

**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY**

***PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY W  
SUPERMARKETACH, HIPERMARKETACH I SKLEPACH  
DYSKONTOWYCH  
w latach 1999 -2005***

**Warszawa, 2005 r.**

Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w supermarketach i hipermarketach Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od 1999 r. Działalność kontrolna od początku prowadzona jest w formie kontroli kompleksowych, obejmujących zakresem przedmiotowym jak najszerszy obszar zagadnień prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Początkowo, w latach 1999-2000, kontrole miały charakter rozpoznawczy, zaś w latach 2001 – 2003 podjęto akcję systematycznych, uwieńczonych rekontrolami, działań pozwalających na ocenę stopnia i obszarów zmian stanu przestrzegania przepisów w tych samych placówkach w dłuższym okresie czasu. Celem objęcia nadzorem jak największej liczby placówek, w 2004 r. skontrolowano przede wszystkim supermarkety nie kontrolowane w latach ubiegłych.

Zakres tematyczny kontroli, przeprowadzonych w poszczególnych latach i prowadzonych w roku bieżącym, pokrywał się, choć w niektórych aspektach został zmodyfikowany ze względu na zmiany przepisów Kodeksu pracy. Dodatkowo, w 2004 i 2005 r., problematyka kontroli z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy została uszczegółowiona, celem uzyskania pełniejszej informacji o rodzajach największych zagrożeń i naruszeń. Zakres kontroli obejmował 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 skontrolowano zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczące m.in.: obiektów i pomieszczeń pracy, zaplecza higieniczno-sanitarnego, organizacji pracy, maszyn i urządzeń transportu, magazynowania i składowania towarów.

Oprócz kontroli określonych w Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na poszczególne lata, w 2004 r. inspektorzy pracy w ramach bieżącej działalności kontrolnej przeprowadzili skomasowane kontrole sklepów należących do sieci LIDL i BIEDRONKA (sklepy dyskontowe), zaś w 2005 r. – należących do sieci KAUFMANN, oraz rozpatrywali skargi pracowników placówek wielkopowierzchniowych.

### PLANOWE KONTROLE KOMPLEKSOWE

Liczba skontrolowanych placówek w poszczególnych latach przedstawia się następująco:

		1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>liczba skontrolowanych placówek</b>		22	52	67	58	139	66
<b>liczba pracowników</b>		10.984	21.237	19.695	23.260	35.765	10.705
<b>w tym:</b>	kobiet	7.480	13.335	12.818	9.654	22.235	6.861
	młodocianych	94	160	362	112	342	44

## **Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2004 r.**

W roku 2004 inspektorzy pracy przeprowadzili kompleksowe (według jednolitych wytycznych) kontrole w 66 supermarketach, należących do 38 sieci handlowych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy należało nieudzielanie urlopów wypoczynkowych, w roku, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, co stwierdzono aż w 67% placówek. Podobnie jak w latach ubiegłych dużą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia przepisów o czasie pracy (np. nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy – 52,5%, nieudzielanie należnego odpoczynku – 46%, nieprzestrzeganie przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy – 29,5%) oraz wypłacie należnych pracownikom świadczeń, w szczególności w zakresie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (47,5% jednostek). Kwota świadczeń należnych pracownikom, a nie wypłaconych przez placówki wielkopowierzchniowe, przekracza nieco 236 tys. zł (i jest niższa o 572 tys. zł od kwoty świadczeń niewypłaconych w 2003 r.).

W 56% placówek stwierdzono nieprawidłowe zapisy w umowach o pracę, w 28% - w świadectwach pracy. Dużym problemem było także nieprawidłowe opracowanie zakładowych źródeł prawa pracy: regulaminów pracy (56%) oraz regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (20%).

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły: organizacji i wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych (45% placówek), magazynowania towarów (46%), ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (58%). Wiele nieprawidłowości dotyczyło organizacji stanowisk pracy, a także wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej (ok. 30%). Niepokojącą „praktyką” stwierdzoną w 27% supermarketów było blokowanie dostępu do wyjść awaryjnych różnymi składowanymi towarami, a także trwałe zamykanie drzwi ewakuacyjnych, co uniemożliwiałoby natychmiastową ewakuację pracowników i innych osób z w przypadku zagrożenia. Inny problem, ujawniony w co czwartym supermarkecie, to niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy światłem dziennym. W 12 supermarketach (z ogólnej liczby 42, w których wystąpił problem braku dostępu światła dziennego do stanowisk pracy) na 172 stanowiskach stałej pracy stwierdzono przypadki braku dostępu światła dziennego bez uzyskania stosownej zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie stanowisk pracy wyłącznie światłem sztucznym.

27% pracodawców nie dokonało oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a 29% nie prowadziło konsultacji z pracownikami w sprawach związanych z problematyką bhp.

