

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA ROLNICTWA I ROZWOJU WSI¹⁾

z dnia 2025 r.

w sprawie liczby punktów, jaką przypisuje się stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej, oraz procentowej wielkości kary administracyjnej w zależności od liczby punktów przypisanej stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej

Na podstawie art. 57a ust. 5 ustawy z dnia 8 lutego 2023 r. o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027 (Dz. U. z 2024 r. poz. 1741 oraz z 2025 r. poz. 321) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) liczbę punktów, jaką przypisuje się stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej w ramach oceny wagi według kryterium zasięgu, dotkliwości i trwałości w zależności od rodzaju stwierdzonego naruszenia;
- 2) wyrażoną w procentach wielkość kary administracyjnej w zależności od liczby punktów przypisanej stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej;
- 3) kryteria uznawania niezgodności z wymogami warunkowości społecznej za poważną niezgodność.

§ 2. Liczba punktów, o której mowa w § 1 pkt 1, jest określona w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Wyrażona w procentach wielkość kary administracyjnej ustalona w zależności od sumy liczby punktów przypisanych stwierdzonym niezgodnościom z wymogami warunkowości społecznej jest określona w załączniku nr 2 do rozporządzenia.

§ 4. Poważna niezgodność z wymogami warunkowości społecznej występuje, jeżeli suma liczby punktów, jaką przypisuje się stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej w ramach oceny wagi według kryterium zasięgu, dotkliwości i trwałości, zgodnie z załącznikiem nr 1 do rozporządzenia, wynosi co najmniej 6 punktów.

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi kieruje działem administracji rządowej - rozwój wsi, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi (Dz. U. poz. 2706).

MINISTER ROLNICTWA I ROZWOJU WSI

Paweł Małaczek
zastępca dyrektora
Departamentu Prawnego
za zgodność pod względem prawnym,
legislacyjnym i redakcyjnym
/podpisano elektronicznie/

Załączniki do rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 2025 r.
(poz.)

Załącznik nr 1

**Liczba punktów, jaką przypisuje się stwierdzonej niezgodności z wymogami warunkowości społecznej
w ramach oceny wagi według kryterium zasięgu, dotkliwości i trwałości**

L.p. niezgodności	Oznaczenie przepisu dyrektywy, z którego wynika wymóg	Opisanie niezgodności z wymogiem warunkowości społecznej	Oznaczenie przepisu krajowego, wdrażającego przepis dyrektywy, w którym określono wymóg warunkowości społecznej i który został naruszony (rodzaj stwierdzonego naruszenia)	Zasięg	Dotkliwość	Trwałość
1	2	3	4	5	6	7
Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, str. 1, Dz. Urz. UE L 284 z 31.10.2003, str. 1, Dz. Urz. UE L 165 z 27.06.2007 r., str. 21 oraz Dz. Urz. UE L 311 z 21.11.2008, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 349)						
1.	art. 5	Niepodjęcie przez pracodawcę działań wpływających na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.	Art. 207 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy”	1	1	1

2.	art. 6	Brak działań pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności poprzez niezapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, niewłaściwą organizację pracy, niestosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz brak informacji i szkoleń dla pracowników.	Art. 207 § 2 Kodeksu pracy lub § 39 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie BHP”, lub § 39a ust. 2 rozporządzenia w sprawie BHP	1	1	1
3.	Art. 7	Nieprawidłowa organizacja służby BHP – niezgodna z obowiązującymi przepisami.	Art. 237 ¹¹ § 1 Kodeksu pracy lub Art. 237 ¹¹ § 2 Kodeksu pracy	2	2	2
4.	Art. 8	Brak zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Niewyznaczenie pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy oraz wykonywanie działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.	Art. 209 ¹ § 1 Kodeksu pracy	1	2	1
5.	Art. 9	Nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą lub brak zapoznania z jej wynikami pracowników.	Art. 226 Kodeksu pracy lub § 39a ust. 1 rozporządzenia w sprawie BHP	2	2	2

6.	Art. 9	Brak ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, niesporządzenie dokumentacji powypadkowej, nieprowadzenie rejestru wypadków przy pracy oraz niepodjęcie niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie.	Art. 234 § 3 Kodeksu pracy lub § 16 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. poz. 870), zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie wypadków przy pracy”, lub § 4 rozporządzenia w sprawie wypadków przy pracy, lub § 9 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wypadków przy pracy	1	2	1
7.	Art. 10	Nieinformowanie pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz zasadach stosowania tych środków.	Art. 207 ¹ § 1 Kodeksu pracy lub § 39c rozporządzenia w sprawie BHP	1	1	1
8.	Art. 11	Brak konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami: 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników; 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku; 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;	Art. 237 ^{11a} § 1 Kodeksu pracy	1	1	1

