



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

**Ochrona zdrowia i zapewnienie
bezpiecznych warunków pracy
osobom samozatrudniającym się**

Warszawa, 9 stycznia 2024 r.

Spis treści

I. Wstęp.....	3
II. Wypadki osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniających się	8
III. Wyniki kontroli podmiotów na rzecz których świadczą prace osoby na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniające się	18
IV. Podsumowanie.....	24
V. Wnioski	27

I. Wstęp.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji **praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej**. Ustawa zasadnicza stanowi także, że Państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Zapis ten jest główną podstawą dla działalności organów państwowego nadzoru nad pracą, w tym dla Państwowej Inspekcji Pracy. Przedmiotem wskazanego nadzoru są warunki wykonywania pracy bez względu na rodzaj zatrudnienia. Zatem działania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczą również świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, co nie pozostaje bez znaczenia w ostatnich latach, kiedy to obserwujemy zjawisko zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego.

Realizując zapis art. 66 Konstytucji RP, który gwarantuje **każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**, ustawodawca w Kodeksie pracy znacznie rozszerzył zakres osób objętych ochroną zdrowia i życia podczas wykonywania zadań zawodowych.

Na podstawie art. 304 § 1 Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obowiązek ten spoczywa również na pracodawcy wobec osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Ponadto, wskazany obowiązek dotyczy nie tylko pracodawcy, ale też przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, do czego obliguje art. 304 § 3 Kodeksu pracy.

Dlatego też osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą powinny mieć gwarancję bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bez względu na to, czy osoba organizująca pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy, jest pracodawcą, czy też przedsiębiorcą nie mającym takiego przymiotu.

Wobec takich uregulowań prawnych, określone w art. 10 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* zadania naszego Urzędu objęły nadzór i kontrolę zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, ale również osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat konsekwentnie prowadzi działania ukierunkowane na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracującym, bez względu na formę zatrudnienia. Naszą misją są działania mające na celu ograniczanie zarówno wypadków przy pracy, jak również chorób zawodowych, do których w znacznej mierze przyczyniają się niewłaściwe warunki pracy.

Traktujemy to zadanie jako priorytetowe, tak z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych obywateli, jak i interesów państwa.

Wyniki kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy wskazują na niewystarczający zakres ochrony osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Także możliwe do egzekwowania przez Państwową Inspekcję Pracy wymagania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przypadku tej grupy osób przysparzają trudności.

Problem ten wymaga interwencji ustawodawcy, **co Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie sygnalizowała, m.in. w sprawozdaniach ze swojej działalności.**

Co więcej, problem ten został dostrzeżony wcześniej przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, która w projekcie nowego kodeksu pracy z 2018 r. przewidziała mechanizm domniemania stosunku pracy. Istotne jest, że projekt ten proponuje bardzo silną promocję zatrudnienia pracowniczego, w kontekście szerokiego nadużywania tzw. zatrudnienia na umowach prawa cywilnego.

Mając na uwadze nieustającą praktykę zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, niedającymi osobom świadczącym pracę na ich podstawie szeroko rozumianej ochrony pracowniczej, jak również niedoskonałość narzędzi prawnych służących walce z tym zjawiskiem, zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy należy wprowadzić do prawa pracy takie rozwiązania, które pozwolą na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

Należy mieć przy tym na uwadze, że Państwowa Inspekcja Pracy – ze względu na bardzo szeroki zakres swoich działań – każdego roku jest w stanie przeprowadzić kontrole w omawianym obszarze jedynie w niewielkiej części polskiego rynku pracy. Jednakże dotychczasowe wyniki kontroli, powtarzalność nieprawidłowości, jak również analiza danych statystyki publicznej dotyczących tego problemu wskazują, że **zjawisko zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi nie słabnie.**

W orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie wskazywano, że dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności.

Rodzaj pracy, choć jest elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy, samodzielnie nie przesądza o charakterze stosunku prawnego. Ta sama praca może być wykonywana w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia. O tym, czy w danym przypadku, mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej, w rzeczywistości mamy do czynienia ze stosunkiem

pracy, decydują warunki w jakich praca jest faktycznie wykonywana, a w szczególności występowanie istotnych cech stosunku pracy, takich jak: podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności.

W założeniu zatem brzmienie art. 22 Kodeksu pracy, jak również bogata w tym zakresie judykatura, powinny być wskazówką dla stron stosunku prawnego przy dokonywaniu wyboru, na jakiej podstawie będzie świadczona praca. W praktyce jednak od lat Państwowa Inspekcja Pracy stwierdza w omawianym zakresie wiele nieprawidłowości.

Dlatego tak ważne jest z punktu widzenia ochrony pracy osób świadczących pracę **określenie prawidłowej podstawy prawnej ich zatrudnienia**, w tym w szczególności wobec problemu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole wskazują na różnice w podejściu do spełnienia wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracowników oraz osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy, w tym osób samozatrudniających się. Wiąże się to z obowiązkami w zakresie bhp wynikającymi z art. 304 Kodeksu pracy, zobowiązującego do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom nie będącym pracownikami. Przepis ten dotyczy bowiem **tylko zakresu określonego w art. 207 § 2 Kodeksu pracy**, a tym samym znacznie ogranicza katalog wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do spełnienia wobec osób nie będących pracownikami.

Co prawda w przepisie dookreślono zobowiązania pracodawcy/przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, jako do spełnienia „w szczególności”, jednak w praktyce inspektorzy pracy nie obserwują tendencji rozszerzania zakresu spełnienia przepisów wymienionych w art. 207 § 2 Kodeksu pracy.

Należy zauważyć, że problematyczną kwestią w odniesieniu do osób świadczących pracę na innej podstawie, niż umowa o pracę, jest **ustalenie osoby odpowiedzialnej za ponoszenie kosztów profilaktycznej opieki medycznej**. Mając na uwadze fakt, że praca ta wykonywana jest na podstawie umów cywilnoprawnych, to ustalenie, kto finansuje badania lekarskie, powinno wynikać z zapisów zawartych w umowie łączącej strony. Wynika to również z obowiązującej ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o *służbie medycyny pracy*, która wskazuje w art. 5 ust. 3, że profilaktyczną opieką zdrowotną służby medycyny pracy obejmuje się osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek i osoby z nimi współpracujące, a także osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (z wyłączeniem osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą) – **jedynie na ich wniosek**.

Ponadto, w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie stosuje się wprost przepisów dotyczących wykonywania badań z zakresu profilaktycznej opieki nad pracownikami. Ustawodawca nie zawarł bowiem w art. 304 § 1 Kodeksu pracy zapisu o stosowaniu tych przepisów w sposób analogiczny, jak traktuje o odpowiedzialności za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Wobec tego **przepisy nie określają wprost** zobowiązania nie-pracodawców do kierowania na badania profilaktyczne osób nie będących pracownikami, tak jak muszą być kierowani pracownicy (tj. w miarę możliwości w godzinach pracy; odpowiednich przepisów Kodeksu pracy nie można zastosować bezpośrednio, gdyż w umowach cywilnoprawnych nie istnieje pojęcie właściwe dla stosunków pracy, czyli czas pracy).

Co więcej – nie-pracownik **co do zasady nie ma obowiązku poddawania się badaniom lekarskim**, ponieważ ten pracowniczy obowiązek, określony w art. 211 pkt 5 Kodeksu pracy, ciąży generalnie na osobach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Podobna sytuacja dotyczy **szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy**. Również i w tym przypadku **przepis nie nakazuje ich wykonania dla nie-pracowników w godzinach pracy i nie rozstrzyga wprost kwestii ponoszenia ich kosztów**.

Zatem wypełnianie przez przedsiębiorców i pracodawców podejmujących współpracę z osobami fizycznymi na innej podstawie, niż umowa o pracę, obowiązków określonych w art. 304 Kodeksu pracy w powiązaniu z art. 207 § 2 (mówiącym o obowiązku chronienia zdrowia i życia także nie-pracowników, przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki) – **nie jest oczywiste i w praktyce jest problematyczne**.

Ma to szczególne znaczenie w świetle art. 207 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy, który stanowi, że przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie, niż stosunek pracy oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, muszą zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Spełnienie tego prawnego obowiązku wydaje się niemożliwe, jeśli pracodawca lub przedsiębiorca dopuści do pracy osoby świadczące pracę, a nie będące pracownikami, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonania umówionej pracy oraz bez potwierdzenia odbycia szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, którego zadaniem jest uchronienie pracującego przed zagrożeniami wypadkowymi i zawodowymi.

Zaznaczyć należy, że omawiane zagadnienia regulują nie tylko zapisy art. 304 Kodeksu pracy, ale uzupełniają je postanowienia zawarte w art. 304¹ tego Kodeksu odnośnie obowiązków w zakresie bhp osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

Postanowienia art. 304¹ Kp. wskazują na takie same obowiązki wskazanych wyżej osób, jak obowiązki pracownicze, poprzez odesłanie do art. 211 Kp., ale w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę. W praktyce zakres ten nie jest w ogóle wskazywany podczas zawierania umów innych, niż umowa o pracę.

Przy omawianych zawłościach prawnych i nieokreślonej wprost odpowiedzialności za kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, rzeczywiste wyegzekwowanie odpowiedniego poziomu bhp nastręcza trudności organom PIP. Z wątpliwościami dotyczącymi obowiązków w zakresie bhp w relacjach podmiotów powierzających pracę – wykonawca pracy (np. samozatrudniony) zwracają się do PIP także przedsiębiorcy i właściciele jednoosobowych działalności gospodarczych. Przy braku wprost określonych obowiązków stron umów innych, niż wynikające z Kodeksu pracy Państwowa Inspekcja Pracy, w jednym ze stanowisk, zawarła wskazówki postępowania w takich przypadkach.

Zgodnie z tym stanowiskiem, jeżeli rodzaj wykonywanej pracy oraz **występujące w jej trakcie zagrożenia są tak znaczne**, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bhp, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę powinien wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną lub z którą współpracuje w charakterze B2B (samozatrudnienie), poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp.

