

# **SPRAWOZDANIE**

**Z DZIAŁALNOŚCI  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W LUBLINIE**

**W 2020 ROKU**

**LUBLIN 2021**

## SPIS TREŚCI

<b>I. WPROWADZENIE</b>	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	6
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA</b>	7
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	10
- Wypadki przy pracy	10
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	13
- Temat własny realizowany przez OIP Lublin	28
2.2. Prawo pracy	32
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	32
- Kontrole prawne	36
2.3. Legalność zatrudnienia	59
<b>III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA</b>	69
1. Udzielanie porad prawnych	69
2. Prewencja i promocja	74
<b>IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b>	85
<b>V. PLAN NA 2021 ROK</b>	98

## I. WPROWADZENIE

### 1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem podległym Sejmowi RP, powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, w zakresie określonym w ustawie z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczy również w działaniach podejmowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), współpracując ze wskazanymi przez MOP inspekcjami pracy z krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

W zakresie określonym ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy w Warszawie i 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują oddziały. Poszczególne okręgowe inspektoraty pracy obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa. Jednostką organizacyjną PIP jest również Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, do zadań którego należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności:

- pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także nie będący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrują się w obszarach:

- kontrolno-nadzorczych;
- prewencyjnych.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje przede wszystkim nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

Do zadań organów Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola:

- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz przestrzegania obowiązku w zakresie m.in.:
  - a) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności;
  - b) opłacania składek na Fundusz Pracy;
  - c) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru;
  - d) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Inspektorzy pracy prowadzą również kontrole:

- spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy z dnia 13.04.2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;
- wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22.06.2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych;
- dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych.

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje również zadania określone w ustawie z dnia 10.10.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Kontroluje wypłacanie przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Od dnia 01.03.2018 r. inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

Od 2019 r. do zadań PIP należy również kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

Ponadto, w kręgu zainteresowań Państwowej Inspekcji Pracy jest nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m.in.:

- 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,

- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje również zapobieganie i eliminowanie zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez:

- badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
- analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrolę stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
- inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie:

- wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy,
  - wykroczeń określonych w ustawie z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią,

W w/w kategoriach spraw inspektorzy pracy biorą udział w postępowaniach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Inspektorom pracy przysługuje również prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy posiadają kompetencje do wydawania decyzji, wystąpień i poleceń.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała z niżej wymienionymi organizacjami i instytucjami:

- związkami zawodowymi,
- organizacjami pracodawców,
- organami samorządu załogi,
- radami pracowników,
- społeczną inspekcją pracy,
- publicznymi służbami zatrudnienia,
- Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania,
- organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy,
- organami Krajowej Administracji Skarbowej,
- Policją,
- Strażą Graniczną,
- Zakładem Ubezpieczeń Społecznych,
- organami samorządu terytorialnego.

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

- w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników,
- w rejestrze podatników VAT,
- w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON),
- przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek, w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy uzyskanych na podstawie ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
- w rejestrze bezrobotnych,
- w Krajowym Rejestrze Sądowym,
- w Krajowym Rejestrze Karnym.

Stosownie do art. 37 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, organy Państwowej Inspekcji Pracy mają obowiązek niezwłocznego powiadamiania o naruszeniu przepisów prawa właściwych organów, a w szczególności:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- naczelnika urzędu celno-skarbowego – o naruszeniu przepisów prawa podatkowego;
- Policji lub Straży Granicznej – o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach;
- starosty – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przez bezrobotnego lub przez podmiot kontrolowany przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- marszałka województwa o:
  - stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - wynikach kontroli podmiotu kontrolowanego – na wniosek marszałka województwa;
- wojewodę – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej.

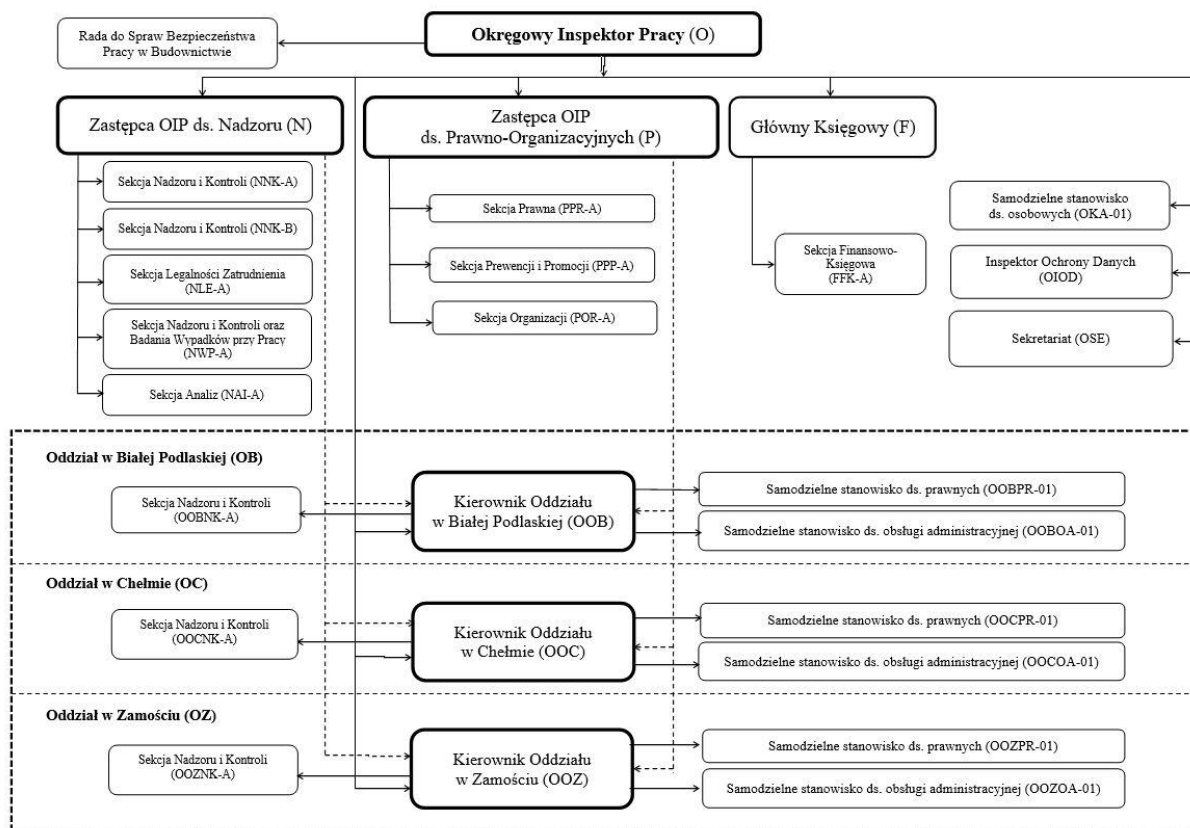
## **2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP działają 3 oddziały z siedzibami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Na koniec 2020 r. w OIP w Lublinie zatrudnionych było 120 pracowników.

Pracą OIP kieruje okręgowy inspektor pracy, który swoje zadania wykonuje przy pomocy zastępców: do spraw nadzoru i prawno-organizacyjnych.

Przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Lublinie, jako organ opiniodawczy, działa Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura OIP w 2020 r. przedstawiała się następująco:



Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej OIP w Lublinie pełnią samodzielne stanowiska do spraw nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący lub nadzorujący czynności kontrolne. W zależności od potrzeb stanowiska te można łączyć w zespoły. W OIP w Lublinie, łącznie z oddziałami na koniec roku sprawozdawczego funkcjonowało 9 takich zespołów.

Wg stanu na dzień 31.12.2020 r. zadania kontrolno-nadzorcze realizowało 78 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2020 r. na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę odbywały 2 osoby – jedna z nich uprawnienia inspektorskie uzyskała w 2021 r., zasilając szeregi inspektorów pracy OIP w Lublinie. Znacząca większość pracowników OIP w Lublinie posiada wyższe wykształcenie, w tym wszyscy inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni. Są to głównie magistrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiści.

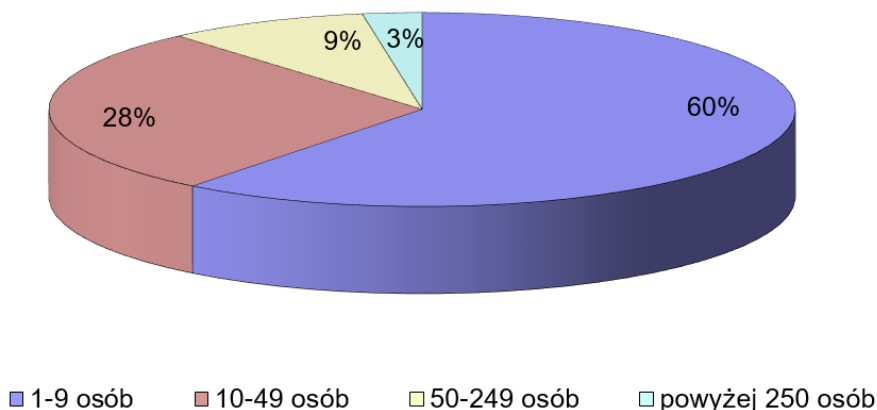
## II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2020 r. przeprowadzono ogółem 2 340 kontroli, którymi objęto 2 175 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (1 402 kontrole). W podmiotach zatrudniających od 10-49 osób przeprowadzono 652 kontrole, w podmiotach zatrudniających od 50-249 osób – 203 kontrole, a w podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób – 83 kontrole.