		4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego; 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.				
9.	Art. 12	Brak przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmującego szkolenie wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy) oraz szkolenie okresowe.	Art. 237 ³ § 1 Kodeksu pracy lub Art. 237 ³ § 2 Kodeksu pracy	1	2	2
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/104/WE z dnia 16 września 2009 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 260 z 03.10.2009, str. 5)						
10.	Art. 3	Brak zapewnienia, aby maszyny udostępniane pracownikom były właściwe do rodzaju wykonywanej pracy, odpowiednio przystosowane oraz użytkowane w sposób nie pogarszający bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Niezastosowanie odpowiednich rozwiązań minimalizujących ryzyko przy użytkowaniu maszyn oraz nieuwzględnienie przy ich doborze specyfiki stanowiska pracy, warunków środowiskowych i istniejących zagrożeń.	§ 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. poz. 1596, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie BHP użytkowania maszyn”, lub § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn, lub § 2 ust. 3 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	1	1
11.	Art. 4	Eksplataowanie maszyn wprowadzonych do obrotu przed 1 stycznia 2003 r., wobec których nie przeprowadzono procedury dostosowania do wymagań minimalnych określonych w rozporządzeniu w sprawie BHP użytkowania maszyn	§ 34 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	2	2
12.	Art. 5	Brak zapewnienia okresowych oraz specjalnych kontroli maszyn narażonych na pogorszenie stanu technicznego	§ 27 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	2	1

		mogącego powodować sytuacje niebezpieczne – w szczególności po pracach modyfikacyjnych, wystąpieniu zjawisk przyrodniczych, wydłużonym postoju, niebezpiecznych uszkodzeniach lub wypadkach przy pracy. Kontrole nie były przeprowadzane przez osoby upoważnione przez pracodawców posiadające odpowiednie kwalifikacje lub przez jednostki działające na podstawie odrębnych przepisów.				
13.	Art. 6	Brak wyposażenia maszyn z własnym napędem w wymagane zabezpieczenia techniczne, w tym: urządzenia uniemożliwiające uruchomienie przez osoby nieupoważnione, urządzenia minimalizujące skutki kolizji, systemy hamowania i zatrzymywania wraz z awaryjnym hamowaniem, rozwiązania poprawiające widoczność i odpowiednie oświetlenie, urządzenia przeciwpożarowe, funkcje natychmiastowego zatrzymania zdalnie sterowanych maszyn poza zasięgiem sterowania oraz zabezpieczenia przed ryzykiem uderzenia lub zderzenia.	§ 23 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	1	1
14.	Art. 7	Brak wyposażenia maszyn w urządzenia zatrzymania awaryjnego, brak wyposażenia w środki ochrony przed zagrożeniami emisją lub wyrzucaniem substancji, materiałów lub przedmiotów, a także odpowiednie obudowy lub urządzenia wyciągowe przy zagrożeniach emisją gazów, oparów, płynów lub pyłów. Niewdrożenie zabezpieczeń adekwatnych do poziomu ryzyka związanego z upadkiem lub wyrzuceniem przedmiotów.	§ 14 ust. 1 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn lub § 14 ust. 2 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn, lub § 14 ust. 3 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn, lub § 14 ust. 4 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	2	2	1
15.	Art. 8	Brak zapewnienia pracownikom dostępu do instrukcji użytkowania maszyn, zawierających informacje dotyczące: warunków użytkowania, możliwych sytuacji nietypowych oraz zasad praktycznego stosowania maszyn.	§ 30 ust. 1 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn lub § 30 ust. 2 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn, lub § 30 ust. 3 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	1	1

