów pracodawcy nie zadbali o to, aby wszystkich nowo zatrudnionych pracowników podać szkoleniom w dziedzinie bhp, czy zapewnić im wymaganą ilość urządzeń w pomieszczeniach higienicznosanitarnych. Inspektorzy pracy stwierdzili brak przeszkolenia wstępnego 135 pracowników. Odnotowano również 67 przypadków wystąpienia nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Liczne nieprawidłowości stwierdzono również w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej, np. podczas kontroli inspektorzy pracy napotkali przypadki wyławiania przez pracowników ryb z basenu gołymi rękami.

Odnotowano także znaczącą liczbę nieprawidłowości w zakresie:

- niezapewnienia pracownikom wykonującym prace stałe w pozycji stojącej lub chodzącej możliwości odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej,
- dopuszczenia pracowników do kierowania wózkami jezdniowymi z napędem silnikowym nie posiadających stosownych kwalifikacji,
- nieudostępnienia pracownikom instrukcji bhp dotyczącej obsługi urządzeń lub magazynowania i składowania towarów.

- Do głównych przyczyn stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bhp można zaliczyć:
- zbyt duży przepływ masy towarowej w stosunku do pojemności magazynów, ich wyposażenia i stanu zatrudnienia,
 - niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe (np. wózki z napędem mechanicznym),
 - pakowanie towarów w centrach dystrybucyjnych w jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy ręcznego przewożenia towarów (w przypadku braku wózka z napędem mechanicznym w danej placówce – jej pracownicy zmuszeni są do ręcznego przewożenia ponadnormatywnych ładunków),
 - dużą rotację w zatrudnieniu pracowników i osób nadzoru,
 - brak należytego działania ze strony służb bhp (siedziba służby bhp znajduje się w centrali danej sieci handlowej, podczas gdy placówki rozproszone są po terenie całego kraju),
 - nieznamość, a także lekceważenie przepisów i zasad bhp przez osoby nadzoru,
 - zbyt małe kompetencje kierowników placówek w zakresie kształtowania warunków pracy,
 - niskie ryzyko kontroli i wysokości kary za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy w stosunku do doraźnych efektów finansowych,
 - złą organizację pracy, podporządkowaną głównie minimalizacji bieżących kosztów.

3. Badania ergonomiczne

Mając na uwadze, że w okresie przedsięwzięcznym pracownicy placówek handlowych są szczególnie obciążeni pracą wymuszającą duże tempo wykonywania poszczególnych czynności, Państwowa Inspekcja Pracy, oprócz podjętych kontroli stanu warunków pracy w placówkach handlowych, **zleciła badania ergonomiczne** mające na celu ustalenie stopnia obciążenia pracą wynikającego ze sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy kasjera-sprzedawcy. Zespół naukowców-ergonomistów wykonał takie badania w dniu 20 grudnia 2006 r. na dwóch stanowiskach w dwóch placówkach sieci „Biedronka”.

Wyniki badań wykazały, że w ciągu jednej zmiany roboczej (ok. 8,5 godziny) kasjerzy* wykonywali następujące zadania:

Zadanie	Udział w czasie zmiany roboczej (w %)	
	Sklep nr 1	Sklep nr 2
Praca w boksie kasowym („praca na kasie”)	72	64
Przerwa	3	3
Układanie i poprawianie ułożenia towarów w lodówkach	0	2
Układanie kartonów w zgniatarce i jej obsługa oraz układanie sprasowanych kartonów	0	2

Układanie i poprawianie ułożenia towarów na półkach sklepowych	8	11
Liczenie pieniędzy – zdawanie kasy	4	3
Wynoszenie śmieci z magazynu do śmietnika	0	3
Zmywanie kas, półek i podłogi w całym obiekcie	13	12
RAZEM	100	100

* podczas badań zadania wykonywały kobiety

Praca w boksie kasowym (72% czasu pracy w sklepie nr 1 i 64% w sklepie nr 2) została poddana szczegółowej analizie ergonomicznej.

Z analizy wynika, że średnio w ciągu **jednej godziny** „pracy na kasie” kasjer wykonał następujące prace:

	Sklep nr 1	Sklep nr 2
- obsłużył klientów (liczba)	88	60
- przemieścił towary: (liczba sztuk towarów) (łącznie masa towarów w kg, w tym 2-3 zgrzewki z napojami po ok. 12 kg)	830 405	560 370

Najbardziej obciążającymi czynnościami ze względu na czas ich trwania i częstotliwość wykonywania były:

- jednoręczne pobieranie, ręką lewą (chwytem palcowym) towaru dającego się pochwycić jedną ręką z taśmy,
- jednoręczne (ręką prawą) przemieszczanie i obracanie towaru nad skanerem,
- oburęczne przemieszczanie i obracanie towaru nad skanerem,
- odkładanie jednoręczne (ręką prawą) towaru na taśmę.

Ryzyko ergonomiczne wystąpienia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych kasjera

(oszacowane przez zespół wykonujący badania)

Przy założeniu sprzedaży na stanowisku kasowym średnio **620** towarów na godzinę, praca kasjera charakteryzuje się bardzo wysokim poziomem ryzyka przez 50% czasu jej wykonywania, wysokim - przez 47% oraz średnim - przez 3%.

Natomiast przy sprzedaży **500** (wartość minimalna w badanym okresie) towarów na godzinę: bardzo wysoki poziom ryzyka utrzymuje się przez 48% czasu wykonywania pracy „na kasie”, wysoki - 41%, średni – 11%.

Bardzo wysoki poziom ryzyka (5 stopień w pięciostopniowej skali) oznacza, że praca nie może być podjęta ani kontynuowana do czasu zmniejszenia ryzyka.

Wysoki poziom ryzyka (4 stopień) oznacza, że działania w celu zmniejszenia poziomu ryzyka należy podjąć natychmiast.

Średni poziom ryzyka (3 stopień) – zaleca się podjęcie działań w celu zmniejszenia poziomu ryzyka.

Wnioski zespołu ergonomistów

Stan bezpieczeństwa ergonomicznego (zapobiegania powstawaniu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych) kasjera podczas pracy w boksie kasowym wymaga natychmiastowej poprawy.

Pracodawca powinien przeprowadzić pełną diagnozę ergonomiczną stanowisk pracy „na kasie” polegającą na:

- 1) zidentyfikowaniu źródeł stwierdzonych zagrożeń ergonomicznych, które mają wpływ na przekroczenia dopuszczalnego obciążenia narządu ruchu wynikające ze sposobu wykonywania pracy,
- 2) interwencji ergonomicznej w aspekcie:
 - technicznym (zmiana wyposażenia technicznego),
 - organizacyjnym (ograniczanie ekspozycji),
 - ludzkim (szkolenia, treningi, monitorowanie stanu zdrowia pracowników pod kątem dolegliwości mięśniowo-szkieletowych).