W prawie co trzecim supermarkecie inspektorzy pracy wykryli przypadki dopuszczenia do pracy pracowników nieposiadających uprawnień kwalifikacyjnych (głównie do prowadzenia wózków z napędem silnikowym), a w ponad jednej trzeciej – nieprzeszkolonych w zakresie bhp.

Szczegółowe zestawienie wyników kontroli zawierają załączniki nr 1 i 2.

### Środki prawne skierowane do pracodawców w wyniku kontroli

Nazwa środka	Liczba środków prawnych	
	wydanych	wykonanych
Wnioski zawarte w wystąpieniach	908	700 (77%)
Decyzje nakazowe	1206	1109 (92%)
- w tym płatowe	83	83 (100%)
na kwotę zł.	29.781,19	29.781,19

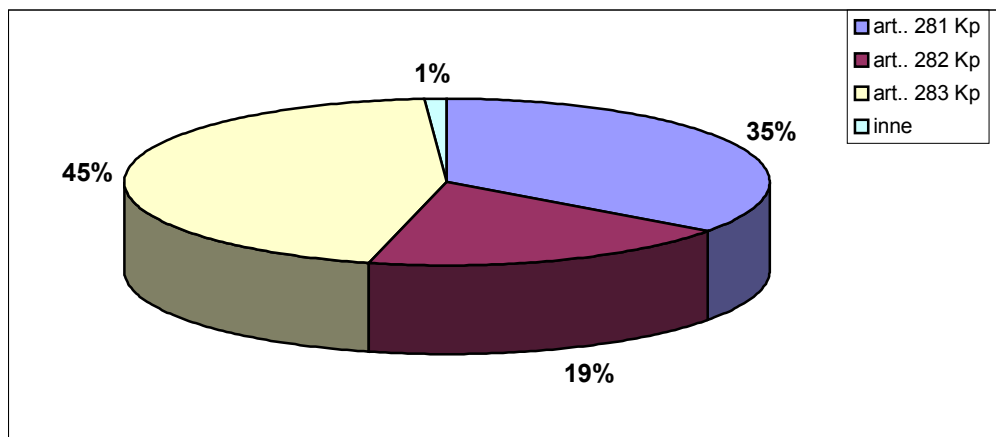
Niezależnie od zastosowanych środków prawnych, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości leżących w kompetencjach innych organów, inspektorzy pracy kierowali stosowne powiadomienia.

### Powiadomienia:

prokuratury	inspekcji sanitarnej	Urzędu Dozoru Techniczne go	organów nadzoru budowlanego
1 (270 §1 w zw. z 18 §1 i 218 §1 Kk)	9	4	1

Na skutek powiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa polegającego na fałszowaniu ewidencji czasu pracy (supermarket KAUF LAND we Wrocławiu) w dniu 1 grudnia 2004 r. wszczęto postępowanie, które nadal się toczy.

Podczas kontroli ujawniono 198 wykroczeń, z których większość stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.



W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy ukarali 85 osób grzywną w drodze mandatu karnego, zaś wobec jednej złożyli wnioski o ukaranie do właściwego sądu.

mandaty		liczba wniosków o ukaranie	sprawy rozstrzygnięte	
liczba	kwota		liczba	orzeczone kwoty
85	45.050	1	1	3.000

### Efekty

Informacja o realizacji środków prawnych wydanych w 2004 r. nie jest pełna, gdyż termin wykonania części z decyzji jeszcze nie upłynął.

Niektóre z wniosków, mające charakter zaleceń "na przyszłość" będą, według zapewnień pracodawców, systematycznie realizowane.

### W wyniku realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach pokontrolnych m.in.:

- wypłacono **2266** pracownikom należne świadczenia pieniężne, na łączną kwotę **670.249,57 zł**,
- usunięto błędne zapisy z regulaminów pracy i wynagradzania,
- udzielono **554** pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych (w łącznej liczbie **3728** dni, przeciętnie 6,7 dnia),
- dla **1221** pracowników założono ewidencję czasu pracy,
- założono i uporządkowano akta osobowe,
- prawidłowo ustalono wymiar i prawo do urlopu.

#### Realizując decyzje nakazowe m. in.:

- uzupełniono ubytki nawierzchni dróg, przejść, co poprawiło warunki prac transportowych i magazynowych,
- wyposażono pomieszczenia higienicznosanitarne w niezbędne urządzenia,
- wyposażono 143 pracowników w środki ochrony indywidualnej, m.in. w okulary ochronne i rękawice gumowe przy stosowaniu preparatów niebezpiecznych, czy w buty ochronne przy obsłudze prowadzonych wózków silnikowych,
- zainstalowano wentylację i oświetlenie w pomieszczeniu ładowania akumulatorów wózków jezdniowych,
- zainstalowano urządzenie sygnalizacyjne w komorze chłodni.