To samo może dotyczyć zapewnienia takiej osobie odpowiednich (bezpiecznych) narzędzi pracy, środków ochrony indywidualnej czy zbiorowej itp. Z uwagi na to, że omawiane kwestie wiążą się przeważnie z mniejszymi lub większymi kosztami, powinno to być uregulowane w umowie zawartej ze zleceniobiorcą (samozatrudnionym).

Osoba, z którą podmiot zawarł umowę cywilnoprawną, na podstawie art. 211 Kp. powinna odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim, ponieważ w myśl art. 304¹ Kp. obowiązki pracownika w zakresie bhp, o których mowa w art. 211 Kp., w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

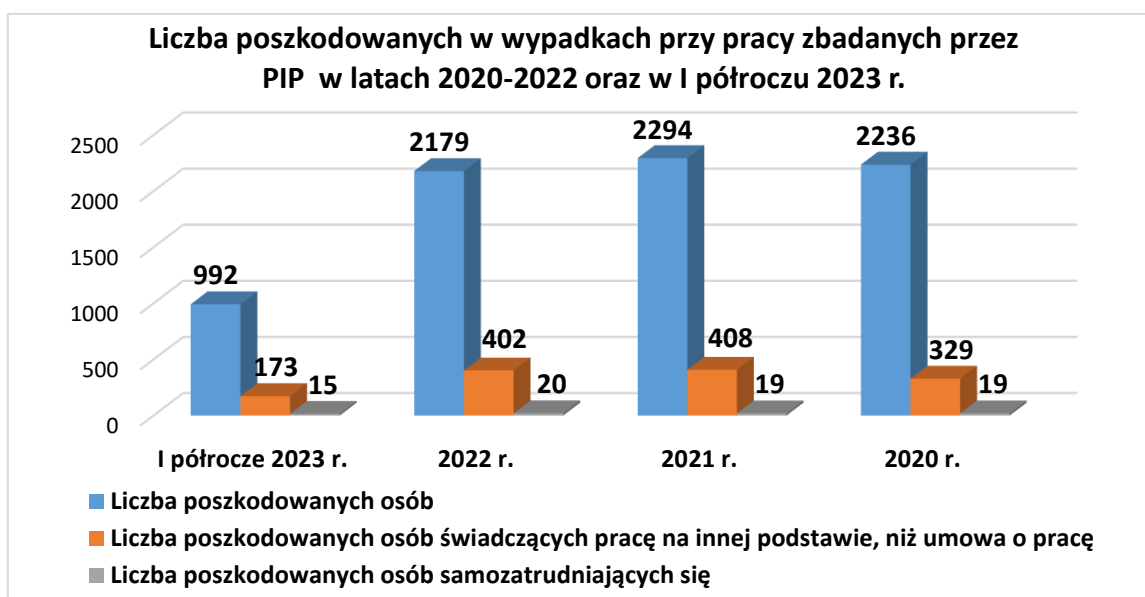
Podkreślić należy, że przedsiębiorcy zgłaszają problemy z samodzielny określeniem, czy rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające potwierdzony odpowiedni stan zdrowia oraz przeszkolone w zakresie bhp. Wskazują, że są to kwestie ocenne i różne osoby mogą je inaczej oszacować w zależności od sytuacji.

II. Wypadki osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniających się.

Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, ale również osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą.

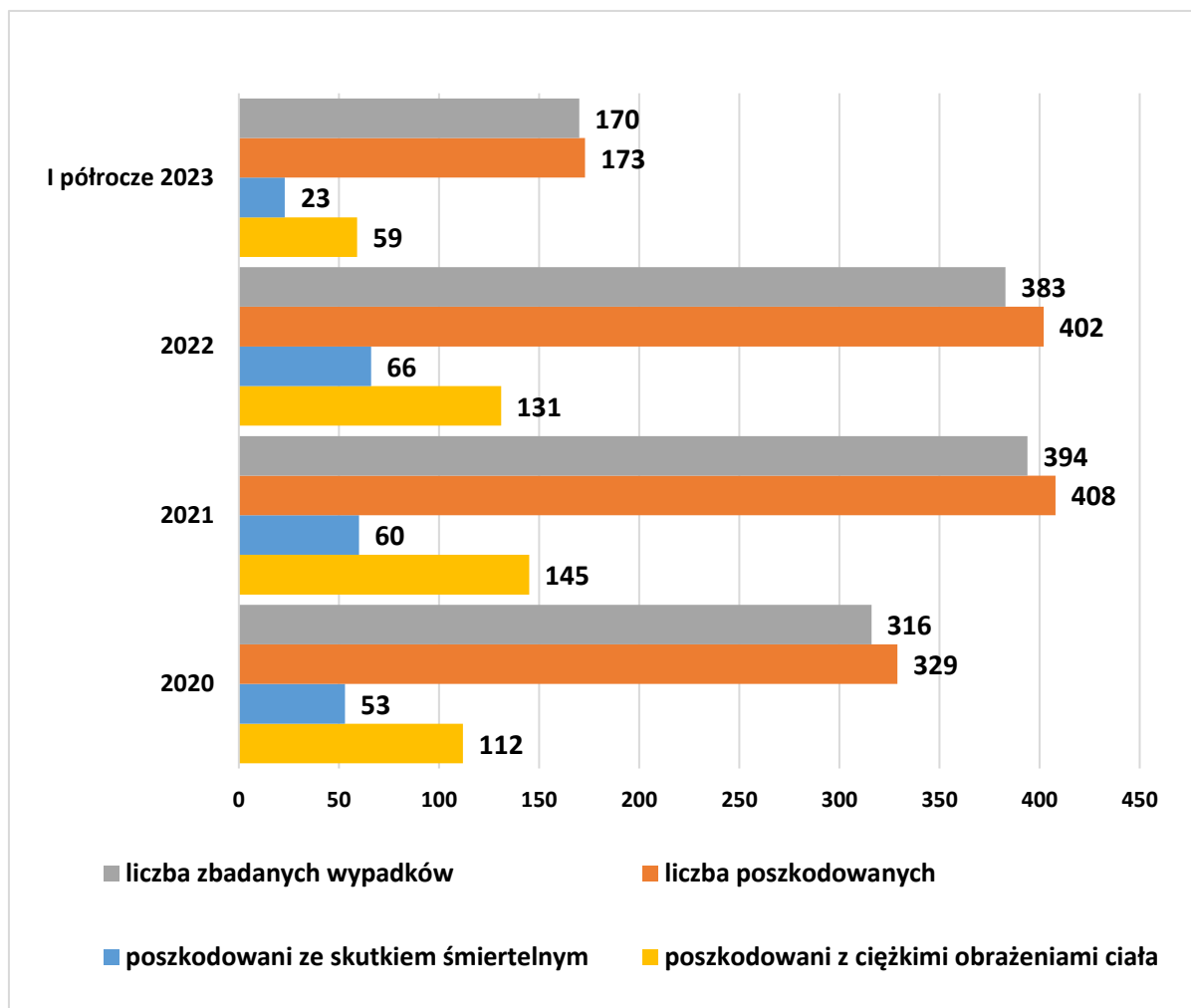
Niewątpliwie osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą powinny mieć gwarancję bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bez względu na to, czy osoba organizująca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy jest pracodawcą czy też przedsiębiorcą nie mającym takiego przymiotu.

Istotę problemu ochrony zdrowia i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy osobom samozatrudniającym się podkreślają wnioski wynikające z kontroli PIP w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy.

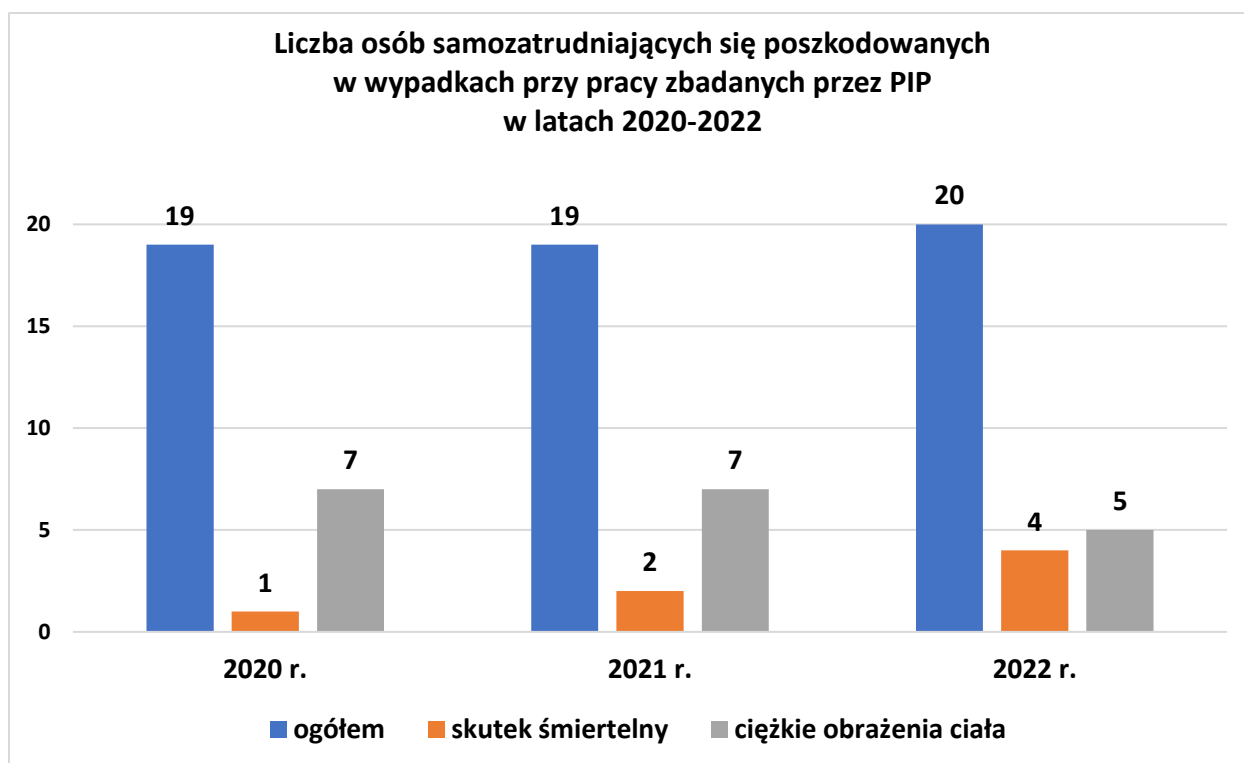


Wagę problemu podkreśla jednocześnie liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Z uwagi na porównywalną corocznie liczbę poszkodowanych należy stwierdzić, że stan bezpieczeństwa w miejscach wykonywania przez nie pracy nie poprawia się.