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki badań Państwowa Inspekcja Pracy będzie, dostępnymi środkami, wpływać na pracodawców prowadzących placówki handlowe, aby podjęli działania zmierzające do obniżenia stopnia obciążenia pracą wynikającego ze sposobu jej wykonywania.

II. Podobne kontrole przeprowadzone zostały w okresie poprzedzającym Święta Wielkiejnocy w 2007 r. inspektorzy pracy, na polecenie Głównego Inspektora Pracy, wzmożonymi działaniami kontrolno - nadzorczymi objęli placówki handlowe w tym również super- i hipermarkety. Szczególną uwagę zwrócono na zagadnienia czasu pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy (zwłaszcza w zakresie transportu wewnątrzzakładowego).

Przeprowadzono 244 kontrole w 179 **placówkach wielkopowierzchniowych**, zatrudniających 18.601 pracowników, w tym 13.609 kobiet i 32 pracowników młodocianych. Wśród skontrolowanych placówek wielkopowierzchniowych były m.in. takie sieci jak: CARREFOUR, TESCO, HYPERNOVA, CASTORAMA, PLUS DISCOUNT, E. LECLERC, LIDL, KAUFAND, NOMI, ALBERT, INTERMARCHE, AUCHAN, REAL, MAKRO CASH AND CARRY, OBI.

Podobnie jak podczas podobnych kontroli przeprowadzonych przed świętami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem Kontrole prowadzone były w różnych porach (także we wczesnych godzinach rannych oraz późno wieczorem, w porze nocnej); niejednokrotnie czynności kontrolne prowadzone były kilkakrotnie w ciągu tego samego dnia. Kontrole prowadzono także w Wielką Sobotę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 1877 decyzji, z których wykonano 55%, oraz 776 wniosków w wystąpieniach.

109 osób ukarano grzywną w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 73100 zł.

W **mniejszych placówkach handlowych** przeprowadzono 606 kontroli w 561 placówkach. Sklepy te zatrudniały 7007 pracowników w tym 5800 kobiet i 261 młodocianych.

Podobnie jak w placówkach wielkopowierzchniowych czynności kontrolne prowadzone były o różnych porach.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy stanowiły podstawę 3953 decyzji (wykonano 40%) oraz 3081 wniosków w wystąpieniach. Na 200 osób nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego w kwocie ogółem 124.050 zł.

1. Kontrole z zakresu prawnej ochrony pracy

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Odsetek kontrolowanych placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	supermarkety	inne placówki
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	27	29
Nieudzielanie należnego odpoczynku dobowego	24	14
Nieudzielanie należnego odpoczynku tygodniowego	17	9
Zatrudnianie pracowników w wymiarze przekraczającym przeciętnie 5 dni w tygodniu	16	11
Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy	6	15

Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy polegało m.in. na rozbieżnościach w kartach ewidencji czasu pracy w porównaniu z innymi dokumentami, na podstawie których można ustalić faktyczny czas pracy np. rozliczeniami gotówki, logami kasowymi i

komputerowymi. Stwierdzono także przypadki ewidencjonowania przerw w pracy, pomimo świadczenia w tym czasie pracy przez pracowników.

Poważnym problemem było też nie zachowanie wymaganego odpoczynku dobowego (przede wszystkim z powodu dwukrotnego zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej) jak również odpoczynku tygodniowego.

Należy zauważyć iż, w większości przypadków kontrole zostały zakończone przed upływem okresu rozliczeniowego (to jest okresu, po upływie którego pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy i wypłacić należne świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych) – zatem nie można było w pełni ocenić skali nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, jak również oszacować wpływu, jaki stwierdzone naruszenia wywierać mogą w sferze wynagrodzenia za pracę, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Tym niemniej ujawniono 141 przypadków nie wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W małych placówkach handlowych, w zakresie czasu pracy, podobnie jak w placówkach wielkopowierzchniowych najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili w odniesieniu do rzetelności prowadzonej ewidencji czasu pracy nieprawidłowość tę ujawniono wobec prawie 16% zatrudnionych (nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy stwierdzono m.in. w zakresie nie ewidencjonowania pracy godzinach nadliczbowych wynikających z pracy w tej samej dobie pracowniczej).

2. Kontrole technicznego bezpieczeństwa pracy

Rodzaj nieprawidłowości	Odsetek kontrolowanych placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	supermarkety	inne placówki
Niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy (dotyczyło głównie ubytków w nawierzchni podłóg)	21	12
Nieoznakowane i niezabezpieczone miejsca niebezpieczne	12	14
Brak możliwości natychmiastowego skorzystania z wyjścia ewakuacyjnego	13	4
Niewyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych zgodnie z	23	6

przepisami bhp		
Brak oceny ryzyka zawodowego, jakie występuje na stanowiskach pracy	4	20
Nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów	10	0,5
Niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych	18	6
Brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych	33	16
Magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu	27	18
Niewłaściwy sposób składowania towarów	27	10
Brak instrukcji magazynowania i składowania towarów	12	11
Niepoddanie pracowników szkoleniu w dziedzinie bhp	14	42
Niepoddanie pracowników badaniom lekarskim	10	22

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości w wyposażeniu pracowników w odzież i obuwie robocze (w 7% supermarketów – dotyczyło 357 pracowników i w 3% innych placówek – dotyczyło 46 pracowników), a także w środki ochrony indywidualnej (w 6% supermarketów – dotyczyło 388 pracowników i w 2% innych placówek – dotyczyło 61 pracowników).

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły: ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, składowania towarów, szkolenia w dziedzinie bhp, badań lekarskich pracowników. Magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu było główną przyczyną blokowania dostępu do wyjść awaryjnych, co w przypadku pojawienia się zagrożenia, utrudniałoby pracownikom i innym osobom natychmiastową ewakuację.

Inspektorzy pracy stwierdzili liczne ubytki nawierzchni podłóg, zniszczone odbojnice ramp itp., a miejsca niebezpieczne nie były właściwie zabezpieczone i oznakowane.

W jednej z placówek inspektor pracy ustalił, że towary, które trafiały z magazynu centralnego znajdowały się w kontenerach (kontenery miały postać wysokich, metalowych skrzynek ażurowych) wyposażonych w kółka jezdne umożliwiające ręczne przetaczanie kontenerów. Masa wypełnionych towarami kontenerów, umiejscowienie środka ciężkości ładunku oraz wysokość stosu towarów ułożonych w kontenerze nie spełniały wymagań określonych w przepisach i instrukcjach dotyczących ręcznych prac transportowych. Towary w kontenerach często były ułożone w sposób stwarzający - przy rozpakowywaniu kontenera - zagrożenia wypadkowe (np. ciężkie skrzynki z ziemniakami umiejscowione były na górze stosu towarów, na wysokości powyżej głowy pracownika). Taki sposób formowania ładunków niejako wymuszał - przy wykonywaniu prac rozładunkowych - łamanie przepisów dotyczących ręcznych prac transportowych i szczególnej ochrony pracy kobiet. W

następstwie powyższych ustaleń podjęta została kontrola w magazynie centralnym. Wyniki tej kontroli nie są jeszcze znane.