#### **Porównanie z wynikami kontroli z lat ubiegłych**

W związku ze zmianą i uszczegółowieniem zakresu przedmiotowego kontroli dokonanie pełnego porównania wyników osiągniętych w poszczególnych latach jest niemożliwe, możliwe jest jednak uchwycenie występujących tendencji.

Wyniki kontroli z lat 1999-2004 wskazują na poprawę sytuacji w okresie 1999-2003 (z przejściowym pogorszeniem w roku 2000 lub 2001) a następnie pogorszenie w roku 2004 odnośnie nieprawidłowości dotyczących: udzielania urlopów wypoczynkowych, prowadzenia ewidencji czasu pracy, rzetelności prowadzonej ewidencji, wypłacania w należnej wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za pracę w porze nocnej, za urlop wypoczynkowy, treści świadectwa pracy. Ujawniono także wzrost odsetka placówek nieprzestrzegających pięciodniowego tygodnia pracy, czy zaniżających wysokość należnego wynagrodzenia za pracę.

Pogłębiającą się poprawę stwierdzono w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop, terminowości wypłaty wynagrodzenia, udzielania co czwartej (do 2004 r. co trzeciej) niedzieli wolnej od pracy, ustalania wymiaru przysługującego pracownikom urlopu.

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

rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kwota wyegzekwowanych świadczeń	<b>572.251</b>	<b>79.379</b>	<b>592.164,34</b>	<b>1.169.606,35</b>	<b>164.232</b>	<b>672.312,33</b>
Liczba pracowników, na których rzecz wyegzekwowano świadczenia	557	ok. 1800	5992	7094	1599	2266

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 1999r., zaś wyniki z roku 2003 są uwieńczeniem dwu lub trzyletniego programu kontroli kierowanego do tych samych placówek. W 2004 r. skontrolowano zaś placówki nowopowstałe lub nie kontrolowane w latach ubiegłych w ramach kontroli kompleksowych.

Ponadto w roku 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: analiza rolek kasowych, raportów kasowych (zbiorczych zestawień utargów), prowadzonych przez firmy ochraniające sklepy rejestrów wejść i wyjść, rejestrów włączania i wyłączania systemów alarmowych oraz wydawania telefonów. Umożliwiło to zwiększoną wykrywalność naruszeń przepisów o czasie pracy, a co za tym idzie przypadków niewypłacenia lub zaniżenia świadczeń.

Odnosząc się do wyników kontroli w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy przeprowadzonych w latach 2001-2003 można stwierdzić, że spadek odsetka nieprawidłowości dotyczył tylko zagadnień wyposażenia i utrzymania obiektów i pomieszczeń pracy oraz zaplecza higienicznosanitarnego w stanie zgodnym z wymaganiami przepisów techniczno-budowlanych. Na tę poprawę wpłynęło m.in. egzekwowanie przez inspektorów pracy obowiązku opiniowania przez rzeczoznawców ds. bhp projektów nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, pod względem zgodności z przepisami bhp oraz wymaganiami ergonomii.

Nadal dominowały takie nieprawidłowości, jak: brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, magazynowanie towarów w niewłaściwych miejscach, brak przeszkolenia pracowników w zakresie bhp, brak oceny ryzyka zawodowego, brak instrukcji bhp na stanowiskach pracy. Sięgając do wyników pierwszych kontroli przeprowadzonych w 1999 r. można stwierdzić, że również w tym zakresie skala nieprawidłowości wyraźnie zmalała. Wyeliminowanie jednak na stałe tego rodzaju nieprawidłowości w funkcjonowaniu supermarketów wymaga - poza okresowymi kontrolami inspektorów pracy - zapewnienia codziennego nadzoru nad warunkami pracy ze strony pracodawców, zakładowych służb bhp, związków zawodowych, społecznej inspekcji pracy.

Wskazać należy, że liczba stwierdzanych nieprawidłowości maleje w placówkach działających na rynku powyżej 6 lat oraz rekontrolowanych, objętych systematycznym nadzorem (co wykazały kontrole prowadzone w latach 2001-2003).

## KONTROLE PLACÓWEK NALEŻĄCYCH DO SIECI „BIEDRONKA”\*

W 2004 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 678 kontroli placówek należących do sieci „Biedronka”, z czego 229 kontroli zostało, na polecenie Głównego Inspektora Pracy, dokonanych w sposób zmasowany w maju 2004 r. Na skutek stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali **3.813** decyzji administracyjnych oraz skierowali w wystąpieniach pokontrolnych **2.260** wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń. **112 osób** zostało ukaranych grzywną w drodze mandatu karnego na kwotę **48.950 zł.** (w tym 6 kierowników okręgów i 2 kierowników rejonów), wobec jednej osoby skierowano do sądu wnioski o ukaranie.