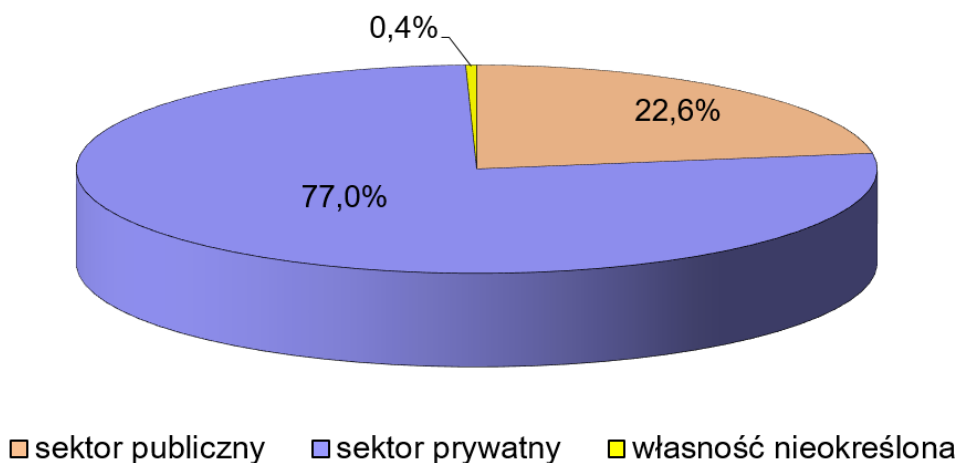
Ze względu na podział branżowy, najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy oraz budownictwo. Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (1 803 kontrole). W sektorze publicznym przeprowadzono 529 kontroli, a w podmiotach pozostałych – 8 kontroli.

Podział kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników i formę własności przedstawiają poniższe wykresy:

### Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



### Struktura kontroli wg form własności



W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych przeprowadzonych w 2020 r. inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 7 201 decyzji,
- 6 431 wniosków w 1 565 wystąpieniach,
- 386 poleceń

oraz ujawnili 1 178 wykroczeń.

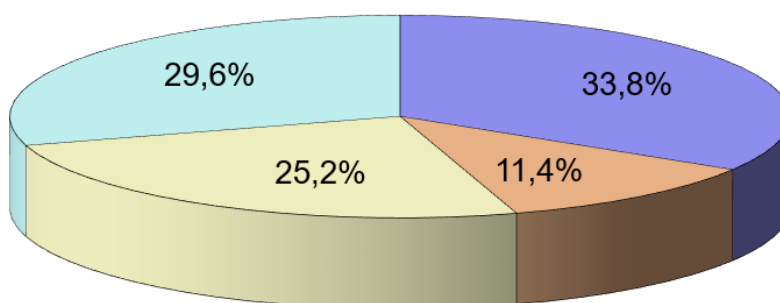
W związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- skierowano do sądów 62 wnioski o ukaranie,
- nałożono 306 grzywnien w drodze mandatów (łącznie kwota 318 300 zł),
- zastosowano 325 środków wychowawczych.



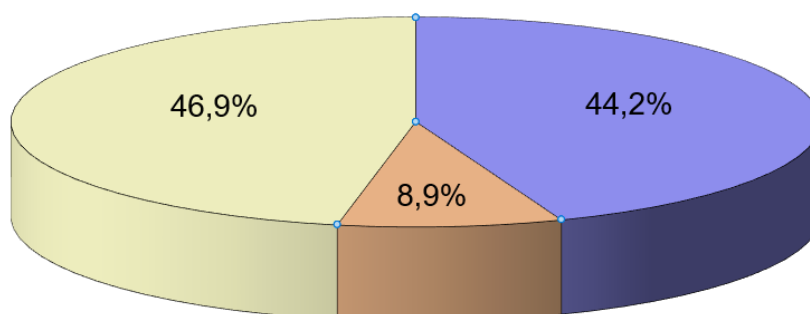
Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu oraz zastosowane środki prawne po stwierdzonych wykroczeniach przedstawiają poniższe wykresy:

### Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu



- wstrzymanie eksploatacji maszyn
- skierowania pracowników do innych prac
- wstrzymania prac
- nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

### Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



- mandaty
- wnioski do sądu
- środki wychowawcze

Do prokuratury skierowano 7 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową lub o utrudnianiu prowadzenia czynności kontrolnych inspektora pracy.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej OIP w Lublinie stanowią załączniki Nr 1 i Nr 2.

## 2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

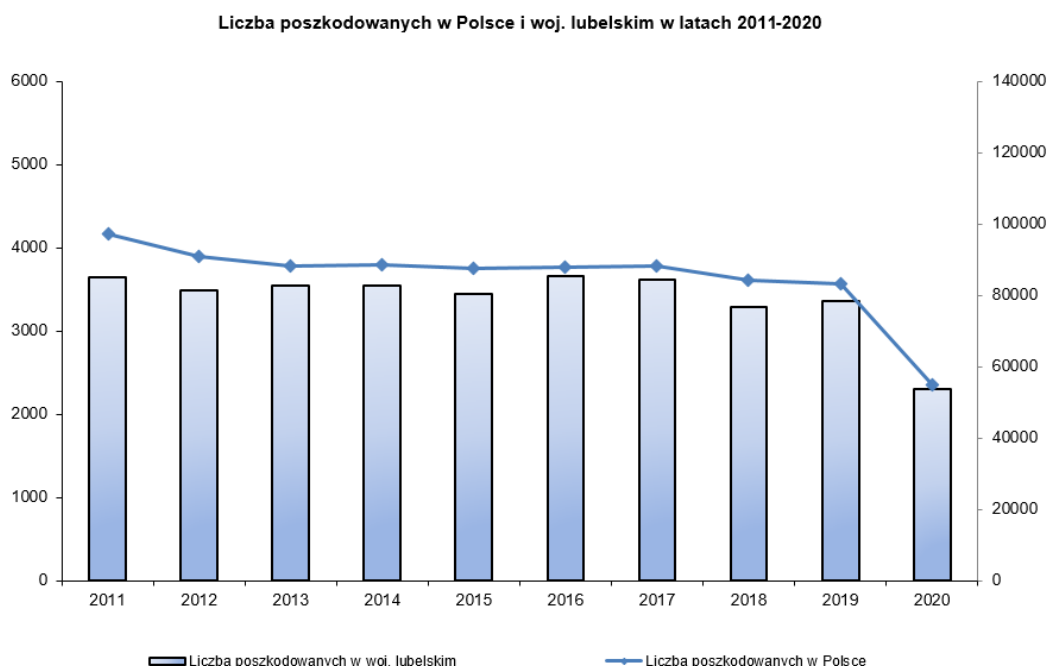
### Wypadki przy pracy

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2020 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 1 571 osób. Powyższe dane oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do GUS. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2020 r. może wynieść około 2 300 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy na terenie województwa lubelskiego od 2011 r.:

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba poszkodowanych w woj. lubelskim	<b>3647</b>	<b>3496</b>	<b>3541</b>	<b>3541</b>	<b>3447</b>	<b>3661</b>	<b>3621</b>	<b>3293</b>	<b>3362</b>	<b>2300*</b>

\*/szacowana liczba wypadków



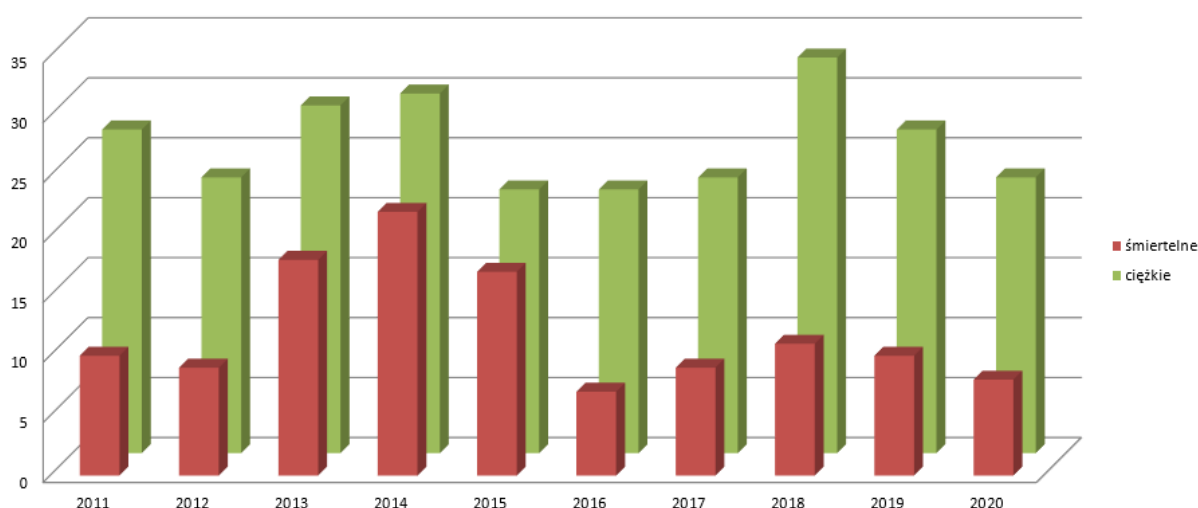
Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że ich liczba utrzymuje się na porównywalnym poziomie. Jednak w 2020 r., w związku z panującą epidemią SARS-CoV-2 i częściowym zamrożeniem gospodarki nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ten spadek jest zauważalny także w naszym województwie.

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 75 wypadków przy pracy (dotyczy zdarzeń zaistniałych w roku sprawozdawczym). Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania (73 zgłoszeń). Pozostałe zdarzenia zostały wykryte przez inspektora pracy podczas kontroli lub zostały zgłoszone przez inną instytucję.

Dane dotyczące **wypadków zaistniałych i zbadanych w 2020 r.** na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2020 r.		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	65	5	20	40	65
zbiorowe	10	1	0	19	20

Relacje ilościowe zbadanych wypadków przy pracy, które w latach 2011-2020 przyniosły najpoważniejsze skutki obrazuje niżej przedstawiony wykres:



Analizując strukturę zbadanych wypadków ze względu na sektor gospodarki, w której miały one miejsce stwierdzono, że podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej poszkodowanych generowały wypadki w branżach: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel, a ponadto leśnictwo.