Inspektorzy pracy ujawnili w supermarketach 37 przypadków rażącego naruszenia przepisów powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów, a także na używaniu wózków z napędem silnikowym, których stan techniczny stwarzał zagrożenia wypadkowe.

Inspektorzy pracy, w wyniku kontroli supermarketów, wydali także 53 decyzji nakazujących skierowanie 765 pracowników do innych prac. Decyzje te dotyczyły głównie nieprzestrzegania przepisów o ochronie pracy kobiet, niewyposażeniu pracowników prowadzących wózki w środki ochrony nóg, a także braku kwalifikacji 48 pracowników do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

W następstwie kontroli mniejszych placówek handlowych wydano 19 decyzji wstrzymania prac (stan zagrożenia na stanowiskach pracy wynikał głównie z możliwości porażenia prądem elektrycznym) oraz 5 decyzji skierowania do innych prac 6 pracowników (głównie z powodu niewyposażenia pracowników w środki ochrony nóg).

Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na zaniedbaniach typu organizacyjnego i porządkowego, więc ich usunięcie nie wymagało znacznych nakładów finansowych i odległych terminów realizacji. Zasadniczym efektem kontroli było więc zlikwidowanie zagrożeń wypadkowych poprzez poprawę organizacji pracy, oznakowanie i zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych, przestrzeganie norm dotyczących przenoszenia i przewożenia ciężarów, zaprowadzenie ładu i porządku w magazynach i w przejściach, udrożnienie ciągów komunikacyjnych (ewakuacyjnych), przeszkolenie pracowników w dziedzinie bhp co przełożyło się bezpośrednio na wzrost poziomu bezpieczeństwa pracy.

W porównaniu z wynikami kontroli przeprowadzonych w okresie poprzedzającym święta Bożego narodzenia oraz Nowy Rok zaobserwowano zmiany zarówno struktury stwierdzanych nieprawidłowości jak i ich wagi. W ocenie inspektorów prowadzących kontrole niektórzy pracodawcy, po doniesieniach o wynikach poprzednich kontroli, podjęli działania zmierzające do eliminowania naruszeń, zwłaszcza aspekcie prawnej ochrony pracy.

Inspektorzy zaobserwowali też nowe zjawisko polegające na korzystaniu przez hipermarkety z pracowników firm zewnętrznych (głównie agencji pracy tymczasowej), w okresach bezpośrednio poprzedzających święta. Powodowało to mniejsze obciążenie pracą stałych pracowników, umożliwiało organizację pracy zgodną z przepisami o czasie pracy a nawet, w niektórych przypadkach skrócenie czasu pracy stałych pracowników w stosunku do czasu otwarcia danej placówki handlowej.

PODSUMOWANIE

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych a przede wszystkim w mniejszych, w zakresie prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy nadal należy oceniać jako niezadowolający. Skala i waga stwierdzonych nieprawidłowości pozwala na stwierdzenie, że stan ten w mniejszych placówkach handlowych jest gorszy niż w wielkopowierzchniowych.

W super - i hiper – marketach nieprawidłowości stwierdza się przede wszystkim w placówkach kontrolowanych po raz pierwszy, najczęściej nowopowstałych, bądź też należących do stosunkowo „młodych” sieci o zasięgu lokalnym, nastawionych na zdobycie rynku, i o stosunkowo niewielkim kapitale.

Wyniki wieloletnich kontroli potwierdzają, że stan przestrzegania przepisów w sieciach działających dłużej jest lepszy, co wiąże się także z systematycznym nadzorem ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, jak również wymuszaniem rozwiązań systemowych, we wszystkich placówkach sieci.

Inspektorzy pracy ocenili, że spośród 21 rekontrolowanych w 2006 r. placówek poprawa nastąpiła w 13, zaś w 8 stan nie uległ zmianie, przy czym były to placówki, w których zarówno rodzaj jak i skala nieprawidłowości stwierdzonych w latach poprzednich nie były alarmujące.

Oceniając zaobserwowane zmiany należy stwierdzić, że w dużym stopniu wynikają one z przyjętych zasad prowadzenia kontroli. W 2000 r. przeprowadzono bowiem rekontrole placówek kontrolowanych w 1999 r., zaś wyniki z roku 2003 są uwieńczeniem dwu lub trzyletniego programu kontroli kierowanego do tych samych placówek. W 2004 i 2005 r. skontrolowano zaś placówki nowo powstałe lub niekontrolowane w latach ubiegłych w ramach kontroli kompleksowych. Z kolei w 2006 r. część placówek została skontrolowanych

po raz pierwszy w ramach kontroli kompleksowych, w części zaś przeprowadzono rekontrole.

Ponadto od 2004 inspektorzy pracy, wykorzystując doświadczenia z lat ubiegłych, w bardzo szerokim stopniu korzystali z metod umożliwiających dokonanie ustaleń w oparciu o dokumenty niestanowiące elementów ewidencji czasu pracy, takich jak: logi kasowe, analiza rolek kasowych, raportów kasowych (zbiorczych zestawień utargów), rejestrów wejść i wyjść prowadzonych przez firmy ochraniające sklepy, rejestrów włączania i wyłączenia systemów alarmowych oraz wydawania telefonów. Umożliwiło to zwiększoną wykrywalność naruszeń przepisów o czasie pracy, a co za tym idzie, przypadków niewypłacenia lub zaniżania świadczeń.

Tym niemniej zaniepokojenie budzi powtarzająca się od lat struktura stwierdzanych nieprawidłowości – należy jednak stwierdzić, że nie jest ona zależna od tego czy dana placówka handlowa ma charakter wielkopowierzchniowy czy też należy do grupy placówek zatrudniających kilku (kilkunastu) pracowników, a co więcej nie odbiega od struktury stwierdzanej w podmiotach o innym profilu działalności.

Należy jednak zauważyć dużą efektywność prowadzonych kontroli w zakresie realizacji uprawnień pracowniczych dotyczących wypłaty wynagrodzenia i świadczeń ze stosunku pracy.