Ponadto po przeanalizowaniu wyników kontroli oraz wykonalności środków prawnych zastosowanych przez inspektorów pracy skierowano do sądu grodzkiego wnioski o ukaranie dyrektora generalnego sieci oraz sześciu kierowników okręgów. Trzech spośród nich zostało ukaranych na kwotę ogółem 7.900 zł.

W **14** przypadkach skierowano do właściwej rejonowo prokuratury **zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.** W 13 przypadkach zarzucano fałszowanie ewidencji czasu pracy, w tym w 8 dodatkowo niewypłacanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zaś w jednym, fałszowanie dokumentacji zbiorowego wypadku przy pracy. We wszystkich sprawach wszczęto postępowanie, z tym, że 4 zakończyły się umorzeniem postępowania, wniesiono 4 akty oskarżenia, z tego w 2 sprawach zapadły wyroki skazujące kierowników sklepów na karę:

- 1 roku 6 mies. pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem wykonania na okres 3 lat oraz grzywnę w wysokości 50 stawek dziennych oraz zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych na okres 3 lat.
- na 10 miesięcy ograniczenia wolności z obowiązkiem potrącenia 10% wynagrodzenia za pracę.

Pozostałe sprawy toczą się nadal.

Prowadzona jest współpraca z Prokuraturą Okręgową w Poznaniu, która podjęła w ubiegłym roku pozakarne czynności wyjaśniające w sprawie łamania przepisów prawa pracy w sieci sklepów spożywczych „Biedronka”. Pismem z 5 lipca 2004 roku szczegółowo poinformowano Prokuraturę o stwierdzonych nieprawidłowościach i skierowanych środkach prawnych, a także przekazano przykładową dokumentację pokontrolną.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy – 47% skontrolowanych sklepów
- niewłaściwego rozliczania czasu pracy, w szczególności w zakresie prawidłowego kwalifikowania pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych - 28%

---

\* Duża część sklepów należących do sieci BIEDRONKA nie stanowi placówek wielkopowierzchniowych



- nie zapewnienia pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku – 39%
- niewłaściwego planowania czasu pracy w harmonogramach pracy – 68%
- nieterminowego udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych – 16%
- zaniżania wysokości wypłacanego wynagrodzenia za pracę, w tym: w związku z nierzetelnym prowadzeniem ewidencji – 32%, w innych przypadkach – 10%
- nieprzestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych – 8%
- wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych – 54%
- transportu wewnętrznego w poszczególnych sklepach – 38%
- składowania i magazynowania towarów oraz ich przemieszczania w obiektach pomieszczeniach – 35%
- eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych – 22%

**W wyniku decyzji inspektorów pracy wstrzymano prace zagrażające bezpośrednio życiu i zdrowiu pracowników, przede wszystkim transportowe, a ponadto:**

- **5 789** pracownikom wypłacono kwotę **763.339 zł** (netto) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę,
- wprowadzono komputerową ewidencję czasu pracy wymuszającą dokonywanie wpisów w każdym dniu roboczym i uniemożliwiająca późniejsze dokonywanie zmian,
- wdrożono komputerowy program do planowania czasu pracy (część programu stanowią moduły z informacjami o obowiązujących przepisach prawa pracy; program monitoruje także prawidłowość planowania czasu pracy wskazując ewentualną niezgodność z przepisami),
- przeszkolono kierowników sklepów oraz ich zastępców a także kadrę menedżerską regionów (2100 osób) w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy przy pomocy nowego oprogramowania,
- **683** sklepy i centra dystrybucyjne wyposażono w **730** wózków z napędem elektrycznym do przewozu palet z towarami, co wyeliminowało ręczne przewożenie towarów; w sklepach, w których ze względów technicznych nie jest możliwe używanie wózków z napędem mechanicznym do prac transportowych zatrudniono mężczyzn (koszt wprowadzonych zmian wyniósł **7,2 mln zł**),
- **6800** pracowników przeszkolono w zakresie obsługi i eksploatacji wózków z napędem elektrycznym,
- sklepy wyposażono w tablice i instrukcje bezpiecznego wykonywania czynności transportowych i magazynowych,
- wszystkie sklepy wyposażono w drabiny i podesty ułatwiające umieszczanie towarów na półkach regałów sklepowych,
- wyposażono pomieszczenia higieniczno-sanitarne w odpowiednie urządzenia i sprzęt
- zapewniono bezpieczną eksploatację urządzeń elektrycznych

- oznakowano miejsca składowania towarów oraz zapewniono właściwy sposób i miejsca składowania towarów
- oznakowano miejsca niebezpieczne, w tym krawędzie ramp ładunkowych
- uporządkowano ciągi komunikacyjne, a w niektórych jednostkach oznakowano drogi transportowe
- drzwi i wrota wyposażono w urządzenia zapobiegające ich samoczynnemu zamykaniu
- zapewniono dojścia do wyjść ewakuacyjnych.