Porównawcze zestawienie ilości **zaistniałych i zbadanych wypadków przy pracy** w danym roku sprawozdawczym w poszczególnych branżach gospodarki (w latach 2015-2020) przedstawia poniższa tabela:

Dziedzina gospodarki	Rok					
	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Przetwórstwo przemysłowe	26	43	38	53	48	31
Budownictwo	24	37	30	34	20	30
Handel i naprawy	6	11	9	9	22	7
Rolnictwo, leśnictwo	6	5	7	7	2	4
Transport i gospodarka magazynowa	5	5	6	7	6	9
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	0	0	0	0	0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	1	2	0	2	2	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	2	0	0	3	5
Dostawa wody	1	1	5	5	1	9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0	0	0	0	0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	0	0	0	0	0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	2	5	1	2	1
Edukacja	0	1	2	2	0	4
Administracja publiczna i obrona narodowa	0	1	1	3	2	0
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	1	0	0	0	0

Badając strukturę wydarzeń, które w 2020 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- upadek z wysokości (13 przypadków),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (11 przypadków),
- utratę kontroli nad maszyną lub narzędziem (10 przypadków),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (6 przypadków),
- wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych (5 przypadków),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego na tym samym poziomie (5 przypadków),
- uszkodzenie materiału, rozerwanie (5 przypadków),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (5 przypadków),
- utrata kontroli nad środkami transportu (3 przypadki),
- upadek uszkodzonego na tym samym poziomie (3 przypadki),
- pchanie, ciągnięcie (3 przypadki),
- utrata kontroli nad zwierzęciem (2 przypadki),
- pożar, zapłon (2 przypadki),
- załamanie się czynnika materialnego, wciągnięcie uszkodzonego w dół (1 przypadek),
- odchylenie związane z elektrycznością (1 przypadek).

Ilość poszkodowanych osób w zależności od rodzaju podstawy świadczenia pracy ze zbioru zbadanych przez PIP wypadków przedstawia poniższa tabela:

Lp.	Podstawy świadczenia pracy	Ilość	%
1.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy	50	58,8
2.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	14	16,4
3.	Umowa zlecenie	10	11,7
4.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	6	7,1
5.	Inny status	2	2,4
6.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	1	1,2
7.	Osoba samozatrudniająca się	1	1,2
8.	Nieznany status	1	1,2
9.	Praktykant/uczeń	0	0

## Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

### Zakres prowadzonych kontroli

W 2020 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację koordynowanych centralnie zadań długofalowych, zadań bieżących (na 2020 r.) i zadań stałych. W roku sprawozdawczym realizowany był również temat własny „Bezpieczeństwo i higiena pracy w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych”.

Zadania długofalowe o priorytetowym dla ochrony pracy charakterze prowadzono w obszarach:

- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej,
- bezpieczeństwa pracy w wytypowanych zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór),
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ograniczania zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

Jako zadania bieżące, w 2020 r. kontrolowano:

- w górnictwie – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- w gospodarce komunalnej – przestrzeganie przepisów bhp (w tym m.in. w oczyszczalniach ścieków komunalnych, w zakładach zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych),
- przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa,
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych (produkcja roślinna, produkcja zwierzęca).

W ramach zadań o charakterze stałym realizowano kontrole dotyczące:

- wypadków przy pracy,
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- wyposażania pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej,
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas,
- zagrożeń o charakterze publicznym, w tym w budownictwie,
- funkcjonowania służby bhp w zakładach pracy,
- prac budowlanych i rozbiórkowych,
- prac przy budowach i remontach dróg,
- budownictwa infrastruktury kolejowej,
- oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi,
- przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych,
- przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
- ustawy prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych,
- ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

W trakcie roku sprawozdawczego (w miesiącu VIII.2020 r.), w związku z wprowadzonym na terytorium Polski stanem epidemii, inspektorzy pracy rozpoczęli krótkie, 1-2 dniowe kontrole dotyczące prawidłowego stosowania przepisów ograniczających ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2, w szczególności w urzędach administracji publicznej i samorządowej, placówkach handlowych i w budownictwie, z uwzględnieniem zagadnień dotyczących:

- aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2,
- wyposażenia pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii,
- organizacji stanowisk pracy, w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi,
- wdrożenia rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

### **Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp**

Poniżej przedstawiono stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w wybranych obszarach, kierując się przy ich wyborze kryterium społecznego zainteresowania i znaczenia dla społeczności lokalnej.

#### **Budownictwo**

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 71 kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych u 69 przedsiębiorców.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli budow naruszeń prawa należały:

- nieprawidłowości w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowania oraz braków w jego wyposażeniu w wymagane elementy zabezpieczające (kotwienie, piony komunikacyjne, bariery, pomosty itp.), a także nieprawidłowości w zakresie dopuszczenia

do użytkowania rusztowań i jego oznakowania. Problem stanowią małe budowy, gdzie nikt nie przykłada uwagi do tego, żeby rusztowania były zmontowane w sposób prawidłowy. Najczęściej na takich budowach do wykonywania prac stosowane są rusztowania typu „Warszawa”, które montowane są przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy i kwalifikacji do prawidłowego ich wykonania. Ma to również przełożenie na liczbę wypadków związanych z udziałem tego typu rusztowań.

- brak lub niewłaściwie zastosowane środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości - główną przyczyną tego stanu rzeczy było lekceważenie zagrożeń oraz tempo pracy związane z krótkimi terminami realizacji inwestycji,
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia robót ziemnych (brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, brak wejść/wyjść z wykopu, składowanie urobku bezpośrednio przy krawędzi wykopu, brak zabezpieczenia wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza). Przyczyny tego stanu rzeczy to najczęściej koszty, tempo pracy i lekceważenie zagrożeń.
- brak niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy. W tej grupie nieprawidłowości dotyczą niewłaściwego zabezpieczania miejsc niebezpiecznych na placu budowy lub braku takiego zabezpieczenia oraz niewyznaczenia lub nieprawidłowego wyznaczenia stref niebezpiecznych. Główną przyczyną jest lekceważenie zagrożeń w tym zakresie oraz stosowanie niewłaściwych zabezpieczeń – bardzo często jako oznakowanie miejsc niebezpiecznych, zamiast barier, jak wynika to z wymogów bhp, stosowane są taśmy informacyjne, niedbale zamocowane w miejscach wykonywania prac. Na budowach nie przykłada się uwagi do wyznaczania stref niebezpiecznych związanych z wykonywaniem prac na wysokości.
- nieprawidłowości w zakresie użytkowania instalacji i rozdzielnic elektrycznych oraz niewłaściwego podłączenia przewodów elektrycznych z urządzeniami na placu budowy. Jest to bardzo często występująca nieprawidłowość na placu budowy. Wynika ona jednak głównie z niedbalstwa pracowników i kadry nadzorującej, gdyż jej usunięcie nie generuje praktycznie żadnych kosztów, a jedynie wymaga konsekwencji działania.
- brak lub niezgodne z przepisami zabezpieczenia przejść, dojść do stanowisk pracy oraz klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości. Nieprawidłowości wynikają zarówno z lekceważenia zagrożeń, jak i szukania pozornych oszczędności.
- brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach. Nieprawidłowości wynikają głównie z lekceważenia zagrożeń, niedbalstwa i braku właściwego nadzoru.
- prowadzenie robót bez instrukcji bezpiecznego ich wykonania lub niezgodnie z IBWR. W dalszym ciągu osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów, lekceważą znaczenie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, nie dostarczając ich pracownikom lub dostarczając dokumenty, które nie są dostosowane do zakresu i rodzaju prac.
- niewłaściwy sposób składowania materiałów i odpadów na terenie budowy.

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny naruszeń prawa występujących na placach budów, należą do czynnika organizacyjno-ludzkiego i są to w szczególności:

- Niedopełnienie obowiązków przez pracodawców i osoby kierujące – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego nie wymaga niejednokrotnie dużych nakładów finansowych, a jedynie uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń, ustalenia właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów bhp.
- Postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – ponad 78% podmiotów wykonujących prace na kontrolowanych budowach to tzw. mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Skutkuje to brakiem „średniego nadzoru”, brygadzystów, majstrów kierowników robót. Właściciel firmy, sprawujący nadzór nad pracownikami, rzadko jest

obecny na terenie budowy, co wynika zazwyczaj z innych obowiązków, m.in. pozyskiwania nowych kontraktów.

- Zatrudnianie przez małe firmy osób wykonujących prace, głównie na podstawie umów cywilnoprawnych – ma to przełożenie na przygotowanie ich do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w przypadku tych osób nie obowiązują przepisy dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania prac w zakresie szkoleń, badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac. Brak właściwego przygotowania do wykonywania prac przekłada się bezpośrednio na wypadki przy pracy. Potwierdzają to dane statystyczne, które pokazują zwiększający się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy.
- Coraz większy udział procentowy wśród wykonujących pracę na budowach stanowią cudzoziemcy, głównie zza wschodniej granicy, u których kultura bezpieczeństwa jest na znacznie niższym poziomie. Przekłada się to również na sposób wykonywania prac oraz stosowanie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.
- Przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, czego uzasadnieniem ma być trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa.
- Brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów bhp, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń.
- Ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, przez co prace wykonywane są często przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania.
- Na terenie dużych budów stwierdza się brak nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót, co spowodowane jest zatrudnianiem dużej ilości firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym, koordynator ds. bhp to często osoba, która tylko okazjonalnie przebywa na danej budowie.
- Bagatelizowanie zagrożeń i przez to brak dbałości o poprawne wykonanie zabezpieczeń – bardzo często na terenie budowy miejsca niebezpieczne okalają prowizoryczne konstrukcje, niespełniające wymagań w zakresie budowy i wytrzymałości na przenoszenie obciążeń.
- Przerzucanie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy, gdy dane zagadnienie leży w gestii generalnego wykonawcy, np. zabezpieczenie placu budowy, zapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dojść do stanowisk pracy, poprawność eksploatacji instalacji elektrycznej, itp.
- Nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby bhp, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bhp w wyniku kontroli budów, inspektorzy pracy skierowali pod adresem pracodawców następujące środki prawne:

- 585 decyzji, z tego:
  - 50 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
  - 49 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
  - 2 decyzje zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
  - 269 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa),
  - 15 decyzji skierowania do innych prac 36 pracowników,
- 14 wystąpień zawierających 25 wniosków.
  - W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami:
  - nałożono 25 mandatów karnych (łączna wysokość grzywien 26 900 zł),
  - skierowano do sądu 2 wnioski o ukaranie, zawierające 9 wykroczeń,
  - zastosowano 15 środków oddziaływania wychowawczego.