Kwoty świadczeń wyegzekwowanych na skutek działań inspektorów pracy przedstawiają się następująco:

Supermarkety

rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kwota wyegzekwowanych świadczeń	572.251	79.379	592.164,34	1.169.606,35	164.232	672.312,33	83.983,81	36.307,45
Liczba pracowników, na których rzecz wyegzekwowano świadczenia	557	ok. 1800	5992	7094	1599	2266	505	343

Sklepy

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kwota	79.379	230.093	302.912,81	153.414,74	222.557,71	387.660,08	448.450,72

wyegzekwowanych świadczeń							
Liczba pracowników, na których rzecz wyegzekwowano świadczenia	brak danych	2112	2510	782	1775	1583	1214

Najczęstsze przyczyny stwierdzonych uchybień to:

- brak znajomości przepisów prawa pracy przez kadrę kierowniczą i służby kadrowo – księgowe,
- duża rotacja pracowników a w szczególności na stanowiskach osób zarządzających,
- niewłaściwa organizacja pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia,
- zła organizacja pracy,
- niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe,
- brak właściwego nadzoru pracodawców i osób na stanowiskach kierowniczych nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp,
- lekceważenie spraw bhp przez pracodawców i kadrę kierowniczą,
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez własne służby bhp (w supermarketach) lub nie korzystanie przez pracodawców (w małych placówkach) z obsługi specjalistów ds. bhp spoza zakładu pracy,
- nadmierny - w stosunku do założeń projektowych - przepływ towarów, co wymusza okresowe składowanie nowych dostaw towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych,
- pakowanie towarów w centrach dystrybucyjnych w jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy ręcznego przewożenia towarów (w przypadku braku wózka z napędem mechanicznym w danej placówce – jej pracownicy zmuszeni są do ręcznego przewożenia ponadnormatywnych ładunków),
- zbyt małe kompetencje kierowników placówek w zakresie kształtowania warunków pracy,
- brak stosownych instrukcji bhp na stanowiskach pracy.

Pracodawcy jako przyczyny stwierdzonych uchybień wskazują trudności finansowe jak również trudności z interpretacją przepisów.

WNIOSKI

1. W związku ze stwierdzoną (już podczas kontroli prowadzonych w latach 2001-2003) dużą efektywnością systematycznego nadzoru Państwowa Inspekcja Pracy co roku

przeprowadzać będzie rekontrole wytypowanych placówek, zarówno wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych. Kryterium wyboru stanowić będzie skala nieprawidłowości stwierdzonych w latach ubiegłych w danej placówce. Kontrole te będą miały na celu sprawdzenie wykonania wydanych uprzednio środków prawnych, ale także stanowić będą kompleksową ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy, celem określenia stopnia i kierunku zmian.

2. W celu rozpoznania, które placówki wymagają objęcia stałym nadzorem (ewentualnie wytypowania placówek, w których należy prowadzić kontrole problemowe), tak jak dotychczas dokonywane będą kompleksowe kontrole nowopowstałych lub dotychczas niekontrolowanych super – i hipermarketów, a także mniejszych placówek handlowych.
3. Biorąc pod uwagę rodzaj, skalę oraz powtarzalność naruszeń przepisów prawa pracy, kontrole placówek handlowych w okresach nasilonej sprzedaży (przed Świętami Bożego Narodzenia oraz Wielkiejnocy) będą ponawiane.
4. W nowych i organizujących się placówkach handlowych podjęte zostaną działania prewencyjne wykorzystując doświadczenia i wyniki dotychczasowych kontroli.
5. Wśród pracodawców popularyzowane będą metody bezpiecznej pracy ze zwróceniem szczególnej uwagi na ograniczenie fizycznego obciążenia pracą.

Informacja o wynikach kontroli przeprowadzonych w 2006 i 2007 r. w sklepach należących do sieci BIEDRONKA

Kontrole sklepów należących do sieci BIEDRONKA rozpoczęły się w kwietniu 2006 r. na polecenie Prokuratury Okręgowej w Gliwicach, prowadzącej postępowanie w sprawie przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową popełnionych przez kierownictwo Jeronimo Martins S.A.

Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w sklepach powstałych przed 1 stycznia 2005r.

Przeprowadzono 739 kontroli, w tym jedną w centrali firmy, oraz 5 w rejonach (centrach dystrybucyjnych). Czynności kontrolne w centrali oraz centrach miały na celu wyłącznie sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy w sklepach, w zakresie niemożliwym do skontrolowania w poszczególnych placówkach, ze względu na miejsce przechowywania akt osobowych, dokumentacji ze stosunku pracy oraz obliczania wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy. W ramach kontroli kompleksowo sprawdzono przestrzeganie przepisów prawa pracy w 727 sklepach.

Ze względu na wymogi narzucone przez Prokuraturę:

- kontrolą objęto okres od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia zakończenia kontroli,
- w każdym sklepie kompleksowo, „dzień po dniu”, oceniono stan przestrzegania przepisów w odniesieniu do 10 pracowników i byłych pracowników (ogółem ponad 7 tys. 200 osób).

Ze wspomnianych wyżej względów kontrole podzielono na dwa etapy – pierwszy odbywał się w sklepach i dotyczył przede wszystkim kontroli warunków

pracy, drugi obejmował kontrole w centrach dystrybucyjnych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w szczególności o czasie pracy, wypłacie wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, urlopach wypoczynkowych, zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę.

W prowadzenie czynności kontrolnych zaangażowanych było, przez okres roku, 232 inspektorów pracy.

Prawna ochrona pracy

W wyniku kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono, że dominowały następujące nieprawidłowości:

Rodzaj nieprawidłowości	Odsetek placówek objętych kontrolą						uwagi
	Ogółem	w tym na terenie regionu:					
		Ruda Śląska	Wyszków	Kostrzyn	Lubin	Biały Bór	
Stosunek pracy							
Nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych	90	93	83	75	96	98	Dla 5342 pracowników, co stanowiło ponad 50% pracowników zatrudnionych w sklepach podlegających kontroli
Nieprawidłowe sporządzanie umów o prace	39	34	39	51	51	14	Dotknęło to 14% zatrudnionych
Niepotwierdzeni rodzaju i warunków umowy o prace najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy	20	14	25	26	28	15	
Czas pracy							
Nie udzielanie należnego odpoczynku dobowego	76	54	91	81	83	74	18% pracowników

Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy	72	67	58	91	83	64	Dla 35% zatrudnionych
Nie udzielanie należnego odpoczynku tygodniowego	60	52	74	64	64	47	14% pracowników
Nieprzestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy	53	46	79	54	45	39	14% pracowników
Nieprawidłowe ustalenie wymiaru czasu pracy	48	15	25	58	80	95	22% pracowników
Wynagrodzenia i inne świadczenia							
Niewypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	71	80	62	94	66	42	¼ pracowników; kwota niewypłaconego wynagrodzenia nie była możliwa w pełni do ustalenia w nczasie kontroli, inspektorzy ujawnili, że było to co najmniej 31 tys. zł.
Niewypłacenie lub zniżenie wynagrodzenia za pracę	25	22	40	24	30	8	
Niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy	20	14	21	28	25	11	
Urlopy wypoczynkowe							
Nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli do nich prawo	55	49	49	80	71	19	Ok. 14% pracowników nie udzielono 6.990,46 dnia.
Nieprawidłowe ustalenie wymiaru kolejnego urlopu wypoczynkowego	20	55	21	9	13	2	

Bardzo wiele nieprawidłowości wynikało z planowania pracy dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej co skutkowało przekroczeniem dobowej normy czasu pracy. Za godziny nadliczbowe wynikające z tych przekroczeń pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia. Nieprawidłowość ta praktycznie nie występowała po 2005 r.