W celu poprawy sytuacji w zakresie bhp w sklepach sieci „Biedronka” oraz dążąc do wyeliminowania zjawiska nierzetelnego rejestrowania czasu pracy w sklepach, pracodawca z własnej inicjatywy podjął następujące działania:

- powołał audytorów sklepów kontrolujących wszelką dokumentację, w tym pracowniczą,
- przeprowadza kontrole przestrzegania zasad planowania i ewidencji czasu pracy oraz prawidłowości naliczania wynagrodzeń,
- odbywają się regularne spotkania kierownictwa firmy z przedstawicielami NSZZ „Solidarność”, działającego w spółce,
- zainstalował specjalną linię telefoniczną umożliwiającą pracownikom anonimowe informowanie Zarządu o naruszeniach przepisów,
- w ramach usprawnienia komunikacji wewnętrznej wydaje gazetkę sieci sklepów przeznaczoną dla pracowników,
- uzyskał zgodę kilku właścicieli obiektów sklepowych na przebudowę wnętrz tak, aby umożliwić używanie tam wózków elektrycznych
- dyrektor personalny spółki wydał zarządzenie wprowadzające zaostrome reguły rejestracji czasu pracy m.in. bieżącej, codziennej ewidencji przybycia do i zakończenia pracy, prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy, zakazu dokonywania jakichkolwiek zmian w prowadzonej ewidencji,
- uruchomił specjalne numery telefoniczne pozostające w dyspozycji kierowników personalnych, co pozwala pracownikom na bezpośredni kontakt z tymi osobami,
- przeprowadza kontrole wewnętrzne oraz szkolenia dla kierowników sklepów i kierowników rejonów,
- wyznaczył dwóch kierowników rejonów do udzielania pomocy pozostałym kierownikom w planowaniu czasu pracy w sklepach,
- powołał zespół do badania i ewentualnej weryfikacji stosowanego systemu oceny działalności sklepów przez pryzmat gratyfikacji dla osób zajmujących poszczególne stanowiska kierownicze.

## KONTROLE PLACÓWEK NALEŻĄCYCH DO SIECI „LIDL”<sup>\*\*</sup>

W okresie od 15.07 do 6.08.2004r. przeprowadzono w całej Polsce kontrole 61 sklepów należących do sieci LIDL.

Na skutek stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 566 decyzji administracyjnych oraz skierowali w wystąpieniach pokontrolnych 641 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń.

Mandatami karnymi ukarano **53** osoby na ogólną kwotę **33.900 zł**. W jednym przypadku skierowano wniosek o ukaranie do sądu grodzkiego.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- niezapewnienia 313 pracownikom prawa do 11-sto godzinnego, nieprzerwanego odpoczynku w dobie pracowniczej - 89% placówek,
- stosowania nieprawidłowego okresu rozliczeniowego - 80% jednostek.
- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy - 74%, a w szczególności:
  - nieodnotowywania w ewidencji czasu pracy godzin nadliczbowych wynikających z dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie roboczej – 51%
  - nieewidencjonowania i nierozliczania godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia 8 godzinnej dobowej normy czasu pracy - 57%
  - nieodnotowywania pracy w porze nocnej - 23%
- niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia 8-io godzinnej normy dobowej – 64%
- niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z ponownej pracy w tej samej dobie pracowniczej – 54%
- niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej – 26%
- niewypłacenia należnego dodatku za pracę w porze nocnej - 26%
- nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych - 26%
- nieprawidłowej treści regulaminu wynagradzania – 25%
- zaniżenia wynagrodzenia za pracę ponad ustalony w umowie wymiar - 25%
- nieudzielania zaległych urlopów wypoczynkowych - 23%
- nieprawidłowej treści regulaminu pracy – 21%
- niepoinformowania pracowników w formie pisemnej o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia - 20%
- nieprawidłowej treści umów o pracę - 20%
- zatrudniania pracowników w 4 kolejne niedziele - 14%

---

<sup>\*\*</sup> Duża część sklepów należących do sieci LIDL nie stanowi placówek wielkopowierzchniowych

- nieprzestrzegania pięciodniowego tygodnia pracy - 13%
- braku oznakowania dróg transportowych –44%
- braku instruktaży ogólnych i stanowiskowych bhp – 43%
- nie informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą – 36%
- braku lub nieprawidłowego wyposażenia w odzież roboczą i ochronną – 34%
- nie poddania pracowników badaniom lekarskim – 34%
- braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej- 31%
- nieprawidłowego stosowania substancji i preparatów chemicznych – 30%
- braku szkoleń podstawowych bhp – 30%
- niedokonania lub niepełnego dokonania oceny ryzyka zawodowego – 23%
- braku instrukcji bhp – 21%
- nieprawidłowego wyposażenia pomieszczeń higieniczno – sanitarnych – 18%
- niewłaściwego doboru miejsc składowania – 18%
- braku lub niewłaściwego wytyczenia dróg ewakuacyjnych – 16%.