16.	Art. 9	Brak szkolenia pracowników w zakresie bezpiecznego użytkowania maszyn oraz specjalistycznych szkoleń dla pracowników wykonujący naprawy, modernizację, konserwację lub obsługę maszyn.	§ 32 rozporządzenia w sprawie BHP użytkowania maszyn	1	2	1
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105)						
17.	Art. 3	Brak poinformowania pracownika w wymaganym terminie, w formie papierowej lub elektronicznej, o zmianie warunków zatrudnienia, objęciu układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym – z naruszeniem obowiązku niezwłocznego przekazania informacji, najpóźniej w dniu wejścia zmiany w życie.	Art. 29 § 3 ⁴ Kodeksu pracy lub Art. 29 ¹ § 5 ¹ Kodeksu pracy, lub Art. 25d ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o delegowaniu”	1	1	1
18.	Art. 4	Zawarcie umowy o pracę bez określenia wszystkich wymaganych elementów, takich jak strony umowy, adres siedziby lub zamieszkania pracodawcy, rodzaj umowy, data jej zawarcia, warunki pracy i płacy (w tym: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, składniki wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy), a także czas jej trwania lub dzień jej zakończenia w przypadku umów na: czas określony i okres próbny (postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy). Brak przekazania pracownikowi, w wymaganych terminach, informacji w formie papierowej lub elektronicznej o warunkach zatrudnienia, w szczególności dotyczących norm i wymiaru czasu pracy, przerw, odpoczynku, pracy zmianowej, składników wynagrodzenia, urlopu, zasad rozwiązywania stosunku pracy, polityki szkoleniowej, układów zbiorowych.	Art. 29 § 1 Kodeksu pracy lub Art. 29 § 3 pkt 1 lit. a–f, h–m lub pkt 2 Kodeksu pracy, lub Art. 29 § 3 ¹ Kodeksu pracy	1	1	1

19.	Art. 5	Niepoinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia w ciągu siedmiu dni od nawiązania stosunku pracy.	Art. 29 § 1 Kodeksu pracy lub Art. 29 § 3 Kodeksu pracy, lub Art. 29 § 3 ⁴ Kodeksu pracy, lub Art. 29 ¹ § 3 Kodeksu pracy	1	1	1
20.	Art. 6	Niepoinformowanie pracownika w terminie 7 dni w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby (lub adresu zamieszkania – w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną) lub o zmianie warunków zatrudnienia a także objęciu układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym.	Art. 29 § 3 ² Kodeksu pracy lub Art. 29 § 3 ³ Kodeksu pracy, lub Art. 29 ¹ § 4 Kodeksu pracy, lub Art. 25c ust. 2 ustawy o delegowaniu, lub Art. 25c ust. 3 ustawy o delegowaniu	1	1	1
21.	Art. 8	Zawarcie umowy o pracę na okres próbny z naruszeniem dopuszczalnych limitów czasowych (1 miesiąca lub 2 miesięcy w zależności od planowanej długości kolejnej umowy) albo ponowne zawarcie umowy próbnej z tym samym pracownikiem bez zmiany rodzaju pracy.	Art. 25 § 2 Kodeksu pracy lub Art. 25 § 2 ¹ Kodeksu pracy, lub Art. 25 § 2 ² Kodeksu pracy, lub Art. 25 § 2 ³ Kodeksu pracy, lub Art. 25 § 3 Kodeksu pracy	1	1	1
22.	Art. 10	Nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w wymaganej formie – w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – oraz brak zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.	Art. 150 § 1 Kodeksu pracy lub Art. 150 § 2 Kodeksu pracy, lub Art. 150 § 3 Kodeksu pracy, lub Art. 150 § 4 Kodeksu pracy, lub Art. 150 § 5 Kodeksu pracy, lub Art. 150 § 6 Kodeksu pracy, lub Art. 150 § 7 Kodeksu pracy	1	1	1
23.	Art. 13	Nieprzeprowadzenie szkoleń wymaganych przepisami prawa, układem zbiorowym pracy, regulaminem, umową o pracę lub na polecenie przełożonego, a także nieponiesienie przez pracodawcę kosztów tych szkoleń lub nieuwzględnienie czasu ich trwania poza godzinami pracy do czasu pracy pracownika.	Art. 94 ¹³ Kodeksu pracy	1	1	1

Załącznik nr 2

**Wyrażona w procentach wielkość kary administracyjnej
w zależności od liczby punktów przypisanej stwierdzonej niezgodności
z wymogami warunkowości społecznej ¹⁾**

Suma punktów	Zmniejszenia w przypadku niezgodności z wymogami warunkowości społecznej (wyrażone w procentach)
do 50	3 % albo 5 % – w przypadku stwierdzenia przypadku poważnej niezgodności
od 51 do 60	5 %
od 61 do 70	10 %
od 71 do 80	50 %
powyżej 81	100 %

¹⁾ Karę administracyjną nakłada się w zależności od liczby punktów przypisanych stwierdzonej niezgodności.