Efekty uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa pracy przy wykonywanych pracach, a w szczególności:

- zabezpieczenie pracowników wykonujących prace na wysokości przy użyciu środków ochrony zbiorowej – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 176 pracujących,
- zabezpieczenie otworów w stropach i ścianach zewnętrznych oraz szybów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób – poprawa warunków pracy dla 141 pracujących,
- zabezpieczenie przejść, dojazdów do stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 193 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu rusztowań, ich posadowienia i wyposażenia – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 186 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych zasilających urządzenia – poprawa warunków pracy dla 221 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 161 osób,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz instrukcji stanowiskowych bhp obsługi maszyn i urządzeń technicznych – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 189 pracowników.

## **Budownictwo drogowe**

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 24 kontrole, które dotyczyły prac przy budowach i remontach dróg (kontrole zostały przeprowadzone w 23 podmiotach).

Kontrolami objęto prace z różnych dziedzin budownictwa drogowego m.in:

- budowy obiektów inżynierskich, tj. mostów, wiaduktów, kładek i estakad,
- budowy i remonty jezdnii dróg i ulic oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych i z kostki betonowej,
- przebudowy lotniska i lądowiska dla helikopterów,
- wykonanie zatok autobusowych, ścieżek rowerowych i chodników,
- roboty ziemne związane ze wznoszeniem nowych obiektów inżynierskich, przebudową mostów oraz wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp wraz z poboczami,
- wykonanie infrastruktury drogowej.

Do dużych inwestycji objętych w 2020 r. kontrolami należy zaliczyć:

- budowę drogi krajowej – ekspresowej S19, wraz z mostami i wiaduktami,
- przebudowę i budowę drogi krajowej nr 12 w granicach administracyjnych miasta Chełma, wraz z mostami i wiaduktem,
- przebudowę lotniska i lądowiska dla helikopterów w miejscowości Deputycze Królewskie,
- budowę obwodnicy Tomaszowa Lubelskiego wraz z estakadą i wiaduktem,
- przebudowę i rozbudowę odcinka al. 3 Maja w Chełmie wraz z infrastrukturą i wykonaniem kanalizacji deszczowej.

W trakcie kontroli zwracano szczególną uwagę na zagrożenia wynikające z różnorodności stosowanych procesów technologicznych, w tym związanych z pracami prowadzonymi pod ruchem, we współpracy z maszynami oraz pracami prowadzonymi w wykopach i na wysokości.

Inspektorzy pracy badali również zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu, pracami prowadzonymi w miejscach

ogólnodostępnych oraz podejmowali działania mające na celu eliminację ujawnianych nieprawidłowości.

W czasie czynności kontrolnych sprawdzano stosowanie się przez pracowników i pracodawców biorących udział w procesach pracy do obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto szczególną uwagę zwracano na powierzanie wykonywania robót drogowych cudzoziemcom oraz osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby te niejednokrotnie nie były dostatecznie przygotowane do wykonywania powierzonych im zadań. W przypadku umów cywilnoprawnych braki w zakresie szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich, stosowania ubrań i obuwia roboczego stwarzały dodatkowe zagrożenia w prowadzonych procesach technologicznych podczas remontów i budowy dróg.

Najczęściej stwierdzone przez inspektorów pracy na budowach nieprawidłowości to:

- brak lub niedostateczne oznakowanie miejsc objętych robotami drogowymi,
- brak wygradzenia stref niebezpiecznych – miejsc w obrębie prowadzonych prac,
- brak określenia i wygradzenia stref pracy maszyn,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej (hełmów, ochronników słuchu, okularów ochronnych, nakolanników, kamizelek ostrzegawczych),
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia wykopów,
- niedostateczne przygotowanie pracowników do pracy (brak opracowania lub zapoznania z instrukcją bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, jak również niedostarczanie pracownikom instrukcji obsługi maszyn i urządzeń obsługiwanych przez nich na budowach).

Największy wpływ na najczęściej występujące naruszenia przepisów miały następujące czynniki:

- *według pracodawców:*

- W dalszym ciągu występuje proceder obniżania kosztów realizacji zadania, co skutkuje pomijaniem w wygrywanych przetargach środków finansowych na zabezpieczanie miejsc, w których prowadzone są prace, a inwestorzy w pierwszej kolejności są zainteresowani firmami proponującymi najniższe koszty wykonania zadania.
- Inwestorzy coraz częściej zaczynają organizować kompleksowe wykonanie robót. Pociąga to za sobą prowadzenie prac w jednym miejscu przez różne branże budownictwa, nieznacznie wydłużając termin zakończenia prac. W takiej sytuacji pracownicy z różnych podmiotów wraz z wyposażeniem maszynowym pracują niejednokrotnie bezpośrednio przy sobie, co potęguje zagrożenia.
- Brak możliwości zabezpieczenia miejsc ogólnodostępnych, co wynika z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych i nakładających się prac z różnych branż, przy pracach organizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie jezdni przeznaczonej do ruchu samochodowego oraz w obrębie pieszych ciągów komunikacyjnych, przy zabudowie zwartej – miejskiej potrzeba zapewnienia dojazdu dla ruchu lokalnego zarówno do posesji prywatnych, jak i do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą na odcinku objętym robotami drogowymi.
- Ograniczony czas na zapoznanie się z obszerną dokumentacją ze względu na krótkie terminy realizacji zadań, z czego wynikają zagrożenia i brak wiedzy o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznego prowadzenia procesów pracy.
- Częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników, z którymi nie ma możliwości zapoznania się w sposób odpowiedni podczas sezonu.
- Zbyt rygorystyczne przepisy odnośnie zabezpieczania budowli i miejsc, w których prowadzone są prace. Mimo dostatecznego oznakowania ogólnego całego odcinka liniowego dodatkowo wymagane jest oznakowanie samego miejsca prowadzonych prac.

- według inspektorów pracy:

- Powtarzające się zjawisko braku zapoznawania się kierowników robót i osób nadzorujących z dokumentacją, np. z czasową organizacją ruchu, planem BIOZ czy instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, przed rozpoczęciem prac budowlanych, zwłaszcza u podwykonawców oraz przy realizacji małych inwestycji.
- Lekceważenie przez pracowników oraz tolerowanie przez nadzorujących zagrożeń związanych z prowadzeniem prac i użytkowaniem maszyn (wygradzanie stref niebezpiecznych, zabezpieczanie miejsc wykonywania prac).
- Niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Nieprawidłowa koordynacja i organizacja prac prowadzonych przez kilku wykonawców w jednym miejscu.
- Wykonywanie prac przez osoby, które nie mają świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonych procesów technologicznych – brak szkoleń, kwalifikacji, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- 134 decyzji nakazowych dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym 105 decyzji ustnych, 54 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności (z art. 108 Kpa) oraz 2 decyzje wstrzymujące prace i 1 decyzję skierowania pracowników do innych prac,
- 12 wystąpień zawierających 21 wniosków dotyczących 95 pracowników.

Ponadto mandatami karnymi ukarano 2 osoby winne zaistniałym nieprawidłowości (4 wykroczenia) na łączną kwotę 2 500 zł oraz zastosowano 2 środki wychowawcze dotyczące 2 wykroczeń.

W związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach uzyskano efekty w postaci ograniczenia zagrożeń w miejscach wykonywania prac.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych, które zostały wykonane przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami jeszcze w czasie trwania kontroli. Świadczy to o dużej skuteczności podejmowanych przez inspektorów pracy działań.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 42 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 24 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy (brak szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich oraz oceny ryzyka zawodowego),
- w 17 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz związanych z udzielaniem pierwszej pomocy przedlekarskiej,
- w 11 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub niestosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, czasowej organizacji ruchu) oraz związane z niestosowaniem instrukcji obsługi maszyn,
- w 10 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz wyposażenie w odzież i obuwie robocze,
- w 9 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych,
- w 9 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów,
- w 6 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z ciągami komunikacyjnymi (przejścia, kładki).

Uzyskane efekty można również odnieść do liczby osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie w miejscach wykonywania pracy nieprawidłowości dotyczących 742 pracowników.

## Azbest

W 2020 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 9 przedsiębiorców, przeprowadzając u nich 9 kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest.

Wśród skontrolowanych w 2020 r. zakładów wyróżnić można dwie grupy, tj.:

- przedsiębiorców, dla których usuwanie materiałów zawierających azbest nie stanowi głównego profilu działalności, jednak posiadają oni grupę pracowników przygotowanych do pracy w kontakcie z azbestem, czyli m.in. przeszkolonych i wyposażonych w wymaganą przepisami odzież oraz środki ochrony indywidualnej,
- podmioty wykonujące dorywczo prace w kontakcie z azbestem, bez właściwego przygotowania pracowników.

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 38 pracujących. Najczęściej były to ekipy 2-6 osobowe. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy tego rodzaju pracach.

Braki lub uchybienia mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest wystąpiły na 9 obiektach u 9 pracodawców, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wydanych środkach prawnych – łącznie ujawniono 52 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 45 decyzji administracyjnych (w tym 31 ustnych) i 7 wniosków w wystąpieniach.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 4 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 1 osobę mandatem na kwotę 1 000 zł, a wobec trzech pozostałych zastosowali środki wychowawcze. W 2020 r. nie były kierowane wnioski do sądu.

Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 48 porad technicznych oraz 12 porad prawnych.

Dane z kontroli wskazują wyraźnie, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w firmach, w których prace związane z usuwaniem azbestu miały charakter dorywczy, czyli w firmach nie posiadających w tym zakresie wystarczającej wiedzy. Podmioty te nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania prac, np. wyposażenia ich w wymaganą przepisami odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej.