Wypadki zbadane przez PIP
poszkodowani zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę
w latach 2020-2022 oraz w I półroczu 2023 r.



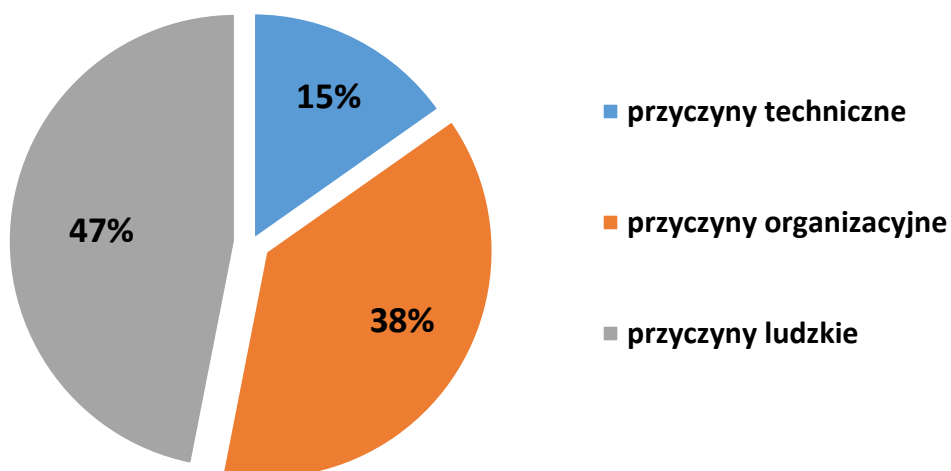
Wprawdzie liczba osób samozatrudniających się poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy nie jest duża (w I półroczu 2023 r. – 15; w 2022 r. – 20; w 2021 r. – 19; w 2020 r. – 19), niemniej jednak można przypuszczać, iż nie wszystkie takie zdarzenia o skutkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych są zgłaszane przez przedsiębiorców do Państwowej Inspekcji Pracy.



Wśród przyczyn wypadków przy pracy ustalonych przez inspektorów pracy wg podstawy świadczenia pracy innej niż umowa o pracę w wypadkach zaistniałych w latach 2020-2022 oraz w I półroczu 2023 r. wskazywano **brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – 9,2%** (dominował brak instruktażu stanowiskowego). Na kolejnych miejscach znalazły się: **dopuszczenie do pracy pracownika z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich**. Należy wskazać, iż przyczyny organizacyjne stanowiły 36,9% ogólnej liczby przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy, wobec czego **aż ¼ z nich to brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**.

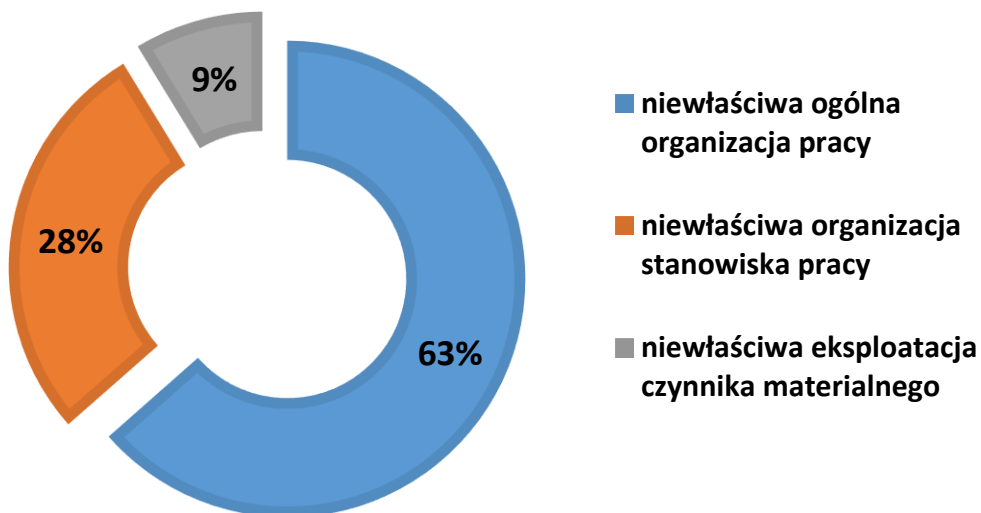
W ramach tej grupy osób wykonujących pracę – w przypadku osób samozatrudniających się – przyczyny organizacyjne wypadków przy pracy ustalone przez inspektorów pracy w wypadkach zaistniałych w latach 2020-2022 oraz w I półroczu 2023 r. stanowiły **37,6% ogółu przyczyn**. Wśród nich było dopuszczenie do pracy pracownika z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich, jak też brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (dominował brak instruktażu stanowiskowego).

**Przyczyny wypadków przy pracy zbadanych przez PIP
- samozatrudniający się -
w latach 2020-2022 oraz w I półroczu 2023 r.**



Niepokojącym jest, że tak znaczny udział procentowy wśród przyczyn wypadków przy pracy dla osób samozatrudniających stanowią **przyczyny organizacyjne**, które powinny być w dużej mierze zniwelowane przed rozpoczęciem pracy. Jednocześnie wskazuje to na konieczność rozszerzenia dla tej grupy pracujących wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, czego efektem byłoby ograniczenie ilości stwierdzanych przyczyn organizacyjnych jako przyczyn wypadków przy pracy.

**Przyczyny organizacyjne wypadków przy pracy zbadanych
przez PIP (TOL) - samozatrudniający się -
w latach 2020-2022 oraz w I półroczu 2023 r.**



Należy wskazać, że wśród pozostałych przyczyn organizacyjnych (poza szkoleniami bhp i lekarskimi badaniami profilaktycznymi) **dominuje brak nadzoru** – 13,0% ogółu przyczyn

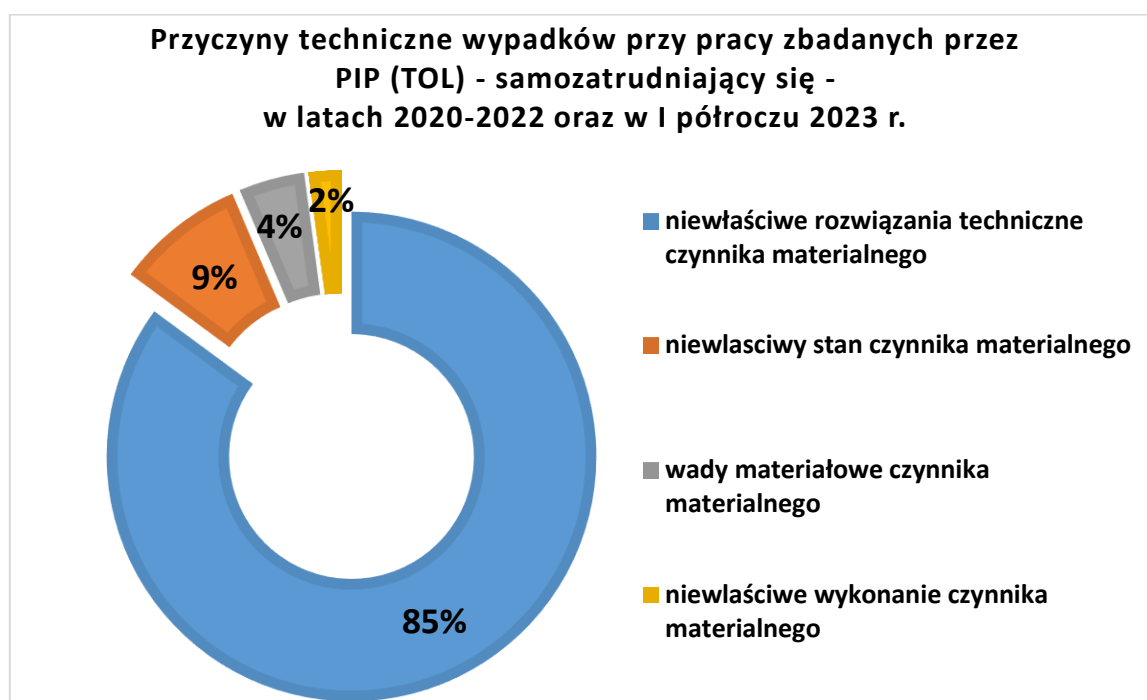
organizacyjnych, a następnie: brak środków ochrony indywidualnej, brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym (dominuje brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń), niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika oraz niewłaściwe usytuowanie urządzeń na stanowisku pracy.

Istotnym źródłem informacji na temat niespełniania przepisów bhp względem osób samozatrudniających się są wskazywane corocznie przyczyny techniczne zaistniałych wypadków przy pracy, którym ulega ta grupa pracujących.

Wśród **przyczyn technicznych** wypadków przy pracy odnotowanych w latach 2020-2022 oraz w I połowie 2023 r. dominował:

- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające – 23,4% ogółu przyczyn technicznych (głównie brak urządzeń zabezpieczających);
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej (w odniesieniu do czynnika materialnego) – 17,0% (głównie brak środków ochrony zbiorowej);
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego – 17,0%.