W wyniku zrealizowania 497 (88%) decyzji i 443 (69%) wniosków:

- wypłacono **1001** pracownikom świadczenia w łącznej kwocie **363.676,12 zł.** (głównie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej),
- wprowadzono w miejsce sześciomiesięcznego - czteromiesięczny okres rozliczeniowy,
- przeprowadzono szkolenia wewnętrzne (zakładowe) kadry kierowniczej w zakresie prawidłowego rozliczania czasu pracy,
- zweryfikowano pracownikom (nie tylko kontrolowanych sklepów) poprzednie okresy rozliczeniowe w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatków za pracę w porze nocnej,
- przeszkolono pracowników w zakresie bhp,
- poddano pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim,
- zapewniono ład i porządek w pomieszczeniach magazynowych,
- udostępniono pracownikom do stałego korzystania instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie transportu wewnątrzzakładowego, magazynowania oraz prac z użyciem środków chemicznych,
- wyposażono w odpowiednie urządzenia i sprzęt pomieszczenia higieniczno-sanitarne,
- zapewniono bezpieczną eksploatację instalacji elektrycznej,
- zapewniono właściwy sposób i miejsca składowania towarów oraz dokonano oznakowania pól odkładczych,
- oznakowano miejsca niebezpieczne, w tym krawędzie ramp ładunkowych,
- uporządkowano ciągi komunikacyjne i oznakowano drogi transportowe,

- udostępniono pracownikom karty charakterystyk substancji chemicznych stosowanych w procesach czyszczenia sklepów.

Na spotkaniach Głównego Inspektora Pracy z zarządem Jeronimo Martins Dystrybucja sp. z o.o., właścicielem sieci „Biedronka” oraz z Prezesem Zarządu LIDL Polska Sp. z o.o. omówiono szczegółowo wyniki przeprowadzonych kontroli.

### **KONTROLE PLACÓWEK NALEŻĄCYCH DO SIECI „KAUFLAND”\*\***

Na przełomie lutego i marca 2005 r., na polecenie Głównego Inspektora Pracy, przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 63 sklepach należących do sieci Kaufland Polska Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu przy ul. Traugutta 80. Skontrolowane placówki zatrudniały ogółem 3.961 pracowników.

W wyniku poczynionych ustaleń inspektorzy pracy wydali 598 nakazów oraz 749 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń. 68 osób zostało ukaranych grzywną w drodze mandatu karnego na kwotę 46.150 zł, wobec 3 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

W wyniku ujawnienia czynów wypełniających znamiona przestępstw złożono także 6 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 Kk., art. 233 Kk., art. 270 Kk. i art. 271 Kk., w tym jedno dotyczące funkcjonowania systemu zarządzania, którego założenia mogą stanowić czynnik „wymuszający” naruszenia przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących czasu pracy.

Kontrole wykazały nieprawidłowe zapisy w regulaminach pracy i wynagradzania, zaś pozostałe nieprawidłowości ujawnione w czasie kontroli obejmowały:

- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy – 78% placówek,
- nieprawidłową treść umowy o pracę – 69%,
- nieudzielanie należnego wypoczynku dobowego i tygodniowego – 61%
- niezachowanie pięciodniowego tygodnia pracy – 36%,
- nieprawidłowy tryb nakładania kar porządkowych – 25%,
- nieudzielanie co czwartej niedzieli wolnej od pracy – 19%,
- nieudzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo – 19%,
- nieprawidłową treść świadectwa pracy – 17%,
- nieprawidłowe ustalenie wymiaru czasu pracy – 14%,
- nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu – 14%,
- niewypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę – 13%,
- niepotwierdzenie na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, rodzaju umowy o pracę i jej warunków – w 11%,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – 45%,