Najczęściej naruszane przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, występujące u największej liczby pracodawców to:

- niedopełnienie w całości lub części obowiązków w zakresie wyznaczenia i wygradzenia miejsc niebezpiecznych oraz ich oznakowania ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, a także niedopełnienie obowiązku usuwania pod koniec pracy pozostałości i pyłów z terenu wykonywanych robót oraz właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych (dot. 78% skontrolowanych podmiotów),
- nieprzestrzeganie wymogu związanego z obowiązkiem sporządzenia planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest (dot. 55% skontrolowanych podmiotów),
- brak odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym brak wyposażenia we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej lub nieużywanie przez pracowników przydzielonej im odzieży i środków ochrony (dot. 55% skontrolowanych podmiotów),
- niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy poprzez niezapewnienie im wymaganych szkoleń dla pracowników pracujących w kontakcie z azbestem, a także profilaktycznych badań lekarskich (dot. 33% skontrolowanych podmiotów),

- niedopełnienie obowiązku zgłaszania do organów PIP informacji o zamiarze przystąpienia do wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest (dot. 22% skontrolowanych podmiotów).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa w kontrolowanych podmiotach to:

- wg *pracodawców*

- Lekceważenie przez pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp, dotyczy to np. sytuacji, kiedy pracodawcy wywiązują się z obowiązku zapewnienia pracującym wymaganych środków ochrony indywidualnej, ale pracownicy ich nie stosowali.
- Brak na rynku pracy rzetelnych, chętnych do pracy, wyspecjalizowanych w wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem pracowników.
- Duże koszty utrzymania pracownika w porównaniu do niskich stawek za wykonanie usługi demontażu, co prowadzi do chęci obniżenia kosztów, zwiększenia tempa pracy, a w konsekwencji ma się przełożyć na lepszy rachunek finansowy wykonawcy robót.

- wg *inspektorów pracy*

- Brak nadzoru nad wykonywaniem prac w kontakcie z azbestem, które w przeważającej większości wykonywane są na wysokości, czyli wymagają szczególnej ostrożności i wiedzy w zakresie występujących zagrożeń.
- Brak wystarczającej wiedzy na temat występującego na stanowisku pracy ryzyka zawodowego oraz lekceważenie zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem, brak świadomości realnego zagrożenia pomimo wiedzy nabytej podczas obowiązkowych szkoleń.
- Niezgłaszanie przez pracodawców planowanych prac lub zgłaszanie ich bez zachowania terminu 7 dni przed ich rozpoczęciem, co ma na celu uniknięcie kontroli lub jej utrudnienie.

Skierowane w trakcie kontroli środki prawne miały na celu m.in. wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do poprawy bezpieczeństwa podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem, w szczególności:

- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla pracujących poprzez wstrzymanie eksploatacji rusztowania typu „warszawskiego”, które nie posiadało pełnych pomostów roboczych, poręczy ochronnych oraz bezpiecznej komunikacji pionowej – poprawa bezpieczeństwa pracy 3 osób,
- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika poprzez wstrzymanie prac na wysokości (demontaż pokrycia dachowego z płyt tzw. CARO) z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem – poprawa bezpieczeństwa pracy 1 osoby,
- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników poprzez skierowanie pracowników do innych prac niż prace na wysokości (demontaż pokryć dachowych) z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem oraz brak wymaganych środków ochrony indywidualnej głów – poprawa bezpieczeństwa pracy 3 osób,
- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia poprzez wstrzymanie prac transportu pracownika z dachu remontowanego budynku gospodarczego, ze względu na brak przystosowania wykorzystywanej w tym celu ładowarki teleskopowej – reakcja na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia 1 pracownika,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem (maseczek ochronnych z oznaczeniami FFP2 oraz kombinezonów ochronnych) – poprawa bezpieczeństwa pracy 12 osób,

- wyegzekwowano od pracodawców dopełnienie obowiązku skierowania pracowników na wstępne profilaktyczne badania lekarskie, nieprawidłowość dotyczyła 4 osób, które przed rozpoczęciem pracy nie odbyli wymaganych badań,
- wyegzekwowano dopełnienie obowiązku przeprowadzenia szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest, nieprawidłowość dotyczyła w sumie 9 pracowników i innych osób, wykonujących prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest, w stosunku do których inspektor pracy wnioskuje o ich przeszkolenie przez uprawnioną instytucję w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu tych wyrobów oraz przestrzegania procedur dotyczących bezpiecznego z nimi postępowania,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia – nieprawidłowość dotyczyła w sumie 4 podmiotów i powodowała negatywne działanie na osoby, które miały bezpośredni kontakt z azbestem podczas prac demontażowych oraz stanowiła zagrożenie dla każdej osoby postronnej, która mogła się dostać do strefy zagrożenia szkodliwym jego działaniem.

### **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych**

W 2020 r., sprawdzając przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 52 kontrole u 43 pracodawców.

Najwięcej kontroli, tak jak w latach poprzednich przeprowadzono w związku z oceną nowych stanowisk pracy, zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych, w zakładach pracy niezapewniających warunków pracy chronionej (36 kontroli u 29 pracodawców). Liczba organizowanych stanowisk pracy, które wyposażane są w sprzęt zakupiony w ramach refundacji lub częściowej refundacji ze środków PFRON uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Część pracodawców kontrolowana była więcej niż jeden raz (ocena kolejnego stanowiska pracy u tego samego pracodawcy lub ponowna kontrola tego samego stanowiska).

Tak jak w latach poprzednich, w 2020 r. ocenie podlegały stanowiska pracy, opiniowane na podstawie wniosków kierowanych w oparciu o art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy nie skierowano do OIP w Lublinie żadnego wniosku. Pozostałe kontrole wynikały z wniosków kierowanych przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej oraz z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2020 r. lub zostały one przeprowadzone w celu sprawdzenia warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej, w tym w zakładach, w których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) w latach ubiegłych i nie upłynął okres, na jaki zawarto umowę ze starostą.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontrole zakładów pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2020 r.). Ponadto przeprowadzono 1 kontrolę jednostki organizacyjnej pracodawcy, którego siedziba znajduje się poza terenem właściwości OIP w Lublinie.

W zakładach pracy chronionej, objętych kontrolą w 2020 r. zatrudnionych było łącznie 786 pracowników, w tym 500 osób niepełnosprawnych. Stan zatrudnienia był zróżnicowany: od największego zakładu, zatrudniającego 380 pracowników, w tym 218 osób niepełnosprawnych, do najmniejszego – zatrudniającego 40 pracowników, w tym 21 osób niepełnosprawnych.

W 2020 r. przeprowadzono 2 kontrole zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości Okręgowego

Inspektoratu Pracy w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2020 r.)

W trakcie prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 20 porad prawnych, w tym 4 porady z zakresu legalności zatrudnienia, a także 61 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali ogółem 35 decyzji, 25 wniosków w wystąpieniach oraz 7 poleceń.

W związku z ujawnieniem rażących nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy zastosowali 2 środki wychowawcze za 3 wykroczenia (w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Przy mniejszej liczbie czynności kontrolnych w stosunku do lat poprzednich (lata 2018 – 2019), inspektorzy pracy stwierdzili w 2020 r. znaczący spadek liczby nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawie taką samą liczbę nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy (mniej o 1 wniosek w wystąpieniu).

Jednym z wyznaczników stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest liczba wydanych środków prawnych przypadających na jedną kontrolę. W 2020 r. w porównaniu do 2019 r., nastąpił spadek liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę – 0,67 decyzji przypadającej na jedną kontrolę oraz wzrost liczby wniosków w wystąpieniach – 0,48 wniosku na jedną kontrolę.

Na podstawie liczby wydanych decyzji, a w szczególności liczby wydanych decyzji, które podlegały natychmiastowemu wykonaniu należy stwierdzić, iż nastąpiła poprawa warunków wykonywania pracy. W 2020 r. tylko 5 decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa, natomiast w 2019 r. wydano aż 14 decyzji z rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa). Nie zmniejszyła się natomiast liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, w stosunku w jakim uległa zmniejszeniu liczba przeprowadzonych czynności kontrolnych.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono przy organizacji stanowisk pracy: nieprawidłowa eksploatacja instalacji elektrycznej, nieudostępnienie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn, brak pełnej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło udzielania urlopów wypoczynkowych. Nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy powtarzają się każdego roku. Wynika to głównie z przeprowadzanych przez inspektorów pracy ocen stanowisk pracy, wyposażanych w zakupiony sprzęt i urządzenia techniczne.

Duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj mają zakłady kontrolowane zgodnie z harmonogramem kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie (głównie zakłady pracy chronionej). Wśród kontrolowanych zakładów są zarówno duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, jak i małe podmioty zajmujące się drobną produkcją i handlem, czy też zatrudnianiem osób przy pilnowaniu mienia.

W zakładach pracy chronionej kontrole obejmują szerszy zakres zagadnień dotyczących prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę. Ok. 72% nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy zostało stwierdzonych w 1 zakładzie pracy chronionej (na 5 poddanych kontroli). Zakładem tym była spółdzielnia, gdzie pracownicy – w większości członkowie spółdzielni – nie zawsze zgadzają się na zwiększone nakłady finansowe w celu poprawy warunków pracy.

W latach 2018-2020 żaden z pracodawców posiadających siedzibę na terenie właściwości OIP w Lublinie nie ubiegał się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej. Zakłady pracy posiadające status zakładu pracy chronionej wykazują niewielkie

zainteresowanie „rozszerzeniem” statusu zpch, dotyczy to zwłaszcza zakładów posiadających siedzibę na terenie województwa lubelskiego. W 2020 r. żaden z zakładów posiadających status zpch, z siedzibą w województwie lubelskim nie wystąpił z wnioskiem o rozszerzenie statusu.