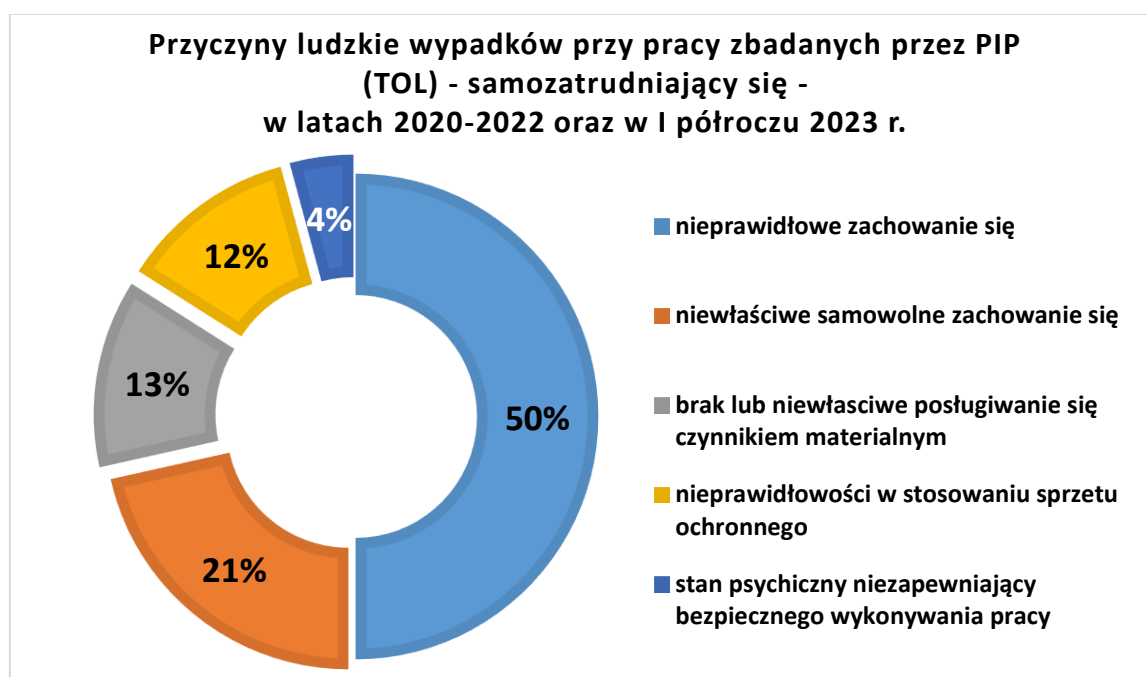
Na kolejnych miejscach znalazły się: brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń (informacji wizualnej i/lub dźwiękowej; wady konstrukcyjne czynnika materialnego będącego źródłem zagrożenia oraz stosowanie niebezpiecznych samych w sobie technologii, procesów lub sposobów zasilania. Takie wyniki przemawiają za koniecznością skuteczniejszego prawnie zobowiązania do zapewnienia bezpiecznych warunków wykonywania pracy osobom samozatrudniającym się.



Także przyczyny wypadków przy pracy klasyfikowane jako **ludzkie** wskazują na brak wiedzy na temat zagrożeń przy wykonywaniu określonych prac, jak też środków ochrony indywidualnej przez osoby samozatrudniające się, co z kolei wiąże się ze stwierdzanym brakiem znajomości lub lekceważeniem przepisów bhp.

Wśród przyczyn nieprawidłowego zachowania się pracownika dominowały: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia – 18,1% ogółu przyczyn ludzkich; nieznajomość/lekceważenie przepisów i zasad bhp, nieznajomość zagrożenia oraz lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo).

Na kolejnych miejscach znalazły się następujące przyczyny ludzkie: nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej; przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych oraz niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia.



Wydarzenia powodujące wypadek, stwierdzone podczas badania wypadków przy pracy obrazują, w jakich obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy odnotowywane są problemy. Dotyczą one ogólnie poszkodowanych świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, jak również zawężając tę grupę występują w przypadku osób samozatrudnionych.

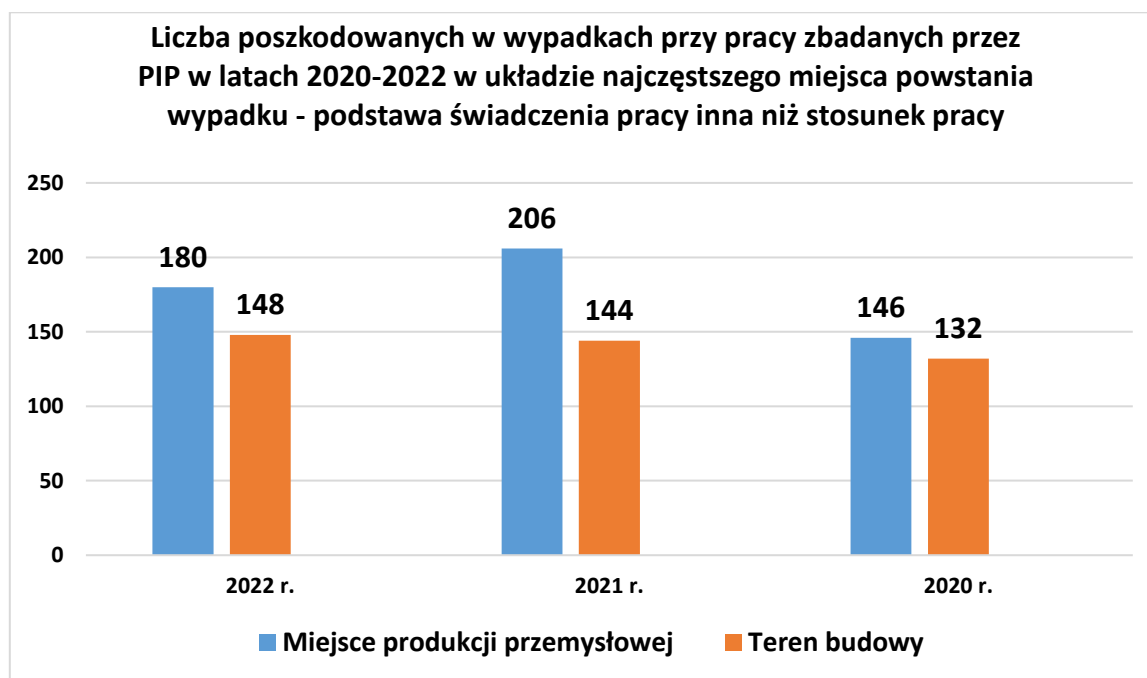
Liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2020 – 2022 oraz w I półroczu 2023 r. **ogólnie wg podstawy świadczenia pracy innej niż stosunek pracy** w układzie wydarzeń powodujących wypadek przedstawiono poniżej (*zestawienie wg daty zaistnienia wypadku – wypadki zbadane przez inspektorów pracy stan na 08.12.2023 r.*).

Wydarzenia powodujące wypadek	Liczba poszkodowanych w wypadkach		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
ROK 2020			
Poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby	84	18	25
Uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego	72	8	25
Utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem	57	4	28
Ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące na ogół do urazów zewnętrznych)	28	1	17
Odchylenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar	25	5	3
Wstrząs, strach, przemoc, atak, zagrożenie, obecność	16	3	3
Wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych	15	2	2
Pozostałe wydarzenia	32	12	9
ROK 2021			
Poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby	103	16	30
Uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego	86	18	21
Utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem	68	5	31
Ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące na ogół do urazów zewnętrznych)	46	2	27
Odchylenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar	22	6	7
Wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych	20	3	6
Ruch ciała związany z wysiłkiem fizycznym (prowadzący na ogół do urazu wewnętrznego)	12	1	4
Pozostałe wydarzenia	51	9	19
ROK 2022			
Poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby	92	19	22
Uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego	86	12	23
Utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem	58	7	22
Ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące na ogół do urazów zewnętrznych)	50	2	27
Odchylenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar	25	4	11
Wstrząs, strach, przemoc, atak, zagrożenie, obecność	22	8	2
Wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych	17	2	4
Pozostałe wydarzenia	52	12	20
I PÓŁROCZE 2023			
Poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby	51	9	17
Uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego	31	4	11
Utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem	25	4	10
Ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące na ogół do urazów zewnętrznych)	18	2	6
Wstrząs, strach, przemoc, atak, zagrożenie, obecność	15	0	7
Odchylenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar	9	0	0
Wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych	7	1	2
Pozostałe wydarzenia	17	3	6

Z kolei liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2020 – 2022 oraz w I półroczu 2023 r. **wg podstawy świadczenia pracy innej niż stosunek pracy (osób samozatrudniających się)** w układzie wydarzeń powodujących wypadek obrazuje poniższa tabela (zestawienie wg daty zaistnienia wypadku – wypadki zbadane przez inspektorów pracy stan na 08.12.2023 r.).