- niewypłacenie dodatku za prace w porze nocnej – 41%,
- niewypłacenie lub zaniżenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – 11%,
- nieprawidłowości w magazynowaniu i składowaniu towarów – 69%,
- niewłaściwe oznakowanie, ogrodzenie lub zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych w obiektach oraz pomieszczeniach pracy – 45%,
- niedostarczanie pracownikom odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego – 41%,
- brak szkoleń wstępnych bezpieczeństwa i higieny pracy - 38 %,
- niedostarczanie pracownikom środków ochrony indywidualne – 32%,
- nieprawidłowa organizacja stanowisk stałej pracy wyposażonych w monitory ekranowe – 30%,
- niestosowanie właściwych znaków i barw bezpieczeństwa – 30%,
- niewyposażenie pomieszczeń higieniczno – sanitarnych zgodnie z wymogami – 28%,
- nieprzestrzeganie norm przemieszczania ciężarów przy pracach ręcznych, - 25%.
- nieprzestrzeganie norm przemieszczania ciężarów dla kobiet przy ręcznym przemieszczaniu ciężarów – 23%,
- brak wymaganych, dodatkowych kwalifikacji – 20%,
- nie zapewnianie pracownikom wykonującym prace stałe w pozycji stojącej lub chodzącej, możliwości odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej. Powyższą nieprawidłowość stwierdzono w 13 skontrolowanych sklepach 20%,
- nieprawidłowości wynikające z nieprzystosowania magazynów do rodzaju składowanych materiałów – 17%.
- niezapewnienie oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy – 16%,
- niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznej – 16%,
- utrzymywanie w niewłaściwym stanie technicznym dróg, przejść komunikacyjnych i ramp – 16%,
- niedokonanie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem pośrednim – 14%,
- nieodpowiedni stan techniczny środków transportu zakładowego – 14%.

W wyniku podjętych przez inspektorów działań:

- 1099 kierownikom działów zmieniono zadaniowy system czasu pracy na równoważny,
- 281 dyrektorów sklepów i ich zastępców, oraz dyrektorów regionalnych przeszkolono w zakresie planowania i rozliczenia czasu pracy,
- wyeliminowano zatrudnianie kobiet przy ręcznym przewożeniu ciężarów,
- 120 pracowników przeszkolono w zakresie obsługi i eksploatacji wózków transportowych,

---

\*\* Duża część sklepów należących do sieci KAUF LAND nie stanowi placówek wielkopowierzchniowych

- wyposażono pracowników w odzież ochronną za kwotę 164.505 zł.,
- wypłacono pracownikom wszystkie zaległe świadczenia,
- udzielono zaległych urlopów wypoczynkowych,
- 4 pracownikom potwierdzono na piśmie umowy o pracę,
- wprowadzono ewidencję czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.
- wydano wewnętrzne zarządzenie zakazujące praktyki zatrudniania pracowników Kauflandu jako pracowników agencji pracy tymczasowej.

Dodatkowo, pracodawca z własnej inicjatywy podjął działania organizacyjne zmierzające do eliminowania nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy poprzez wprowadzenie m.in. systemu kontroli.

### **ANALIZA SKARG ZŁOŻONYCH W 2004 R. NA PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE**

W 2004 r. zgłoszono 242 skargi dotyczące działalności placówek należących do największych i najbardziej znanych sieci supermarketów. Spośród zgłoszonych skarg 50% zgłosili pracownicy, 38% byli pracownicy zaś 2% organizacje związkowe. Pozostałe 10% skarg zostało złożonych przez inne podmioty z tego 14 anonimowo, 3 przez Rzecznika Praw Obywatelskich, 2 przez społecznych inspektorów pracy.

W większości przedmiotem zgłaszanych skarg była problematyka czasu pracy, w tym prowadzenia ewidencji czasu pracy, i wypłaty wynagrodzenia za pracę, w szczególności za godziny nadliczbowe, zawierania i rozwiązywania umów o pracę, warunków pracy.

W 66% uznano pełną a w 4% częściową zasadność doniesień. 14% skarg było całkowicie niezasadnych. W 2% przypadków inspektorzy pracy nie byli w stanie potwierdzić zarzutów skarżących i sprawy te muszą zostać rozpatrzone przez sąd. 5% spraw nadal jest rozpatrywanych, zaś 7%, ze względu na właściwość miejscową, musi zostać rozpatrzonych przez inny okręgowy inspektorat pracy. 4 skarg nie rozpatrzono ze względu na ich wycofanie, spowodowane polubownym załatwieniem sprawy przez pracodawcę.

Na skutek działań podjętych przez inspektorów pracy w wyniku skarg 122 osoby otrzymały ponad 46 tys. zł tytułem wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano 2 powiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (Carrefour, Lidl) – jedna ze spraw została umorzona, w drugiej nadal prowadzone jest postępowanie.

## PODSUMOWANIE

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych a także mniejszych placówkach należących do sieci BIEDRONKA, LIDL i KUFLAND, w zakresie prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy należy ocenić jako niezadowalający.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły nieudzielania zaległych urlopów wypoczynkowych, nieprowadzenia lub nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy, niewypłacania lub zaniżania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych.

Nieprawidłowości w zakresie warunków pracy polegały przede wszystkim na: niewłaściwej organizacji składowania i magazynowania towarów oraz ich przemieszczania w obiektach i pomieszczeniach handlowych, nieprawidłowej organizacji i wyposażeniu pomieszczeń higienicznosanitarnych, niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń oraz środków transportowych, braku kwalifikacji pracowników do ich obsługi.