Przez ostatnie lata wszystkie nowe stanowiska pracy, organizowane dla osób niepełnosprawnych były oceniane na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Podczas kontroli inspektorzy pracy ocenili 38 stanowisk pracy, na których zatrudniono 38 pracowników. Wśród zatrudnionych pracowników 24 z nich posiadało umiarkowany stopień niepełnosprawności, a 14 – lekki (nie zatrudniono pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności). W 2 przypadkach wydania przez inspektorów pracy negatywnego postanowienia, przyczyną wydania negatywnych „opinii” był brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Po skierowaniu ponownych wniosków przez starostwo i powiatowy urząd pracy, zostały wydane pozytywne „opinie”. Wydanie negatywnych „opinii”, zmiana osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub brak przygotowania stanowiska pracy powodują większą liczbę czynności kontrolnych u tych samych pracodawców.

Tak jak w latach poprzednich, w 2020 r. najczęstszą przyczyną stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości, wskazywaną przez pracodawców, jest mała opłacalność prowadzonej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym dużym ryzyku, związanym z niepewnością co do przyszłości funkcjonowania firmy. Jest to związane m.in. ze zmianą przepisów dotyczących płaconych podatków oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który był najczęściej wymieniany przez pracodawców jest coroczny (znaczący w ocenie pracodawców) wzrost płacy minimalnej. Ponadto pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, w tym zwłaszcza osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (najlepiej ze stopniem umiarkowanym,) z kwalifikacjami, które pozwolą na przyuczenie do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Inspektorzy pracy coraz częściej zauważają, iż w zakładach pracy chronionej organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych zatrudniani są pracownicy, którzy wcześniej wykonywali pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu a stosunek pracy ustał w niezbyt odległym czasie. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne na nowo utworzonych stanowiskach pracy, na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) nie ukrywają, iż zatrudnione osoby często nie spełniają ich wymagań, natomiast w celu realizacji umowy z urzędami pracy (w celu pozyskania nowego wyposażenia) są w stanie zatrudnić każdą osobę skierowaną z urzędu, aby po pewnym czasie dokonać zmiany pracownika na stanowisku pracy.

W ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, ujawniane nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązujących ich do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także o lekceważeniu niektórych przepisów, które w odczuciu pracodawców są zbyt rygorystyczne i utrudniają „normalne” prowadzenie działalności. Takie przyczyny naruszeń stwierdzane są głównie w małych zakładach pracy. Typowym przykładem lekceważenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mogą być nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy, a dotyczą braku instrukcji bhp, zapewniania odpowiedniej eksploatacji instalacji elektrycznej, aktualnej oceny ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości takie nie mają nic wspólnego z koniecznością przystosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Wpływ na stopień stwierdzanych nieprawidłowości ma również kondycja finansowa firmy, jej pozycja na rynku, jak również podejście do zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przez osoby zarządzające zakładem pracy. W ocenie inspektorów pracy, w małych zakładach pracy brakuje osób kompetentnych, posiadających niezbędną wiedzę zarówno w zakresie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy, jak również w dziedzinie bhp. Większość stwierdzanych nieprawidłowości wynika ze zbyt małego przywiązywania wagi do



spraw związanych z zatrudnieniem pracowników i warunków, w których wykonywana jest praca. Czasami, aby zapewnić przestrzeganie przepisów prawa pracy wystarczy np. przestrzegać terminów przeprowadzania okresowych badań lekarskich, czy też przeprowadzać systematycznie okresowe przeglądy pomieszczeń i stanowisk pracy. Przeprowadzanie okresowych przeglądów pomieszczeń i stanowisk pracy oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzanych nieprawidłowości zapobiega narażaniu pracowników na zagrożenia, w tym na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia (do pracodawców kierowane są decyzje z rygiem natychmiastowej wykonalności). Podejmowanie takich działań nie wymaga od pracodawców dużych nakładów finansowych. Inne działania podejmowane przez pracodawców, np. przeprowadzanie pomiarów instalacji elektrycznej, często wymaga pracy osób z zewnątrz zakładu oraz zapłaty za wykonaną usługę.

Doświadczenia inspektorów pracy pokazują, iż większość pracodawców nastawiona jest na osiągnięcie jak największych zysków. Są oni zainteresowani refundacją kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, natomiast nie interesują się przystosowaniem stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych (dostosowanie osób do stanowiska pracy, a nie stanowiska do potrzeb osób niepełnosprawnych). Rehabilitacja osób niepełnosprawnych odgrywa rolę drugorzędną. Tylko niewielka część zakładów pracy, np. zakłady aktywności zawodowej, które prawnie zobowiązane są do prowadzenia rehabilitacji osób niepełnosprawnych w ramach indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej i społecznej, zainteresowana jest podnoszeniem standardów warunków pracy, a dodatkowo zajmuje się rehabilitacją społeczną pracowników posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

### **„Pierwsza kontrola”**

Rok 2020 to kolejny rok realizacji zadania, które ma przede wszystkim charakter prewencyjno-doradczy i poprzez kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służyć ma wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie 35 „pierwszych” kontroli w 35 podmiotach.

W trakcie kontroli udzielono 60 porad prawnych, 19 z zakresu legalności zatrudnienia oraz 64 porady techniczne.

W wyniku „pierwszych” kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 219 decyzji, które dotyczyły 804 pracowników,
- 191 wniosków w 34 wystąpieniach, które dotyczyły 539 pracowników,
- 17 poleceń, które dotyczyły 41 pracowników.

Realizując środki prawne dotyczące świadczeń pieniężnych, po kontrolach wypłacono 8 108,72 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2020 r. naruszeń należą:

- w zakresie prawnej ochrony pracy: nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprawidłowości w treści zawartych umów o pracę (brak określenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikom przysługuje do wynagrodzenia dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych), nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nieudostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, nieprawidłowości w zakresie sporządzania i wydawania świadectw pracy, naruszenia dotyczące czasu pracy (brak obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresie

rozliczeniowym czasu pracy, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy), brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych.

- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: brak wstępnych badań lekarskich, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, brak szkoleń w zakresie bhp (w tym instruktażu ogólnego i stanowiskowego, szkolenia okresowego oraz szkolenia okresowego dla pracodawców), brak oceny ryzyka zawodowego (w tym jego aktualizacji z uwzględnieniem zagrożeń związanych z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2 przy wykonywanych pracach), nieprawidłowości w zakresie odzieży i obuwia roboczego. Wydane decyzje w zakresie bhp stanowią ok. 98% wszystkich decyzji. Natomiast decyzje wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji maszyn (czyli odnoszące się do nieprawidłowości „większej wagi”) stanowiły ok. 2% wszystkich decyzji bhp. Dotyczyły one w szczególności uregulowania nieprawidłowości w zakresie prac budowlanych (praca bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, nieprawidłowe rusztowania budowlane).
- w zakresie legalności zatrudnienia (w tym wykonywania pracy przez cudzoziemców): nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy (nie stwierdzono żadnych naruszeń w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców).

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w ramach realizacji tematu „pierwszej kontroli” przeprowadzili 35 kontroli, co w stosunku do roku poprzedniego, w czasie którego przeprowadzono 377 kontroli, stanowi ok. 9% kontroli przeprowadzonych w 2019 r. Na powyższy stan liczbowy niewątpliwie największy wpływ miały 2 czynniki: zmiana założeń do kontroli w zakresie doboru zakładów do kontroli (kontroli podlegają jedynie zakłady funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 1 rok, podczas gdy w poprzednich latach okres ten wynosił 5 lat) oraz „pandemia”, która nastąpiła w 2020 r. Nałożenie się tych dwóch czynników skutkowało niestety znacznym spadkiem ilości realizacji tematu „pierwszej kontroli”.

Naruszenia przepisów prawa pracy (w tym bhp i legalności zatrudnienia) najczęściej występowały w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. Ogółem w tych podmiotach wydano ok. 78% wszystkich decyzji nakazowych, 82% wniosków w wystąpieniach i stwierdzono 73% wykroczeń.

Podmioty większe (zatrudniające od 10 pracowników) są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. Natomiast podmioty mniejsze, dopiero zaczynające prowadzenie swojej działalności gospodarczej, często w ogóle nie posiadają jakiegokolwiek wiedzy o przepisach prawa lub jest ona znikoma. Nie zawsze też korzystają z pomocy wykwalifikowanych specjalistów, np. biur rachunkowych, co wiąże się z popełnianiem przez nie błędów i nieprawidłowości w zakresie stosowania obowiązujących przepisów. Nieznajomość przepisów, w szczególności wynikająca z częstotliwości ich nowelizacji, dla przedsiębiorców z małych firm, którzy sami prowadzą sprawy kadrowo-księgowe stanowi jeden z podstawowych powodów stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości. Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać zarówno z krótkiego czasu prowadzenia działalności przez pracodawców oraz z dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych.

Na pewno jedną z poważniejszych przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości (np. w wypłacie świadczeń pieniężnych) są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych – trudna sytuacja finansowa, na którą w dużej mierze ma wpływ okres „pandemii” (brak środków finansowych, które powstały w wyniku braku zapłaty przez innego kontrahenta).

## **Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii**

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w ramach realizacji w/w zadania, które rozpoczęło się w miesiącu VIII.2020 r. przeprowadzili do końca roku sprawozdawczego 520 kontroli.

Ogółem skontrolowano 509 podmiotów, które zatrudniały w ramach stosunku pracy 10 336 pracowników, a 1 009 osób świadczyło na ich rzecz pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ze zgromadzonych danych statystycznych wynika, iż w trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy sprawdzili w szczególności:

- 4 194 stanowiska pracy pod kątem ich organizacji z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy, jeżeli jest to możliwe ze względu na charakter działalności,
- wyposażenie pracujących/zatrudnionych w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii, jeżeli zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy jest niemożliwe ze względu na charakter działalności – w odniesieniu do 8 029 osób świadczących pracę,
- zapewnienie zatrudnionym/pracownikom środków do dezynfekcji rąk – w odniesieniu do 8 189 osób świadczących pracę,
- organizację stanowisk pracy zatrudnionych/pracowników mających kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi, zapewniającą dystans społeczny, przegrody z plexi lub innych materiałów, środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii – w odniesieniu do 2 525 stanowisk.
- wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez zatrudnionych/pracujących – w odniesieniu do 2 498 osób świadczących pracę.