Kolejnym problemem jest tworzenie harmonogramów pracy i prawidłowe planowanie czasu pracy. W większości sklepów harmonogramy te tworzone są na okres tygodnia, oraz podlegają wielokrotnym (nawet kilkudziesięciu) zmianom. Zmiany te niejednokrotnie nie mają na celu planowania czasu pracy a jedynie dostosowanie harmonogramów do czasu faktycznie świadczonej przez pracowników pracy. Stąd niektóre ze zmian harmonogramów dokonywane były po zakończeniu pracy przez pracownika bądź w jej trakcie.

Powoduje to, że pracownicy zatrudnieni w sieci nie wykonują pracy na podstawie z góry ustalonego rozkładu czasu pracy. Ze względu na to, że pracownicy zatrudniani są w równoważnych normach czasu pracy, dokonywanie zmian harmonogramów pozwalało pracodawcy uniknąć konieczności wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Sposób planowania pracy wpływał również na problemy z prawidłowym rozliczaniem urlopów wypoczynkowych. Przyjęte rozwiązanie polegające na rozliczaniu ilości godzin odpowiadającej iloczynowi ośmiogodzinnej normy i określonego w umowie wymiaru czasu pracy, nie odpowiada zasadom rozliczania urlopów w równoważnym systemie czasu pracy.

Poważnym problemem była nierzetelność prowadzonej ewidencji czasu pracy w zakresie np. nie ewidencjonowania jako czasu pracy czasu odbytych przez pracowników szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niejednokrotnie z ewidencji czasu pracy wynikało, że pracownik miał dzień wolny od pracy lub korzystał z urlopu wypoczynkowego, podczas gdy w tym czasie odbywały się szkolenia bhp.

W 2005 r. (w pierwszym półroczu) podczas wdrażania nowego systemu płacowego dochodziło do systemowego zaniżania przysługującego pracownikom

wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych – poprzez nieprawidłowe naliczanie (zawyżanie) 50% dodatku za godziny nadliczbowe, przy jednoczesnym zaniżeniu dodatku 100%.

W zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących młodocianych stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- zatrudnianiu pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych (13%),
- nie zaprowadzeniu dla pracowników młodocianych ewidencji czasu pracy (7%),
- nie przestrzeganiu obowiązku zapewnienia pracownikowi młodocianemu nieprzerwanego 14 godzinnego odpoczynku (6%),
- nie prowadzeniu ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, ale dozwolonych w celu przygotowania zawodowego (6%)
- nie zapewnieniu pracownikom młodocianym w każdym tygodniu, co najmniej 48 godzin nie przerwane odpoczynku obejmującego niedzielę (4%),
- nieprawidłowym ustalaniu prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego pracownika młodocianego w wymiarze 12 dni z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy,
- udzielaniu pracownikowi młodocianemu urlopu bezpłatnego bez jego wniosku,
- nieprawidłowym wypłacaniu pracownikom młodocianym należnego wynagrodzenia chorobowego.

Techniczne bezpieczeństwo pracy

W wyniku kontroli najczęściej ujawniano następujące nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontrolowanych placówek (sklepów), w których stwierdzono nieprawidłowości						Nieprawidłowość
	Ogółem	w tym na terenie regionu					
		Ruda Śląska	Wyszków	Kostrzyn	Lubin	Biały Bór	
Obiekty i pomieszczenia pracy	26	34	21	32	22	20	niewłaściwy stan techn. dróg wewnętrznych, przejść komunikacyjnych i ramp
	40	43	32	39	42	45	nieoznakowane i niezabezpieczone miejsca niebezpieczne (głównie drogi transportowe)
	33	18	44	46	39	23	brak możliwości natychmiastowego skorzystania z wyjścia ewakuacyjnego
Zaplecze higienicznosanitarne	50	48	54	51	38	57	niewyposażenie pomieszczeń zgodnie z przepisami bhp
Oświetlenie stanowisk pracy	12	8	25	5	10	13	niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy światłem dziennym
	28	45	23	27	15	10	niewłaściwe oświetlenie elektryczne pomieszczeń pracy
Urządzenia i instalacje energetyczne	12	19	13	7	8	6	brak ochrony elementów instalacji i urządzeń elektrycznych przed dotykiem bezpośrednim
	9	11	15	4	6	8	brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem pośrednim
	34	41	36	24	31	31	niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji elektr.

Transport wewnętrzny	10	9	6	10	16	8	niedostosowanie dróg transportowych do użytkowanych środków transportu
	5	3	14	3	2	3	nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów przez kobiety
	5	1	15	2	5	4	nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów przez mężczyzn
	40	38	48	50	47	18	brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych
Magazynowanie	33	26	47	39	36	22	magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu
	32	30	46	29	37	17	niewłaściwy sposób składowania towarów
Odzież i obuwie robocze	36	20	52	41	29	43	nie wyposażono w odzież i obuwie robocze pracowników lub naruszono przepisy dotyczące tego zagadnienia
Środki ochrony indywidualnej	61	65	41	83	52	59	nie dostarczono pracownikom środków ochrony indywidualnej (głównie butów ochronnych)
Przygotowanie pracowników do pracy	30	14	32	14	48	36	dopuszczenie do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich
	13	12	7	22	17	8	brak przeszkolenia wstępnego w dziedzinie bhp
	16	9	2	22	23	22	brak przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp
	13	3	13	16	19	17	nieinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym
	7	5	9	9	8	1	wykonywanie prac wymagających uprawnień kwalifikacyjnych przez pracowników nie posiadających takich kwalifikacji
Ochrona pracy młodocianych	13	12	10	25	15	7	brak orzeczenia lekarskiego świadczącego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianemu
	6	3	5	16	5	20	brak wykazu stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym

	8	6	2	17	10	0	brak wykazu stanowisk pracy i prac dozwolonych młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego
	18	0	0	75	8	50	nieprzedstawienie inspektorowi pracy do zatwierdzenia wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe
	4	2	3	4	8	0	wykonywanie przez młodocianych prac im wzbronionych
	10	10	5	10	13	7	kształcenie zawodowe pracowników młodocianych przez osoby nieposiadające stosownych uprawnień
	50	46	39	65	52	46	niepoinformowanie przedstawiciela ustawowego młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami

Podczas kontroli stwierdzono liczne uchybienia polegające na:

- nieoznakowaniu i niezabezpieczeniu miejsc niebezpiecznych, głównie dróg transportowych,
- niewłaściwym stanie dróg transportowych, przejść, ramp (stwierdzono przypadki zwężenia dróg transportowych do tego stopnia, że użycie wózka na tych drogach stało się niemożliwe - pracownicy zmuszeni byli ręcznie przenosić towary),
- braku dostępu do wyjść awaryjnych, głównie z powodu składowania towarów na drogach ewakuacyjnych,
- niezapewnieniu dostatecznego oświetlenia pomieszczeń światłem sztucznym,
- niekompletnego wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych (nieprawidłowość dotyczyła głównie braku wystarczającej liczby szaf i miejsc do siedzenia w szatniach),

- niewłaściwej eksploatacji urządzeń elektrycznych (nie zabezpieczono tablic rozdzielczych przed dostępem osób nieupoważnionych oraz luźnych przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, a także uniemożliwiono dostęp do wyłączników, korzystano z uszkodzonych gniazd wtykowych),
- braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych,
- niewłaściwym składowaniu towarów (towar składowano w niewłaściwych miejscach - na przejściach, w pomieszczeniach do tego nieprzeznaczonych, a także sposób składowania był nieodpowiedni - zagrażający wypadkiem).