### Najczęstsze przyczyny stwierdzonych uchybień to:

- brak znajomości przepisów prawa pracy przez kadrę kierowniczą i służby kadrowo – księgowo,
- duża rotacja pracowników a w szczególności na stanowiskach osób zarządzających,
- niewłaściwa organizacja pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia,
- brak właściwego nadzoru ze strony pracodawcy ale także ze strony służb bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nadmierny - w stosunku do założeń projektowych - obrót towarów, co wymuszało składowanie nadmiaru towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych,
- presja zarządów central na kierownictwo placówek w celu maksymalnego obniżania kosztów, co wpływało negatywnie na warunki pracy,
- brak stosownych instrukcji bhp na stanowiskach pracy.

Z uwagi na powtarzanie się na przestrzeni lat nieprawidłowości danego rodzaju, w placówkach należących do tych samych sieci, ocena wyników kontroli wskazuje, że kierownictwa sieci nie wdrażają rozwiązań systemowych we wszystkich podległych placówkach, celem zapobieżenia powielaniu tych samych uchybień, bądź po ich wdrożeniu nie rozciągają stosownego nadzoru.

Ujawnienie pełnej skali nieprawidłowości (nie wszystkie bowiem można stwierdzić jedynie na podstawie dowodów materialnych, w szczególności dokumentów) utrudnia, lub czasem uniemożliwia, brak współpracy lub nawet sprzeciw pracowników, którzy w obawie o utratę pracy lub ewentualne trudności związane z uzyskaniem nowej pracy nie są zainteresowani udzieleniem



niezbędnych informacji. W tej sytuacji, w wielkich sieciach handlowych, zatrudniających dużą liczbę pracowników, istotną rolę może odgrywać tworzenie związków zawodowych w celu reprezentacji pracowników oraz ochrony ich praw i interesów.

Na skutek interwencji inspektorów pracy, w okresie 1999-2004 ponad **19 tys. 300 osób** uzyskało kwotę ponad **3,2 mln zł.** tytułem niewypłaconych lub zaniżonych świadczeń ze stosunku pracy. Oprócz tego w wyniku kontroli skargowych oraz przeprowadzonych w sklepach należących do sieci BIEDRONKA i LIDL blisko 7 tys. osób otrzymało ponad **1,1 mln. zł.**

Zestawienie wyników kontroli z lat 1999 – 2004 dowodzi, że przeprowadzanie ponownych kontroli w tych samych placówkach, jakich dokonano w 2000 r. i 2003 r., przynosi zdecydowaną poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podobny efekt wywiera skomasowanie działań kontrolnych w placówkach należących do jednej sieci.

## WNIOSKI

Analiza wyników kontroli prowadzonych w 2004 r. w porównaniu z wynikami z roku 2003 wskazuje na potrzebę objęcia kontrolowanych kompleksowo po raz pierwszy placówek handlowych, kilkuletnim nadzorem połączonym z rekontrolami.

W 2005 r. kontynuowane są kontrole placówek nowopowstałych lub niekontrolowanych w latach ubiegłych. Kontrole mają na celu ustalenie jak najszerszego kręgu jednostek, w których konieczne jest zastosowanie działań długookresowych oraz monitorowanie obszarów, w których stwierdzane są nieprawidłowości oraz ich zakresu.

Nadal prowadzi się działalność prewencyjną i popularyzatorską.

Z uwagi na dużą efektywność kontroli skomasowanych w placówkach jednej sieci, prowadzenie tego typu kontroli jest kontynuowane.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę dokonania zmian przepisów karnych, poprzez zwiększenie ich represyjności (poprzez zwiększenie wysokości kary grzywny). Zmiana ta ma szczególne znaczenie w przypadku dużych, bogatych pracodawców (jak np. sieci supermarketów), którym nie powinno opłacać się poniesienie odpowiedzialności za wykroczenie bardziej niż ponoszenie kilkadziesiąt razy większych nakładów na poprawę bezpieczeństwa pracy.

Spotkania z przedstawicielami zarządów Jeronimo Martins Dystrybucja Sp. z o.o. oraz LIDL Polska Sp. z o.o., podczas których omówiono wyniki kontroli w tych sieciach, pozwalają przypuszczać, że ich zagraniczni właściciele nie mają pełnej wiedzy o sytuacji zaistniałej w placówkach polskich. W związku z tym, jako zasadę przyjęto, że o wynikach kontroli Państwowa Inspekcja Pracy będzie informować dodatkowo właściciela sieci. Informacje takie skierowano dotychczas do właścicieli sieci: BIEDRONKA, LIDL, KAUF LAND.