Inspektorzy pracy sprawdzili również realizację przez podmioty kontrolowane obowiązków w zakresie dokonania oceny ryzyka zawodowego (w odniesieniu do 2 035 stanowisk) i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2 – w odniesieniu do 1 847 stanowisk pracy, a w odniesieniu do 2 025 stanowisk – określenie i stosowanie adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na w/w czynnik biologiczny.

W trakcie kontroli weryfikowano również zapewnienie interesantom /klientom/osobom trzecim rękawic jednorazowych i środków do dezynfekcji rąk.

Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w obszarze oceny ryzyka zawodowego (brak oceny ryzyka zawodowego, brak jej aktualizacji o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, brak określenia i stosowania adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na w/w czynnik biologiczny). Na kolejnym miejscu znalazły się nieprawidłowości w zakresie wdrożenia pracy zdalnej, organizacji stanowisk pracy, w tym dla pracowników mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi. Najmniej uchybień stwierdzono w zakresie wyposażenia pracujących/zatrudnionych w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii i zapewnienia środków do dezynfekcji rąk.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy uzyskali konkretne efekty przywracające odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii, w szczególności:

- zorganizowano 34 stanowiska (dla 74 osób) z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy,
- 55 zatrudnionych/pracujących wyposażono w środki ochrony (w szczególności rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle/przyłbice),
- 67 zatrudnionym/pracującym zapewniono środki do dezynfekcji rąk,
- 143 zatrudnionym/pracującym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi zapewniono właściwą organizację stanowisk pracy (w odniesieniu do 65 stanowisk),
- dla 266 stanowisk zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2 (w odniesieniu do 873 pracowników),

- dla 42 zatrudnionych/pracujących wdrożono rozwiązania organizacyjne przewidujących wykonywanie pracy zdalnej.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzieli podmiotom kontrolowanym:

- 378 porad prawnych,
- 718 porad technicznych,
- 87 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W związku z ustaleniami kontroli, inspektorzy pracy skierowali 8 zawiadomień do właściwych organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej o stwierdzonym nieprawidłowościach dotyczących ochrony życia i zdrowia pracujących.

### **Temat własny realizowany przez OIP Lublin**

W 2020 r. jako zadanie własne inspektorzy pracy kontrolowali **Bezpieczeństwo i higienę pracy w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych**.

Zakres w/w zadania obejmował dokonanie oceny stanu przestrzegania niektórych przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w hurtowniach, placówkach handlowych i innych podmiotach prowadzących sprzedaż i dystrybucję materiałów budowlanych z uwzględnieniem wymogów dotyczących przygotowania i kwalifikacji pracowników oraz kompletowania, oznakowania i sprawności środków transportu wewnątrzzakładowego oraz maszyn i urządzeń wykorzystywanych w pracach transportowych, magazynowania i składowania.

Kontrole miały na celu usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia oraz poprawę bezpieczeństwa pracy, skutkującą ograniczeniem zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych w kontrolowanych podmiotach.

W ramach realizacji zadania inspektorzy pracy OIP w Lublinie skontrolowali 7 podmiotów, które łącznie zatrudniały 96 osób, w tym 86 na podstawie stosunku pracy. Tylko w jednym podmiocie zatrudniano łącznie 10 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umów zlecenia. W zakładzie tym liczba zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych stanowiła duży odsetek zatrudnionych (było to ponad 55%, tj. 10 osób na 18 zatrudnionych). Taka struktura zatrudnienia w zakładzie była związana ze specyfiką i rodzajem prowadzonej działalności, rodzajem zamawianych usług – zleceniobiorcy byli zatrudniani sezonowo do wykonania prostych czynności związanych z prowadzoną działalnością.

Ze względu na wielkość zatrudnienia, kontrolowane zakłady należy zakwalifikować do trzech kategorii, są to mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa. Przeprowadzone przez inspektorów kontrole potwierdziły, iż na terenie OIP w Lublinie działalność gospodarcza związana ze sprzedażą materiałów budowlanych jest prowadzona w zakładach charakteryzujących się niewielką liczbą zatrudnienia.

Skontrolowane podmioty - odpowiednio do kategorii:

- mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 1 do 9 pracowników) – skontrolowano 5 podmiotów, co stanowi 71,4% wszystkich podmiotów poddanych kontroli;
- małych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) – kontroli poddano 1 podmiot, co stanowi 14,3% przeprowadzonych kontroli;
- średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – kontroli poddano 1 podmiot, co stanowi 14,3% przeprowadzonych kontroli.

W kontrolowanych podmiotach, w latach 2018-2020 nie stwierdzono wypadków przy pracy.

W wyniku przeprowadzenia oceny zagadnień kontrolowanych w ramach realizacji zadania „*Bhp w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych*” stwierdzono łącznie **49** nieprawidłowości regulowanych w decyzjach i **3** uchybienia, odnośnie których skierowano wnioski w wystąpieniach.

Oceniane zagadnienia sklasyfikowano odpowiednio w 3 głównych, niżej wymienionych kategoriach:

- a) Przygotowanie pracowników do pracy: a) szkolenia bhp; b) badania lekarskie; c) wymagane i dodatkowe kwalifikacje; c) wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej; d) ocena ryzyka zawodowego na zajmowanych stanowiskach; d) instrukcje stanowiskowe, bhp i eksploatacji, w tym ręcznych prac transportowych, magazynowania i składowania – łącznie stwierdzono **25** nieprawidłowości;
- b) Obiekty i pomieszczenia: a) budynki i teren zakładu (drogi i przejścia, stan techniczny, oznakowanie); b) pomieszczenia i stanowiska pracy (wyposażenie, oświetlenie, oznakowanie, zabezpieczenie; c) pomieszczenia socjalne i higieniczno-sanitarne – łącznie stwierdzono **16** nieprawidłowości;
- c) Maszyny i urządzenia, narzędzia oraz osprzęt: a) maszyny i środki transportu wewnętrznego (wózki jezdniowe i podnośnikowe, urządzenia transportu bliskiego, w tym suwnice, przenośniki, drabiny, podesty, regały magazynowe) – sprawność, dokumentacja eksploatacyjna i UDT, uprawnienia; b) urządzenia składowania i magazynowania – stan techniczny, zabezpieczenie, obciążenie, oznaczenie, przejścia i dojścia – łącznie stwierdzono **11** nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy reagując na stwierdzone naruszenia, wydali pracodawcom **49** decyzji, w tym **22** decyzje ustne i **27** decyzji pisemnych, zawartych w **6** nakazach oraz skierowali do nich **3** wnioski zawarte w **3** wystąpieniach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, wydano 20 decyzji terminowych. Ponadto, inspektorzy reagując na stwierdzone nieprawidłowości, 7 wydanym decyzjom nadali rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa, po stwierdzeniu bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. W większości były to pojedyncze decyzje dotyczące skierowania pracowników na wstępne badania lekarskie lub poddania ich szkoleniom wstępnym w zakresie bhp oraz zabezpieczenia i oznakowania dróg i przejść i stanowisk pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydawano decyzji zakazu wykonywania prac, decyzji wstrzymania prac oraz wstrzymania eksploatacji maszyn. Nie wydawano decyzji wykonywania badań i pomiarów oraz ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.

Po przeprowadzeniu wszystkich kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszenia przepisów prawa, które kwalifikowałyby do ukarania odpowiedzialnych mandatem karnym lub zastosowaniem środków wychowawczych. Nie kierowano także wniosków do sądu o ukaranie. Ponadto nie ujawniono okoliczności kwalifikujących się do zawiadomienia prokuratury.

W ocenianych zakładach, najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w kategorii przygotowania pracowników do pracy. W kategorii tej stwierdzono **25 nieprawidłowości**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zagadnień związanych z przeprowadzeniem badań lekarskich, szkoleń pracowników w dziedzinie bhp i zostały one stwierdzone w **4** kontrolowanych podmiotach (**10** nieprawidłowości, stanowiących **19,23%** wszystkich uchybień, dotyczących **39** pracowników). Najczęstszymi naruszeniami w tym zakresie, poza brakiem przeprowadzenia wymaganych przepisami szkoleń wstępnych w zakresie bhp oraz uzyskania odpowiednich zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, było również nieprzestrzeganie wymaganych przepisami terminów organizowania takich szkoleń lub kierowania pracowników na właściwe badania wstępne oraz niewłaściwego udokumentowania wymaganych szkoleń wstępnych.

Stosunkowo dużo, bo aż **8** nieprawidłowości, stanowiących **15,38%** ogółu uchybień, stwierdzono w obszarze przeprowadzania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników i zatrudnionych o zagrożeniach i sposobach ich eliminowania. Nieprawidłowości te stwierdzono w **6** zakładach i dotyczyły one **88** zatrudnionych.

Drugą, co do ilości stwierdzonych nieprawidłowości, była kategoria obiekty i pomieszczenia, która obejmowała trzy zagadnienia związane z budynkami i terenem zakładu, pomieszczeniami i stanowiskami pracy oraz pomieszczeniami socjalnymi i higieniczno-sanitarnymi. W kategorii tej zaewidencjonowano **16** nieprawidłowości. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zagadnień związanych z oznakowaniem i zabezpieczeniem terenu, pomieszczeń, dróg i przejść – **9** nieprawidłowości, stanowiących **17,31%** ogółu stwierdzonych uchybień. Najczęstszymi uchybieniami w tym zakresie były braki dotyczące określenia i oznaczenia dróg i przejść oraz nieprawidłowości w zakresie dojeżdż i przejść.