Wiele nieprawidłowości dotyczyło przestrzegania przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego – skutkiem tego 426 pracowników nie wyposażono w przysługującą im odzież (fartuchy, odzież ocieplaną) i obuwie robocze. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej, głównie butów ochronnych (dotyczyło 2652 pracowników) oraz rękawic ochronnych (dotyczyło 701 pracowników).

W zakresie przygotowania pracowników do pracy, najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było dopuszczanie do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich. Naruszenie prawa polegało głównie na tym, że nowo przyjętych pracowników dopuszczano do pracy, mimo, że nie posiadali oni orzeczeń o braku przeciwwskazań do pracy na powierzonym im stanowisku pracy. Pracownicy ci dopiero po pewnym czasie (po kilku, kilkunastu dniach pracy) dostarczali właściwe zaświadczenia lekarskie. Ponadto inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości polegające na tym, że w skierowaniach na badania lekarskie nie określono, że pracownik będzie wykonywać prace w warunkach uciążliwych (wymagających wysiłku fizycznego związanego z przemieszczaniem towarów) lub, że będzie obsługiwać wózek jezdniowy z napędem silnikowym.

W zakresie ochrony pracy młodocianych (średnio w co trzecim sklepie zatrudniano młodocianego), na odnotowanie zasługuje fakt, że w połowie sklepów, w których byli zatrudnieni młodociani, nie poinformowano przedstawiciela ustawowego młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. W prawie połowie placówek, w których byli zatrudnieni młodociani nie uwzględniono kryteriów związanych z brakiem doświadczenia zawodowego i życiowego, brakiem świadomości występujących zagrożeń i umiejętności oceny ich szkodliwych następstw. Poza tym zanotowano następujące uchybienia w ochronie pracy młodocianych: brak orzeczeń lekarskich, świadczących, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego, brak wykazu stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym, brak wykazu stanowisk pracy i prac dozwolonych młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego, nie przedstawienie inspektorowi pracy do zatwierdzenia wykazu lekkich prac dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe, wykonywanie przez młodocianych prac im wzbronionych, kształcenie zawodowe pracowników przez osoby nie posiadające stosownych uprawnień.

Z porównania stanu przestrzegania przepisów i zasad bhp w sklepach podlegających pod poszczególne centra dystrybucyjne wynika, że najczęściej dochodziło do łamania przepisów w sklepach podlegających pod Centra Dystrybucyjne w Kostrzynie i Wyszkanie (głównie w takich obszarach, jak: transport wewnętrzny, magazynowanie towarów, przygotowanie pracowników do pracy, ochrona pracy młodocianych). Również w Centrum Dystrybucyjnym w Lubinie nie przywiązywano szczególnej uwagi do warunków pracy w podległych im sklepach. Najkorzystniej wypadło Centrum Dystrybucyjne w Białym Borze k/Grudziądza, w którego sklepach najlepiej zadbano o porządek, magazynowanie towarów, ochronę pracy młodocianych, stan urządzeń elektrycznych.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 57 przypadków rażącego naruszenia przepisów, powodującego bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, wstrzymując prace w celu zapobieżenia ewentualnym wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na: nie wyposażeniu osób obsługujących wózki w obuwie ochronne, przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych towarów (np. w jednym ze sklepów kobieta przewoziła wózkiem ręcznym towar ważący 960 kg), a także na zagrożeniu porażeniem prądem elektrycznym z powodu nie zabezpieczenia uszkodzonej instalacji elektrycznej.

Inspektorzy pracy skierowali do innych prac 120 pracowników, głównie z powodu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia, a także na skutek wykonywania prac wymagających kwalifikacji, przez osoby je nie posiadające.

W czasie kontroli stwierdzono, że będących na wyposażeniu 19 sklepów, prasy do opakowań marki FAMAROL, typ PO/2/700 stanowiły zagrożenie dla zdrowia pracowników ze względu na brak osłon i zabezpieczeń stref roboczych (prasy te nie spełniały minimalnych wymagań dotyczących maszyn). Część z tych maszyn (12 sztuk) została wprowadzona do obrotu po raz pierwszy przez dystrybutora przed dniem 1 maja 2004 r., zatem inspektorzy pracy wydali pracodawcy (JMD S.A.) nakazy zapewnienia w tych prasach odpowiednich urządzeń ochronnych. Pracodawca usunął wady lub wymienił prasy (zastosował inny typ prasy).

JMD zakupił 7 pras po 1 maja 2004 r. Ponieważ prasy te nie spełniały wymagań dotyczących oceny zgodności, wszczęto postępowanie względem ich dystrybutora. W wyniku postępowania dystrybutor usunął niezgodności z wymaganiami zasadniczymi w tych prasach.

W sklepach, w których ujawniono uchybienia dotyczące magazynowania towarów, brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, zablokowanie przejść ewakuacyjnych towarami, kierownicy tych placówek podejmowali natychmiastowe działania w celu usunięcia nieprawidłowości (świadczy o tym znacznie większa liczba decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy w stosunku do decyzji wydanych pisemnie). Niestety, zwykle po opuszczeniu sklepu przez inspektora pracy sytuacja wraca do stanu wyjściowego (sprzed kontroli). Dowodzą tego wyniki kontroli powtórnych (tzw. rekontroli).

Zastosowanie środków prawnych

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali 7.024 decyzje, z których zrealizowano 87% oraz skierowali 2.687 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń. 69% wniosków zostało przez pracodawcę zrealizowanych.

Kontrole ujawniły również, że popełniono szereg czynów wyczerpujących, w ocenie inspektorów pracy, znamiona przestępstwa. Skierowano 40 powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, głównie w zakresie fałszowania ewidencji czasu pracy oraz dokumentacji szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku kontroli kierowano także powiadomienia innych organów nadzoru nad warunkami pracy, w zakresie niepodlegającym kompetencjom Państwowej Inspekcji Pracy. Łącznie skierowano 61 powiadomień do: Państwowej Straży Pożarnej (48), UDT (3), urzędów nadzoru budowlanego (4), inspekcji sanitarnej (4), inspekcji ochrony środowiska (1), Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy (1).