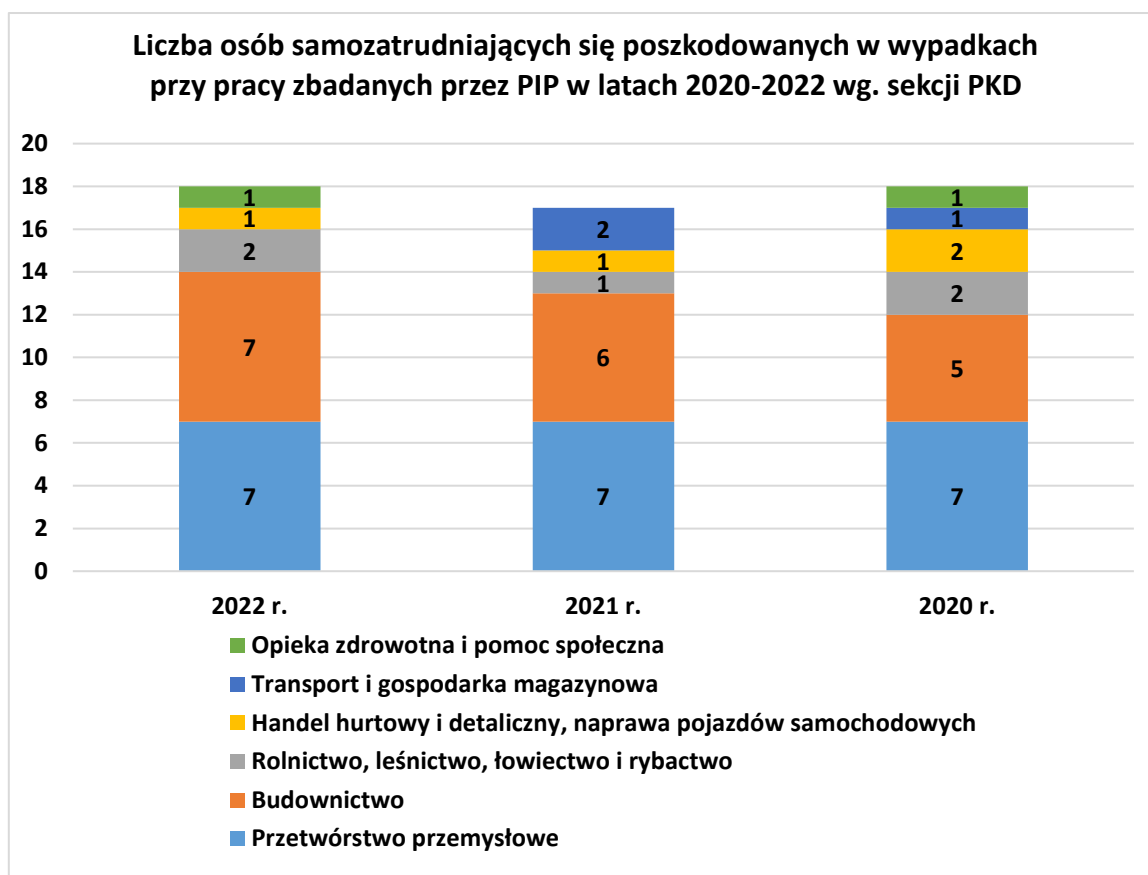
Wydarzenia powodujące wypadek	Liczba poszkodowanych w wypadkach		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
ROK 2020			
Uderzenie przez spadający z góry czynnik materialny; Ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – na tym samym poziomie	5	0	2
Utrata kontroli nad: środkami transportu, obsługiwanym sprzętem ruchomym, narzędziem, materiałem obrabianym, obiektem	4	0	4
Odchylenia związane z elektrycznością; Pożar, zapłon	4	0	1
Przemoc, atak, zagrożenie; Obecność w strefie zagrożenia	2	0	0
Przelew, wyciek, sączenie się, przepływ, rozbryzgiwanie, rozpylanie płynów	1	0	0
Upadek osoby z wysokości – na niższy poziom	1	0	0
Pochwycenie lub odrzucenie osoby	1	0	0
Pozostałe wydarzenia	1	1	0
ROK 2021			
Uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego	6	0	3
Upadek osoby z wysokości – na niższy poziom	5	1	0
Utrata kontroli nad: środkami transportu, obsługiwanym sprzętem ruchomym, narzędziem, materiałem obrabianym, obiektem	4	1	2
Pchanie, ciągnięcie	1	0	1
Odchylenia związane z elektrycznością	1	0	0
Pozostałe wydarzenia	2	0	1
ROK 2022			
Uderzenie przez spadający z góry czynnik materialny; Uszkodzenie, rozerwanie – tworzące odłamki	4	1	1
Odchylenia związane z elektrycznością; Pożar, zapłon	3	1	1
Pochwycenie lub odrzucenie osoby; Nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy	3	0	1
Upadek osoby z wysokości – na niższy poziom	3	0	0
Wypadnięcie, wysypanie, wyrzut substancji w stanie stałym; Emisja par i gazów	2	0	1
Obecność w strefie zagrożenia	2	0	0
Pozostałe wydarzenia	3	2	1
I PÓŁROCZE 2023			
Upadek osoby z wysokości – na niższy poziom	5	2	3
Uderzenie przez spadający z góry czynnik materialny	4	2	0
Utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (zmechanizowanym lub nie)	3	1	1
Emisja par i gazów; Emisja pyłów, dymów, cząstek	2	0	1
Obracanie się, skręcanie	1	1	0

Realizując swoje ustawowe obowiązki Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do działań nadzorczo-kontrolnych w najbardziej wypadkogennych sektorach gospodarki i obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw. Planowane zadania kontrolne nie są jednak bezpośrednio ukierunkowane na firmy współpracujące z osobami fizycznymi na innej podstawie niż stosunek pracy. Wynika to z braku możliwości wcześniejszego ustalenia firm, które wykorzystują pozapracownicze formy współpracy.



Wśród najczęstszych miejsc produkcji przemysłowej, w których zaistniały wypadki przy pracy osób świadczących pracę na innej podstawie, niż umowa o pracę były zarówno miejsca produkcji, konserwacji i napraw, jak również magazynowania. Z kolei na terenach budów zdarzały się one przy budowie, rozbiórce, burzeniu oraz remontach obiektów.

Zawężając analizowaną grupę osób pracujących na innej podstawie, niż zatrudnienie pracownicze do osób samozatrudniających się należy stwierdzić, że **do najbardziej wypadkogennych sekcji PKD dla osób samozatrudniających się należało przetwórstwo przemysłowe (21 wypadków przy pracy) oraz budownictwo (17 wypadków przy pracy).**



Zaistniałe w różnych branżach wypadki przy pracy osób samozatrudniających się wskazują na zwiększanie się powszechności wykorzystywania tej formy zatrudnienia, niezależnie od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń przy pracach wykonywanych przez te osoby.

Mając na uwadze wnioski wynikające z dotychczas przeprowadzonych kontroli, należy przyjąć, że kontynuowanie prac nad analizą zakresu przedmiotowo-podmiotowego art. 304 Kodeksu pracy wydaje się konieczne. Państwowa Inspekcja Pracy, jako organ kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, będzie wspierać w szczególności partnerów społecznych w pracach dotyczących tych zagadnień.

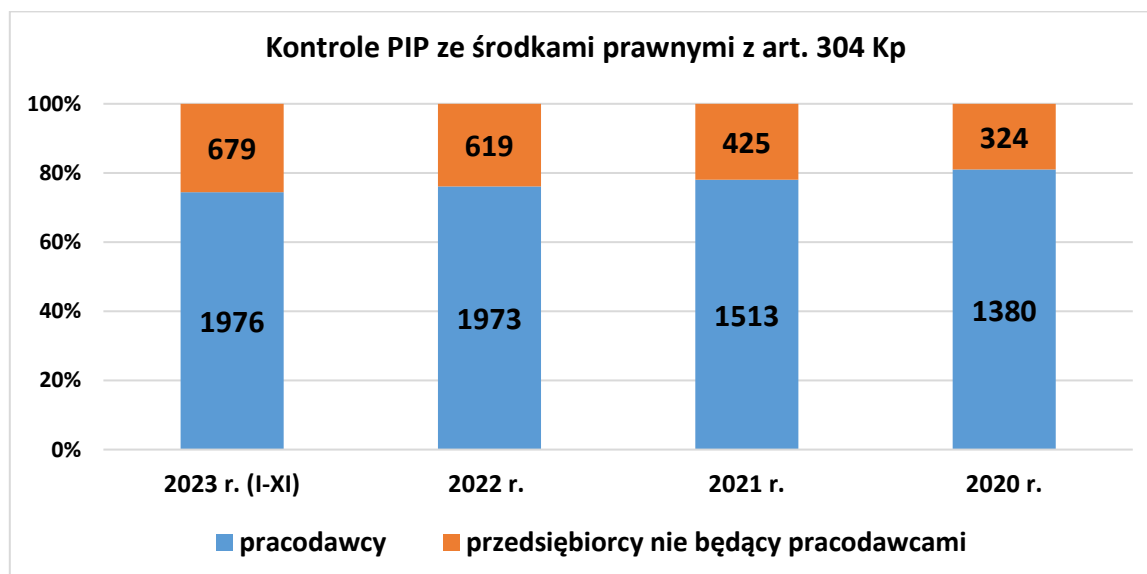
III. Wyniki kontroli podmiotów, na rzecz których świadczą prace osoby na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniające się.

Liczba skontrolowanych podmiotów, w których osoby pracowały na innej podstawie, niż umowa o pracę, **jest wynikiem losowym**, ponieważ akurat do nich dotarli w danym roku inspektorzy pracy. Zwykle kontrole u przedsiębiorców niebędących pracodawcami wynikają ze zgłoszeń nieprawidłowości do organów PIP (skarg), dotyczących realizacji przez pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami ustawowych obowiązków wynikających z art. 304 Kodeksu pracy. Co do zasady podmioty do kontroli wybierane są bowiem na podstawie innych kryteriów (branża, dotychczasowe problemy w poszczególnych grupach zakładów, powtarzające się wypadki przy pracy itp.), niż forma świadczenia pracy przez osoby w nich pracujące.