Podsumowanie

Oceniając przedstawione dane należy wziąć pod uwagę fakt, że czynnościami kontrolnymi objęto okres od dnia 1 stycznia 2004 r. i w związku z

tym, w większości przypadków, zamieszczone w opracowaniu informacje nie obrazują stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w chwili obecnej, lecz w jakimś momencie w ramach kontrolowanego okresu. Dotyczy to takich zagadnień jak czas pracy, wypłata wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, częściowo także urlopów wypoczynkowych oraz sporządzania dokumentacji ze stosunku pracy (umów o pracę, świadectw pracy), przestrzegania przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Natomiast specyfika niektórych zagadnień wykluczała dokonanie ustaleń dla całego okresu objętego kontrolą (np. prowadzenie akt osobowych, zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia). W tych przypadkach ocena była dokonywana na dzień prowadzenia ustaleń.

Inspektorzy pracy ocenili, że stan praworządności w sklepach należących do sieci uległ poprawie począwszy od drugiej połowy 2005 r. Wiele ze stwierdzonych nieprawidłowości nie występuje w chwili obecnej (przykładowo system komputerowy wyklucza zaplanowanie dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej, naruszenia przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym występują sporadycznie, podobnie jak naruszenia zasady pięciodniowego tygodnia pracy).

Skala naruszeń w 2004 r. była większa niż 2005 r., stan ten w 2006 r. uległ dalszej poprawie.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości można wymienić:

- system organizacji przepływu dokumentacji,
- nadmierny strumień przepływu towarów w stosunku do pojemności magazynów, co wymusza okresowe składowanie nowych dostaw w miejscach do tego nieprzeznaczonych,

- niewłaściwa organizacja pracy, m.in. w zakresie koordynacji dostaw towarów w okresach nasilonej sprzedaży,
- brak właściwego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp,
- niedostateczny stan zatrudnienia w stosunku do zadań (w przypadku nieobecności pracownika w sklepie powoduje to dezorganizację pracy, pośpiech, stres, naraża wykonujących prace na przeciążenia psychofizyczne),
- brak zapasowych wózków z napędem silnikowym w sklepach (w przypadku awarii użytkowanego wózka elektrycznego pracownicy zmuszeni są przewozić towar wózkami ręcznymi),
- brak staranności w kwestii utrzymania eksploatowanych urządzeń elektrycznych we właściwym stanie technicznym,
- scentralizowanie służby bhp, w wyniku czego kierownicy sklepów pozbawieni są na bieżąco wsparcia fachowego w organizowaniu pracy w sposób bezpieczny.

Należy stwierdzić, że przyczyną wielu naruszeń jest scentralizowane zarządzanie, które w przypadku popełnienia błędu, generuje szereg naruszeń na terenie całego kraju. Z drugiej strony istniejące pomiędzy centrami organizacyjnymi różnice w nasileniu poszczególnych nieprawidłowości wskazują na pewną samodzielność każdego z centrów, względnie na różne zastosowanie zaleceń i rozwiązań narzuconych przez centralę firmy.

Wnioski:

Nasilenie nieprawidłowości w poszczególnych sklepach jest zróżnicowane i zależy od organizacji pracy oraz stopnia znajomości przepisów przez kadrę kierowniczą i pracowników.

Systematyczne kontrole prowadzone od kilku lat w sklepach sieci „Biedronka” spowodowały, że kierownictwo JMD podjęło kompleksowe działania

mające na celu poprawę warunków pracy, np. wyposażono sklepy w wózki jezdniowe napędzane elektrycznie.

Ze względu na stwierdzone, liczne, przypadki dokonywania zmian harmonogramów pracy należy rozważyć dokonanie zmian w kodeksie pracy poprzez uregulowanie zasad tworzenia harmonogramów oraz zasad dokonywania w nich zmian.

Informacja o wynikach kontroli przeprowadzonych w 2007 r. w placówkach należących do sieci SELGROS.

Na przełomie stycznia i lutego 2007 r. przeprowadzono kontrole we wszystkich 11 placówkach należących do sieci SERLGROS oraz w centrali sieci.

Kontrole objęły kompleksową ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania uprawnień związkowych.

Prawna ochrona pracy

W wyniku kontroli stwierdzono:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy	9	dla 488 pracowników (88% skontrolowanych) np. <ul style="list-style-type: none"> • nie ewidencjonowanie pełnego czasu pracy (rejestracja wyłącznie pełnych godzin, • nie odnotowywanie pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych
Nieprzestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy	8	dla 753 pracowników (87% skontrolowanych)
Nieudzielanie należnego odpoczynku	6	
Niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	8	421 pracownikom nie wypłacono kwoty 31 477 zł. Zaniżenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wystąpiły przede wszystkim z powodu zastosowania błędnej metody ustalania stawki godzinowej.
Niewypłacenie dodatku za pracę w nocy	5	162 zł dla 35 pracowników
Nieprawidłowe sporządzenie umów o pracę	6	dla 106 pracowników
Nieprawidłowa treść świadectwa pracy	5	w 31 świadectwach stwierdzono m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • nie zamieszczeni

		wymaganych informacji • zamieszczenie informacji niezgodnych ze stanem faktycznym
Nie udzielanie niedzieli wolnej od pracy raz na 4 tygodnie	3	
Nie udzielenie urlopu wypoczynkowego	3	66 pracownikom łącznie 392 dni

Ujawniono zawieranie długoterminowych umów na czas określony (nawet na kilkadziesiąt lat).

Ujawniono też rozwiązanie umów o pracę z pracownikami będącymi chronionymi członkami Tymczasowego Komitetu Założycielskiego Związku Zawodowego NSZZ Solidarność.

Kontrola w centrali spółki wykazała nieprawidłowości w treści regulaminu pracy np.:

- nałożenie na pracowników obowiązków nie wynikających z przepisów,
- nie ustalenie zasad prania i konserwacji odzieży roboczej,
- nie określenie, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Kontrola prawidłowości zapisów regulaminu wynagradzania ujawniła m.in., że, niektóre postanowienia mają charakter dyskryminujący znamiona dyskryminujących.

Ujawniono także nieprawidłowe ustalenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym obejmującym grudzień 2006 r.

Techniczne bezpieczeństwo pracy

Zestawienie najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba placówek, w których stwierdzono nieprawidłowości	Rodzaj nieprawidłowości
Obiekty i pomieszczenia pracy	2	nieoznakowane i niezabezpieczone miejsca niebezpieczne
Zaplecze higienicznosanitarne	4	niewyposażenie pomieszczeń zgodnie z przepisami bhp
Oświetlenie stanowisk pracy	4	brak lub niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy światłem dziennym
Stanowiska i procesy pracy	3	niezapewnienie możliwości odpoczynku 25 pracownikom wykonującym prace stałe w pozycji stojącej

	4	brak instrukcji bhp na stanowisku pracy
	2	brak właściwych znaków i barw bezpieczeństwa
Maszyny i urządzenia techniczne	2	nieudostępnienie do stałego korzystania instrukcji obsługi maszyny lub urządzenia
	3	użytkowanie maszyny bez urządzeń ochronnych
	2	użytkowanie maszyny bez urządzeń sterowniczych
Transport wewnętrzny	2	użytkowanie niesprawnych środków transportu zakładowego
	3	nieprzestrzeganie norm dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów
	6	brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych
Magazynowanie	1	magazynowanie towarów w niewłaściwym miejscu
	5	niewłaściwy sposób składowania towarów
	3	brak instrukcji magazynowania
Odzież i obuwie robocze	6	nie wyposażono w odzież i obuwie robocze 689 pracowników
Środki ochrony indywidualnej	4	nie dostarczono środków ochrony ind. 196 pracownikom
Konsultacja z pracownikami działań związanych z bhp	2	nieprawidłowość polegała na nie podjęciu przez pracodawcę takich konsultacji
Przygotowanie pracowników do pracy	1	dopuszczenie do pracy 7 pracowników bez aktualnych badań lekarskich
	4	brak przeszkolenia w dziedzinie bhp 14 pracowników
	1	96 pracowników nie poinformowano o ryzyku zawodowym, jakie występuje na ich stanowisku pracy

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości miały charakter organizacyjny i polegały na: niezachowaniu ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (w 6 placówkach) oraz niewłaściwym składowaniu towarów (w 5 placówkach), np. składowanie towarów o dużych gabarytach na najwyższych półkach regałów w magazynie.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło również wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze (w 6 placówkach) oraz w środki ochrony indywidualnej głównie w ochrony nóg (w 4).

W 4 placówkach inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku przeszkolenia pracowników w dziedzinie bhp.

Inspektorzy pracy ujawnili 24 przypadki rażącego naruszenia przepisów powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Wstrzymali więc prace w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy. Naruszenia przepisów polegały głównie na użytkowaniu niesprawnych maszyn (bez urządzeń ochronnych lub sterowniczych) oraz przekroczeniu dopuszczalnych mas transportowanych ręcznie towarów.

Skierowania 12 pracowników do innych prac (6 wydanych decyzji) dotyczyły głównie naruszeń przepisów dotyczących stosowania środków ochrony indywidualnej i ręcznego przemieszczania ponadnormatywnych ciężarów przez kobiety.

Wypadkowość

Podczas kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy zebrali informacje o wypadkach przy pracy, które zestawiono w poniższej tabeli.

Wyszczególnienie	2004 r.	2005 r.	2006 r.
Liczba wypadków ogółem	51	65	64
w tym: - śmiertelnych	0	0	0
- ciężkich	0	0	1
Wskaźnik częstości	25	28	25

Jak wynika z powyższego zestawienia, wskaźnik częstości wypadków przy pracy (liczba poszkodowanych w roku kalendarzowym na 1000 zatrudnionych) w placówkach sieci SELGROS był bardzo wysoki. Dla porównania, wskaźnik ten dla całej gospodarki narodowej wyniósł w 2006 r. 8,87, a dla sekcji „Handel i naprawy” – 4,69. Skutki tych wypadków miały jednak charakter lekkich urazów (w 2006 r. zanotowano w rejestrach tylko 1 wypadek ciężki).

W ocenie inspektorów pracy, zespoły powypadkowe ustalały zwykle przyczyny wypadków leżące po stronie pracowników (ich niewłaściwych zachowań), a nie

dostrzegały przyczyn organizacyjnych, takich jak: brak stosownych zapisów w instrukcjach wykonywania prac, braku nadzoru nad wykonywaniem prac, złej organizacji pracy, niewyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Środki prawne i inne działania podjęte przez inspektorów pracy

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali 225 decyzji (z czego 39% zostało wykonanych) i oraz 170 wniosków wystąpieniach.

12 osób zostało ukaranych grzywną nałożoną w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 10.400 zł. Do sądu grodzkiego skierowano 2 wnioski o ukaranie.

Na terenie województwa Śląskiego podjęto współpracę z Krajowym Sekretariatem Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ Solidarność z siedzibą w Katowicach.

Efekty kontroli

W czasie kontroli prowadzonej przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, przywrócono do pracy 3 pracowników, będących członkami Tymczasowego Komitetu Założycielskiego Związku Zawodowego, z którymi rozwiązano uprzednio stosunek pracy. Pracodawca zobowiązał się ponadto do odstąpienia od praktyki zatrudniania pracowników na długoterminowe umowy na czas określony.

Efektem kontroli była, przede wszystkim poprawa organizacji pracy, oznakowanie i zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych, wyposażenie stanowisk pracy w instrukcje bezpiecznej pracy, przestrzeganie norm dotyczących przenoszenia i przewożenia ciężarów, zaprowadzenie ładu i porządku w magazynach i w przejściach, udrożnienie ciągów komunikacyjnych, co przełożyło się bezpośrednio na wzrost poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w wyniku wydanych środków prawnych:

- wyposażono użytkowane maszyny, w tym wózki w niezbędne osłony,
- wyposażono 196 pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- 689 pracownikom wydano odzież i obuwie robocze,
- poinformowano 96 pracowników o zagrożeniach o ryzyku zawodowym, jakie występują na ich stanowiskach pracy,

- poddano szkoleniu 14 pracowników, a 7 skierowano na badania lekarskie.

Z uwagi na niedługi okres czasu jaki upłynął od zakończenia kontroli i, co za tym idzie, niewielki stopień wykonania środków prawnych (spowodowany nie upłynięciem terminu ich wykonania) spodziewany jest wzrost efektywności działań podjętych przez inspektorów pracy.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości:

- niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy lub ich niewłaściwe stosowanie i interpretacja,
- lekceważenie zagrożeń wypadkowych przez osoby nadzoru,
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp ze względu na jej scentralizowanie (np. instrukcje bhp lub tabele przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej opracowywane były na szczeblu centralnym, bez uwzględniania potrzeb poszczególnych placówek),
- mała pojemność magazynów w stosunku do dostaw towarów,
- brak stosownych instrukcji bhp na stanowiskach pracy.

Wnioski

W zakresie prawnej ochrony pracy dominowały nieprawidłowości dotyczące czasu pracy pracowników i powiązane z nimi nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę zależnego od czasu pracy.

W ocenie inspektorów pracy niewielką liczbę nieprawidłowości odnotowano w placówkach kontrolowanych wcześniej, w ramach kompleksowych kontroli supermarketów. Potwierdza to obserwowaną podczas innych kontroli skuteczność działań długofalowych, polegających na objęciu określonych placówek nadzorem powtarzalnym i długookresowym.

Wskazane jest przeprowadzenie kontroli sprawdzających wykonanie wydanych środków prawnych (nakazów, wystąpień) w celu wyegzekwowania nałożonych obowiązków na pracodawcę i kierowników placówek, jak również ponowienie kontroli, ukierunkowanych na ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz ponowną ocenę stanu wypadkowości, w roku następnym.