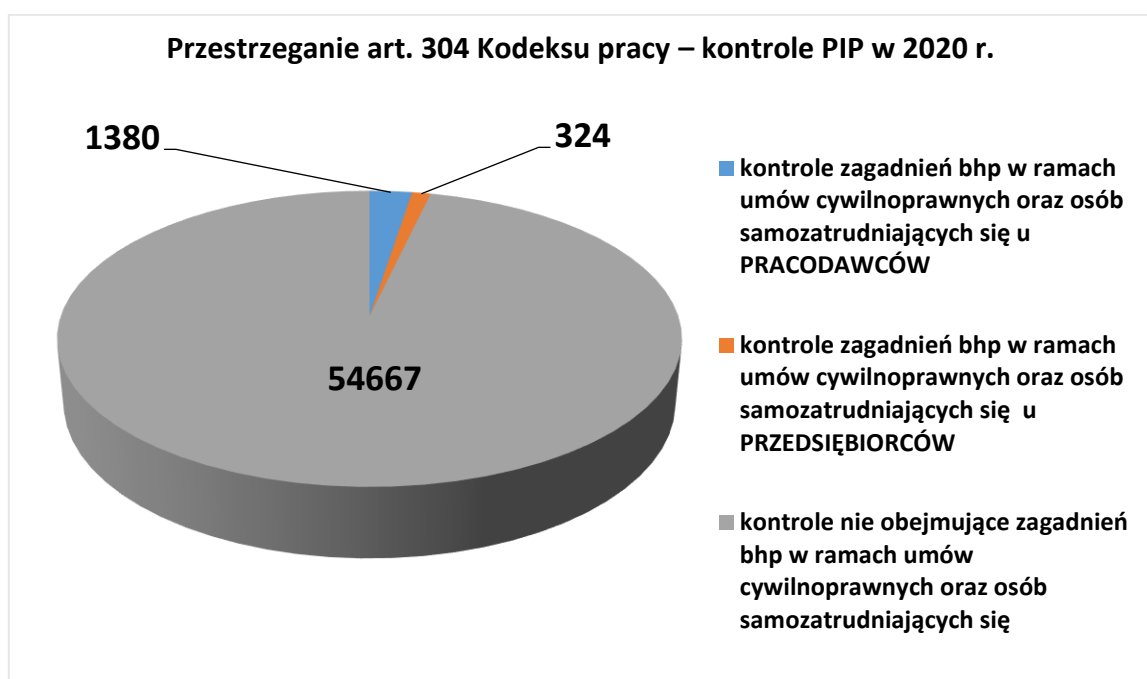
Przestrzeganie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą inspektorzy pracy sprawdzili:

- w roku 2020 podczas 1 704 kontroli, co stanowiło około **3% ogólnej liczby kontroli**,
- w roku 2021 zagadnienia te zweryfikowano w trakcie 1 938 kontroli, tj. w około **3,5% prowadzonych kontroli**.

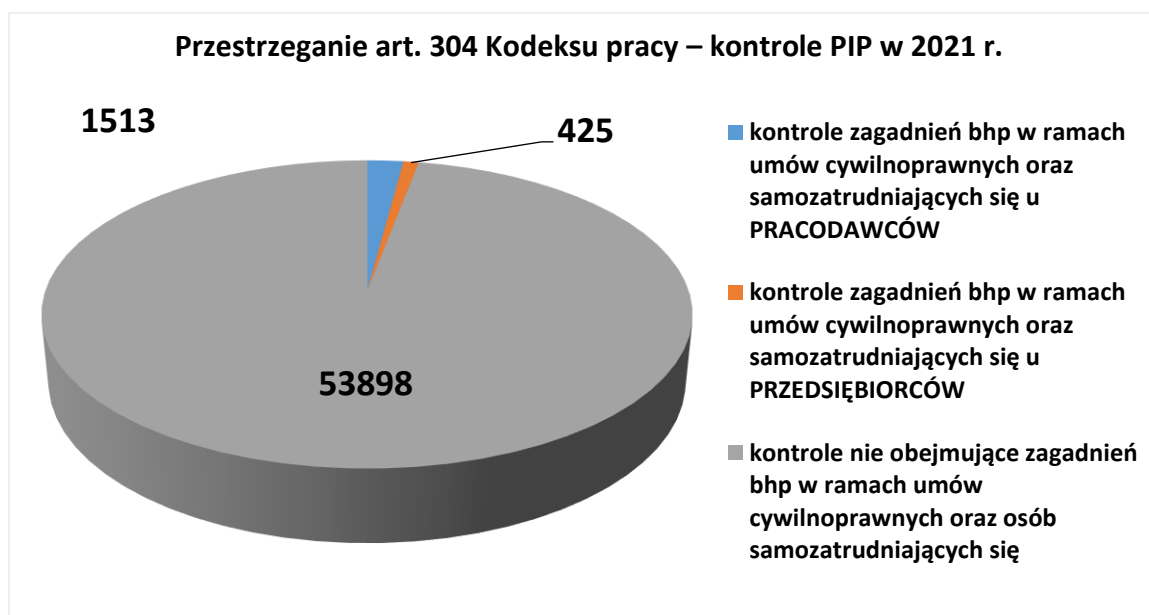
W kolejnych latach (2022 r. oraz I-XI.2023 r.) obserwuje się tendencję wzrostową udziału kontroli w powyższym zakresie względem liczby przeprowadzonych przez PIP kontroli ogółem, co może wskazywać na zwiększanie popularności tej formy świadczenia pracy. W roku 2022 zagadnienia bhp inspektorzy pracy skontrolowali w trakcie 2 592 kontroli, stanowiących **4,4% ogólnej liczby kontroli**, a w miesiącach I-XI 2023 r. – 2 655 kontroli, będących **4,6% udziałem w ogólnej liczbie kontroli**.



W latach 2020-2023 najwięcej kontroli związanych było ze zweryfikowaniem zapewniania osobom fizycznym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawców, którzy mając swoich pracowników, podejmowali współpracę z podmiotami samozatrudniającymi się lub zlecali pracę osobom fizycznym. W analizowanym okresie około 20% z podanych liczb kontroli z wydanymi środkami prawnymi z art. 304 Kodeksu pracy przeprowadzono u przedsiębiorców niebędących pracodawcami, ale organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. W latach 2022-2023 odnotowano kilkuprocentowy wzrost udziału kontroli u nie-pracodawców kończących się wydaniem środków prawnych, tj. 24% w 2022r. i 26% w 2023r.(w miesiącach I-XI).

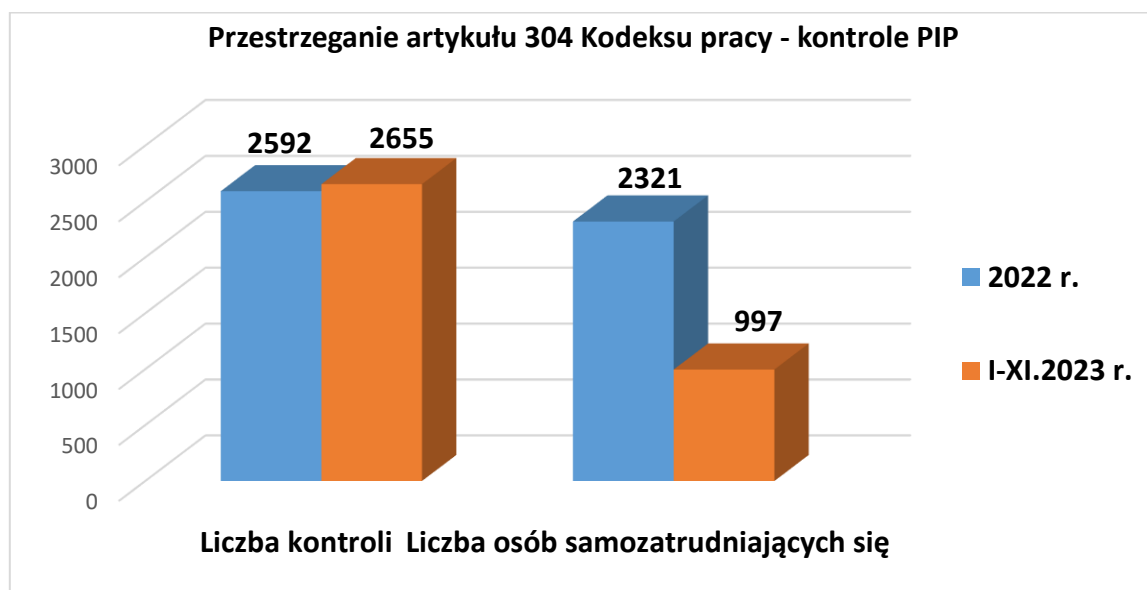


W podmiotach kontrolowanych w 2020 r. w zakresie spełnienia obowiązków bhp odnośnie przestrzegania art. 304 Kodeksu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 18 600 osób oraz 1 663 osoby samozatrudniające się. Na uwagę zasługuje fakt, że osoby świadczące pracę w ramach nowych form zatrudnienia stanowiły niemal 31% wszystkich osób świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach, w tym stanowiły niemal połowę (45%) osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach w ramach stosunku pracy.



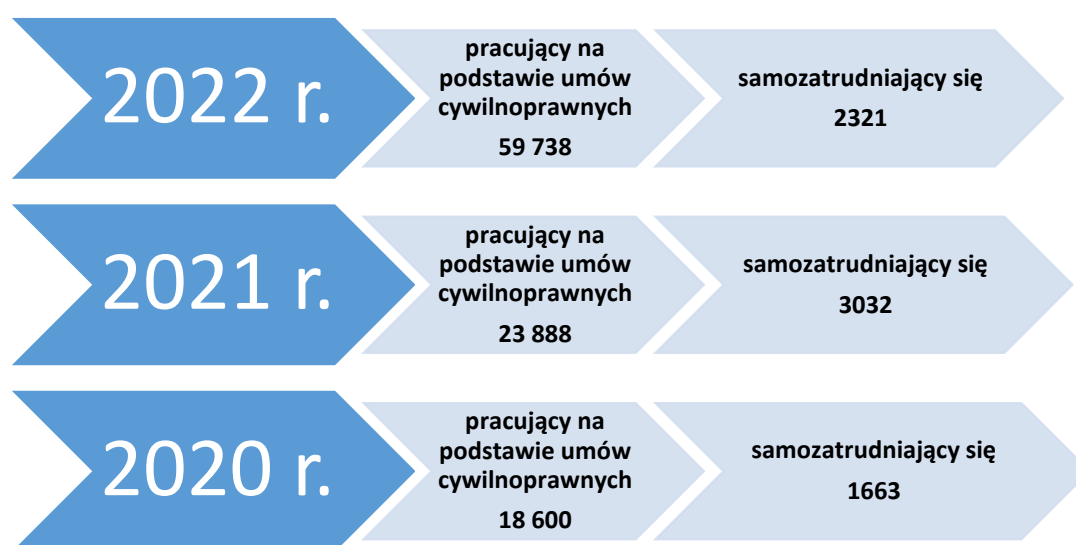
W 2021 r. w aspekcie przestrzegania obowiązków bhp zgodnie z art. 304 Kodeksu pracy w kontrolowanych podmiotach na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 23 888 osób oraz 3 032 osób samozatrudniających się. Wskazać należy, że osoby świadczące pracę w ramach tych form zatrudnienia pozapracowniczego stanowiły ponad 36% osób świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach, będąc jednocześnie ponad połową (57%) osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach w ramach stosunku pracy.

W roku 2022 u kontrolowanych przedsiębiorców w zakresie spełnienia obowiązków bhp odnośnie przestrzegania art. 304 Kodeksu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 59 738 osób oraz 2 321 osób samozatrudniających się. Osoby świadczące pracę w ramach nowych form zatrudnienia stanowiły niemal 36% wszystkich osób świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach.



Należy podkreślić, że liczba osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudniających się jest wynikiem losowym i różni się w kolejnych latach z uwagi na przyjęte kryteria doboru zakładów do kontroli. Podmioty do kontroli nie są bowiem dobierane na podstawie kryterium dotyczącym formy świadczenia pracy przez osoby w nich pracujące.

Liczbę osób świadczących pracę w latach 2020-2022 w innych formach niż stosunek pracy przedstawia poniższa infografika:



Inspektorzy pracy corocznie podejmują działania kontrolne dotyczące pracy osób wykonujących ją na innej podstawie, niż stosunek pracy w wyniku zgłaszanych do PIP nieprawidłowości (tzw. skarg), dotyczących realizacji przez pracodawców i przedsiębiorców nie będących pracodawcami ustawowych obowiązków wynikających z art. 304 Kodeksu pracy.

Przykładowo, w jednym z omawianych lat najczęściej występującymi zastrzeżeniami w skargach zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, dotyczących tematyki bhp, były kwestie szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (45 zgłoszeń), wypadków przy pracy (30 zgłoszeń) oraz profilaktycznych badań lekarskich (23 zgłoszenia).

Stwierdzane nieprawidłowości w obszarze szkoleń bhp odnosiły się głównie zarówno do instruktażu wstępnego ogólnego, jak i stanowiskowego. W 78% przypadków inspektorzy pracy, przeprowadzający kontrolę w następstwie złożonej skargi potwierdzili zasadność zgłaszanego nieprzestrzegania przepisów w zakresie szkoleń bhp.

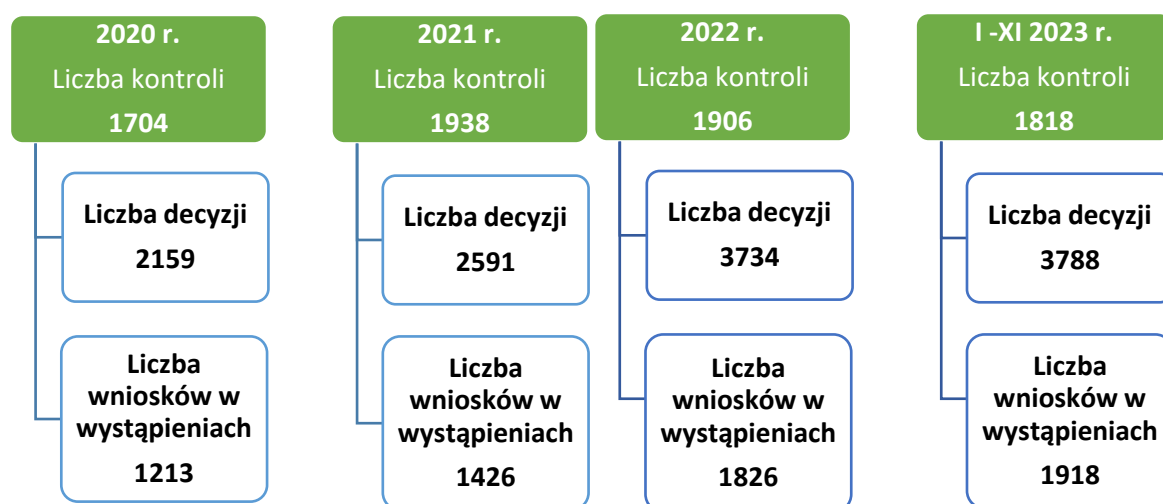
Z kolei w odniesieniu do realizacji przepisów dotyczących profilaktycznej opieki zdrowotnej kontrolujący w 87% przypadków uznali roszczenia wnioskujących za uzasadnione. Głównie dotyczyły one braku wstępnych profilaktycznych badań lekarskich.

W kolejnych latach odnotowywana jest powtarzalność i skala stwierdzania wymienionych nieprawidłowości.

Istotnym zagadnieniem co do liczby dokonywanych do PIP zgłoszeń nieprawidłowości (skarg) były **wypadki przy pracy**. Dotyczyły one nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w tym zwłoki w przystąpieniu zespołu powypadkowego do badania wypadku oraz braku sporządzenia dokumentu z tych ustaleń. Jednak **w 33% przypadków zgłoszeń inspektorzy pracy uznali roszczenia wnioskujących za nieuzasadnione**.

Należy dodać, że **w około połowie zgłaszanych przypadków występowania nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wskazanych na poniższym wykresie**, dotyczących pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w trakcie kontroli **nie można było potwierdzić ich zasadności** – stwierdzany stan faktyczny nie pozwalał na jednoznaczne rozstrzygnięcie problematycznych kwestii. Z kolei **bezzasadność zgłaszanych problemów ustalono dla niemal 30% wniesionych skarg** dla omawianej problematyki.

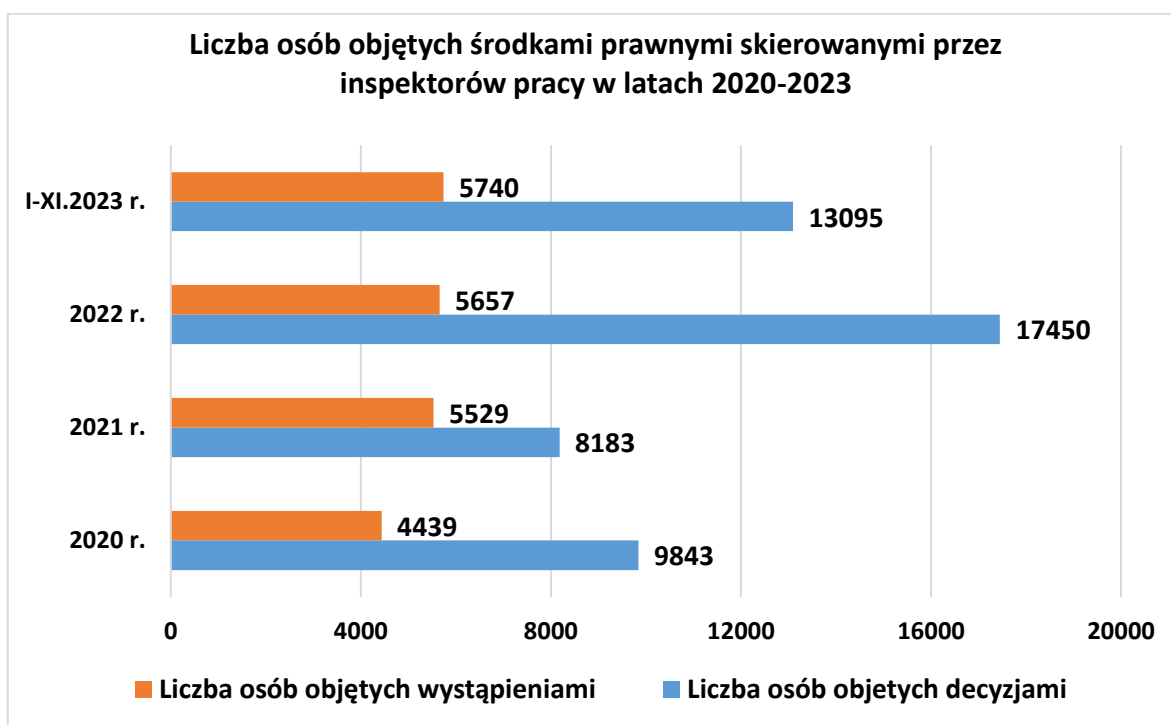
Kontrole przestrzegania przepisów bhp – art. 304 Kodeksu pracy w działaniach inspektorów pracy (2020 - 2022 i I-XI 2023 r.)



W latach **2020 – 2022 oraz w okresie: I-XI.2023 r.** przestrzeganie przepisów art. 304 Kp. skontrolowano łącznie w **7 366 przypadkach**. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami **wydano: 12 272 decyzje oraz 6 383 wnioski w wystąpieniach**,

przy czym liczba wydawanych w kolejnych latach środków prawnych zwiększa się z roku na rok. Nie ma to związku z większą liczbą przeprowadzonych kontroli, wobec czego świadczy o zwiększającej się liczbie stwierdzanych nieprawidłowości.

W ostatnich dwóch latach odnotowano znaczący – około dwukrotny – wzrost liczby osób objętych decyzjami wydanymi przez inspektorów, porównując względem lat 2020-2021. Stwierdzono również, że wnioski w wystąpieniach w 2022 r. i 2023 r. odnosiły się do większej liczby osób niż w latach 2020-2021. Tym samym w wyniku działań PIP poprawione zostały warunki pracy osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.



W 2022 r. decyzjami inspektorów pracy objęto 17 450 osób świadczących pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy, a wnioski w wystąpieniach odnosiły się do 5 657 osób fizycznych. Z kolei regulowane decyzjami w 2023 r. (w miesiącach: I-XI) nieprawidłowości dotyczyły 13 095 osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzących działalność gospodarczą. Natomiast wnioski obejmowały 5 740 takich osób.

Do najliczniejszych nieprawidłowości, do których odnosiły się decyzje i wystąpienia kierowane przez inspektorów pracy w poszczególnych latach należy brak realizacji skutecznej ochrony zdrowia i życia pracujących przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wydawane środki prawne dotyczyły w dużej mierze zapewnienia **profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp.**

W wyniku prowadzonych działań kontrolnych wśród odnotowywanych nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali także popełnienie **wykroczeń**. Dotyczyły one art. 304 § 1 Kodeksu pracy, tj. niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych skierowano wnioski o ukaranie ze sformułowanymi zarzutami za popełnienie wykroczeń.



III. Podsumowanie.

Działania kontrolne wykazały, że przedsiębiorcy wskazują na **wątpliwości interpretacyjne i niejednoznaczność** objęcia grupy pracujących nie będących pracownikami w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy rozporządzeniami wykonawczymi wydanymi na podstawie Kodeksu pracy, jak również odniesienie ich przepisów bhp do wszystkich podmiotów organizujących pracę innym.

Podobne jest podejście w tej sprawie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, która w stanowisku zaprezentowanym w dniu 27 czerwca 2018 r. na posiedzeniu Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, **dotyczącym wniosku legislacyjnego w sprawie zmian w art. 237¹⁵ Kodeksu pracy**.

Proponowana zmiana kształtu ww. artykułu ma wykluczyć wątpliwości interpretacyjne i jednoznacznie dać podstawę do objęcia rozporządzeniami wykonawczymi wydanymi na jego podstawie także innych osób pracujących (innych niż pracownicy), jak również wszystkich podmiotów organizujących pracę innym.

Nadmienić należy, że na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy, mimo występujących wątpliwości, zostały już wydane akty prawne wskazujące na „inny podmiot zatrudniający” i jego tożsame obowiązki w zakresie bhp, na równi z obowiązkami pracodawcy. W szczególności wymienić można:

- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na pola elektromagnetyczne (Dz. U. z 2018 r. poz. 331), w którym występuje szeroka definicja „pracującego” (§ 3 pkt 8);
- rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 47), w którym występuje szeroka zakresowo definicja: „organizatora pracy” (§ 2 pkt 2),
- rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018 r. poz. 2147), który przywołuje definicję operatora jako osobę wykonującą czynności z zakresu obsługi żurawia.

Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy osób niebędących pracownikami były również dyskutowane z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy na spotkaniach Zespołu problemowego ds. prawa pracy działającego w ramach Rady Dialogu Społecznego w 2021 r.

Podkreślić także wypada, że Główny Inspektor Pracy również podejmował działania w kierunku szczegółowego doprecyzowania kwestii bezpieczeństwa pracy w najbardziej newralgicznych obszarach, wnosił bowiem o nowelizację *rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* (Dz. U. Nr 138, poz. 931). Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy zmiany legislacyjne w ww. przepisie wymagane byłyby przede wszystkim w zakresie rozszerzenia katalogu obowiązków wynikających z rozporządzenia również na przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego praca świadczona jest w miejscach, gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa. Jest to istotne z punktu widzenia ochrony życia i zdrowia osób pracujących w zagrożeniu eksplozją. Nałożenie takich obowiązków tylko na pracodawcę budzi wątpliwości co do możliwości stosowania przepisów tego rozporządzenia w przypadku, gdy w miejscu występowania atmosfery wybuchowej zatrudniane są tylko osoby na innej podstawie niż stosunek pracy.

Mając powyższe na uwadze oraz wobec konstytucyjnych postanowień wskazane jest prowadzenie prac w kierunku objęcia ochroną zapewniającą szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy zarówno pracowników, jak również osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy.

Za koniecznością przystąpienia do prac, mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy osób świadczących pracę na podstawie nowych form pracy przemawiają również odnotowywane corocznie w tej grupie pracujących **wypadki przy pracy**.

Na podstawie ww. danych należy stwierdzić, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, utrzymuje się rokrocznie na zbliżonym poziomie. Znaczącą część wśród nich stanowią nadal wypadki z ciężkimi obrażeniami ciała. Mniej więcej dwukrotnie mniejsza jest liczba poszkodowanych w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym od liczby poszkodowanych ciężko.

Należy jednak mieć na względzie, że obowiązek zgłaszania do PIP wypadków przy pracy ciąży na pracodawcach, a **postępowanie powypadkowe osób pozostających w samozatrudnieniu prowadzone jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych**.

Analizując zdarzenia zaistniałe w latach 2020-2023 zauważalny jest istotny wpływ **czynnika ludzkiego** na powstawanie wypadków przy pracy. Jako dominującą przyczynę należy tu wskazać „nieprawidłowe zachowanie się pracownika” (51,9% ogółu przyczyn ludzkich). Zaliczane są do niego: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia (23,2% ogółu przyczyn ludzkich) oraz nieznajomość/lekceważenie przepisów oraz zasad bhp, jak też nieznajomość zagrożenia i lekceważenie zagrożenia. Należy tu jednak wyraźnie podkreślić, że **przyczyny ludzkie wypadków przy pracy najczęściej wynikają wprost z przyczyn organizacyjnych – niewłaściwej organizacji procesów pracy; braku nadzoru nad pracownikami i pracującymi; tolerowania przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej pracy; braku przeszkolenia osób wykonujących pracę z metod bezpiecznego jej wykonywania (głównie w zakresie instruktażu stanowiskowego)**.

Do wypadków przyczynia się głównie niewłaściwa ogólna organizacja pracy (78,6% ogółu przyczyn organizacyjnych), a wśród przyczyn organizacyjnych dominuje wspomniany brak nadzoru (15,0% ogółu przyczyn organizacyjnych). Kolejnymi przyczynami z tej grupy jest: brak instrukcji posługiwania się czynnikami materialnym; tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp; brak szkoleń bhp i środków ochrony indywidualnej.

Najmniej liczną grupę stanowią przyczyny techniczne, wśród których najczęstszymi są brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające (34,7% ogółu przyczyn technicznych).

V. Wnioski.

Analiza omawianych zagadnień, w tym wniosków płynących z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje, że legislacyjnie ochrona zdrowia i życia określona przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadniczo obejmuje praktycznie wszystkie formy świadczenia pracy.

Jednak faktyczne zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom niebędącym pracownikami realizowane jest przez przedsiębiorców i pracodawców w niewystarczającym stopniu.

Wobec konstytucyjnych zapisów wskazane jest prowadzenie prac w kierunku objęcia identyczną ochroną, zapewniającą szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy, zarówno pracowników, jak również osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej, niż umowa o pracę. Obecne rozwiązania prawne okazują się niewystarczające.

Za koniecznością przystąpienia do prac, mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy osób świadczących pracę na podstawie innych form pracy przemawiają również wypadki przy pracy odnotowywane corocznie w tej grupie pracujących.

Odnotowywane podczas kontroli prowadzonych przez PIP wątpliwości interpretacyjne zgłaszane przez przedsiębiorców w omawianym zakresie oraz stwierdzane wypadki przy pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym osób samozatrudniających się), które nie zostały przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed przystąpieniem do wykonywania określonej pracy oraz nie uzyskały orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania prac określonego rodzaju, **przemawiają za potrzebą konkretyzacji szczególnie przepisów w zakresie podstawowego przygotowania do pracy, tj. szkoleń bhp oraz profilaktycznych wstępnych badań lekarskich.**

Dodatkowo należy zaznaczyć, że brak profilaktycznych badań lekarskich nie pozwala na stwierdzenie przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy, co może mieć istotne znaczenie w przypadku narażenia na czynniki szkodliwe środowiska pracy, zarówno fizyczne, jak też chemiczne i biologiczne.

Podkreślić należy, że przedsiębiorcy zgłaszają problemy z samodzielnym określeniem, czy rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów **jest tak znaczny**, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające potwierdzony odpowiedni stan zdrowia oraz przeszkolone w zakresie bhp. Wskazują, że są to kwestie ocenne i mogą je dla takiej samej sytuacji inaczej oszacować różne osoby.

Należy zaznaczyć, że proponowane rozszerzenie zakresu podmiotowego regulacji art. 304 Kodeksu pracy na wszelkie formy świadczenia pracy oraz objęcie działaniami nadzorczo-kontrolnymi również sektorów rynku pracy, które miałyby zostać objęte zakresem tego artykułu **oznacza znaczące zwiększenie zakresu zadań inspektorów pracy i powinno łączyć się z istotnym zwiększeniem możliwości kadrowych Państwowej Inspekcji Pracy.**

Podsumowując, należy podkreślić, że PIP – realizując swoje ustawowe obowiązki – będzie kontynuowała działania nadzorczo-kontrolne w najbardziej wypadkogennych sektorach gospodarki i obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw. Planowane zadania kontrolne nie są bezpośrednio ukierunkowane na firmy współpracujące z osobami fizycznymi na innej podstawie, niż umowa o pracę. Przystępując do kontroli w konkretnej firmie dopiero wówczas weryfikujemy, na jakiej podstawie prawnej pracują w niej osoby zatrudnione. Wynika to z braku możliwości wcześniejszego ustalenia firm, które masowo wykorzystują pozapracownicze formy współpracy.

Państwowa Inspekcja Pracy nadal będzie wspierać osoby świadczące pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy, przedsiębiorców i pracodawców, udzielając porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno podczas prowadzonych kontroli, jak również w ramach działalności Centrum Poradnictwa PIP. Tym samym, pomimo zdecydowanie rzadszych kontaktów ze strony zleceniobiorców i samozatrudnionych, niż ze strony pracowników szukających pomocy i informacji ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, nasz urząd będzie wpływał na podnoszenie poziomu świadomości zagrożeń oraz wiedzy na temat sposobów ochrony przed nimi wszystkich osób aktywnych zawodowo.

Jednocześnie mając na uwadze wnioski wynikające z dotychczasowych kontroli, należy przyjąć, że kontynuowanie prac nad analizą zakresu przedmiotowo-podmiotowego art. 304 Kodeksu pracy wydaje się konieczne, a Państwowa Inspekcja Pracy zamierza brać czynny udział w ewentualnych pracach legislacyjnych w tym zakresie.