Trzecią co do wielkości liczbę nieprawidłowości odnotowano w kategorii zagadnień związanych z maszynami i urządzeniami, narzędziami oraz osprzętem – stwierdzono **11** nieprawidłowości, **8** – w zakresie stanu technicznego, zabezpieczenia i oznakowania urządzeń składowania i magazynowania oraz **3** nieprawidłowości – w zakresie stanu technicznego, zabezpieczenia i oznaczenia urządzeń składowania i magazynowania. W trakcie kontroli tych zagadnień, nieprawidłowości stwierdzono jedynie w **2** podmiotach, gdzie stwierdzono **8** uchybień w tym zakresie, co stanowiło **15,38%** wszystkich nieprawidłowości i dotyczyło to **69** zatrudnianych pracowników. W tym przypadku wydawane pracodawcom decyzje dotyczyły przede wszystkim zabezpieczenia wózków jezdniowych przed ich nieuprawnionym wykorzystaniem oraz niewłaściwego wykorzystywania urządzeń do składowania i niezgodnego z przepisami sposobu składowania i magazynowania przechowywanych materiałów.

W ramach prowadzonych czynności kontrolnych związanych z dokonaniem oceny stanu przestrzegania niektórych przepisów prawa pracy, poza wyżej opisanymi nieprawidłowościami, ujawniono również liczne przykłady „dobrych praktyk”, tj. wysokiej kultury pracy, organizacji i właściwego zastosowania i przestrzegania obowiązujących przepisów.

Wyróżnić tu należy prowadzenie działalności gospodarczej w zakładzie „SUPREMEX” Nowak Piotr, gdzie w czasie kontroli inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w zakresie zagadnień weryfikowanych podczas realizacji zadania. Za wzorowe i godne propagowania należy uznać: organizację, przygotowanie i prowadzenie prac związanych z transportem, magazynowaniem i składowaniem, gdzie literalnie zastosowano i wdrożono właściwe zasady i przepisy bezpieczeństwa, obowiązujące przy tego typu pracach, a ich przestrzeganie nie budzi żadnych zastrzeżeń.

Z opisanych w protokołach kontroli nieprawidłowości wynika, iż największa ich liczba dotyczyła zagadnień związanych z zapewnieniem właściwego przygotowania pracownika do pracy, oznakowaniem i zabezpieczeniem terenu zakładu, pomieszczeń pracy, dróg i przejść oraz urządzeń wykorzystywanych w czasie magazynowania i składowania materiałów.

Procentowy udział stwierdzonych nieprawidłowości w poszczególnych kategoriach, w odniesieniu do łącznej ich ilości (52 uchybienia), przedstawia poniższe zestawienie:

Lp.	Kategoria badanych zagadnień	Ilość uchybień	%-owy udział w całości uchybień
a.	Przygotowanie pracowników	25	48,08
b.	Obiekty, pomieszczenia pracy i pomieszczenia higieniczno-sanitarne i socjalne	16	30,78
c.	Maszyny i urządzenia, narzędzia oraz osprzęt	11	21,15

Wyniki wskazują, iż ograniczanie zagrożeń pracowników zatrudnionych przy prowadzeniu prac w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych należy rozpocząć od zapewnienia realizacji przez pracodawców ich podstawowych obowiązków

w zakresie właściwego przygotowania pracownika do pracy, oznakowania i zabezpieczenia terenu zakładu, pomieszczeń pracy, dróg i przejść oraz przygotowania i prowadzenia procesów pracy związanych z wykonywaniem prac transportowych, magazynowania i składowania.

Likwidacja większości uchybień dotyczy przeprowadzenia wymaganych szkoleń wstępnych w zakresie bhp, terminowego kierowania na wstępne badania lekarskie, właściwego wyposażenie w odzież i obuwie robocze, opracowania i udokumentowania ryzyka zawodowego na stanowiskach, informowania pracowników o ryzyku i zagrożeniach oraz sposobach ich eliminacji. Jak widać z ilości uchybień, usunięcie nieprawidłowości w tych obszarach, które w sumie osiągnęły **48,08%** wszystkich nieprawidłowości, zapewni znaczną poprawę bezpieczeństwa i poziomu przestrzegania obowiązujących przepisów.

Do tych działań należy zdecydowanie dołączyć wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z zabezpieczeniem, oznakowaniem dróg i przejść na terenie zakładu. Nieprawidłowości te, a w szczególności związane z oznakowaniem, wyznaczeniem i zabezpieczeniem dróg, przejść, miejsc składowania, przechowywania i magazynowania, stanowiące ponad około 1/3, tj. **30,78%** całości stwierdzonych uchybień, w znacznej mierze mogą mieć wpływ, bezpośredni lub pośredni, na aktywizację zagrożeń będących przyczyną większości zdarzeń potencjalnie zagrażających bezpieczeństwu pracy oraz prowadzących do wypadków przy pracy.

Z przeprowadzonych ocen wynika, iż w kontrolowanych zakładach na ilość uchybień, a więc pośrednio na ilość zagrożeń zawodowych, w stosunkowo mniejszym zakresie, wpływają maszyny i środki transportu wewnętrznego oraz stan techniczny maszyn, urządzeń, narzędzi i osprzętu. Są to nieprawidłowości stanowiące około **21,15%** całości stwierdzonych uchybień. W większości podmiotów nieprawidłowości w tych kategoriach nie występowały, a jeżeli występowały to najczęściej dotyczyły: zapewnienia zabezpieczenia wózków jezdniowych przed nieuprawnionym wykorzystaniem oraz niewłaściwego wykorzystywania urządzeń do składowania i niezgodnego z przepisami sposobu składowania i magazynowania przechowywanych materiałów.

W podmiotach, w których prowadzono czynności kontrolne wynikające z realizacji tematu własnego, są eksploatowane urządzenia podlegające dozorowi technicznemu, są to w większości wózki jezdniowe z mechanicznym napędem podnoszenia. W ramach czynności kontrolnych inspektorzy pracy, poza sprawdzeniem ewentualnie wymaganych uprawnień i kwalifikacji osób wykonujących czynności i prace wymagające dodatkowych zezwoleń, sprawdzali również dokumentacje dotyczące eksploatacji i wykorzystywania maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu, a w szczególności ważność decyzji zezwalających na ich eksploatację, wydawanych przez właściwe organy Urzędu Dozoru Technicznego.

W wyniku prowadzonych kontroli nie stwierdzono braku ważnych decyzji UDT, zezwalających na ich eksploatację i nie kierowano do właściwego miejscowo Urzędu Dozoru Technicznego zawiadomień o użytkowaniu tego typu maszyn bez ważnej decyzji, zezwalającej na ich eksploatację.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili **25** porad, w tym **10** prawnych, **13** dotyczących zagadnień bezpieczeństwa i przestrzegania obowiązujących przepisów bhp oraz **2** porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych **7** kontroli stwierdzono łącznie **52** nieprawidłowości dotyczących w/w zagrożeń. Z analizy ich rozkładu przedstawionego w tym sprawozdaniu wynika, iż największa ich liczba dotyczyła zagadnień odpowiednio związanych z przygotowaniem do pracy osób zatrudnionych, a w szczególności z przeprowadzeniem wstępnych badań lekarskich, wstępnych szkoleń w zakresie bhp i przeprowadzeniem oceny ryzyka zawodowego oraz prowadzeniem procesów pracy związanych z transportem i magazynowaniem. Część nieprawidłowości była usuwana w czasie kontroli, w wyniku

realizacji wydawanych przez inspektorów pracy decyzji ustnych (wydano ich 22). I tak jeszcze przed zakończeniem kontroli:

- zapewniono skierowanie pracowników na wstępne badania lekarskie,
- przeprowadzono lub właściwie udokumentowano przeprowadzone szkolenia wstępne,
- zabezpieczono i oznakowano drogi, przejścia i miejsca składowania, zabezpieczając składowane materiały oraz usuwając je z przejść i ciągów komunikacyjnych.

W ocenie inspektorów pracy, stwierdzone nieprawidłowości miały w większości charakter zaniedbań organizacyjnych – będących konsekwencją nieznajomości lub lekceważenia obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp. Przejawiały się one zwłaszcza w braku uregulowań wewnętrzzakładowych (np. instrukcji bhp, instrukcji i zasad prowadzenia prac, ocen ryzyka, ustalenia rodzajów odzieży i obuwia, ewidencji ich wydawania). Wykazały również brak dbałości o utrzymanie właściwej komunikacji na stanowiskach i w miejscach pracy, brak oznakowania, wyznaczenia i zabezpieczenia dróg i miejsc niebezpiecznych na terenie i w obiektach zakładów.

Konkludując należy stwierdzić, iż pracodawcy, eliminując zagrożenia związane z prowadzeniem prac w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych, powinni zapewnić wykonanie ciążyących na nich, podstawowych obowiązków w zakresie właściwego przygotowania pracownika do pracy i poprawy procesów pracy związanych z transportem i magazynowaniem, tj. przeprowadzenia wymaganych szkoleń wstępnych bhp, wstępnych badań lekarskich, właściwego wyposażenia w odzież i obuwie robocze oraz przygotowania, opracowania i udokumentowania ryzyka zawodowego na stanowiskach oraz opracowania właściwych instrukcji bhp, wykazów i zasad prowadzenia prac magazynowania, składowania i transportowania. Powinni eliminować wszystkie przejawy i próby uchybień w zakresie zorganizowanie bezpiecznego poruszania się na terenie zakładu, szerokości przejść i dojeżdż, sposobów i miejsc składowania i przechowywania.

Pracodawcy powinni zapewnić opracowanie i przestrzeganie odpowiednich uregulowań wewnętrzzakładowych odnośnie instrukcji, właściwej organizacji ruchu wraz z oznakowaniem i zabezpieczeniem miejsc niebezpiecznych.

Z analizy sposobu prowadzenia czynności kontrolnych i rodzaju stwierdzonych w tym temacie uchybień wynika, iż kontynuowanie kontroli w przedmiotowych obszarach można prowadzić w ramach już funkcjonujących w Programie działania PIP innych tematów, realizowanych w 2021 r.

## **2.2. Prawo pracy**

### **Rozpatrywanie skarg i wniosków**

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2020 r. należy podkreślić, jak ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy. W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 941 przy 2 200 zawiadomieniach odnotowanych w 2019 r. oraz 2 360 w 2018 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 11% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się jednak nadal na wysokim poziomie.

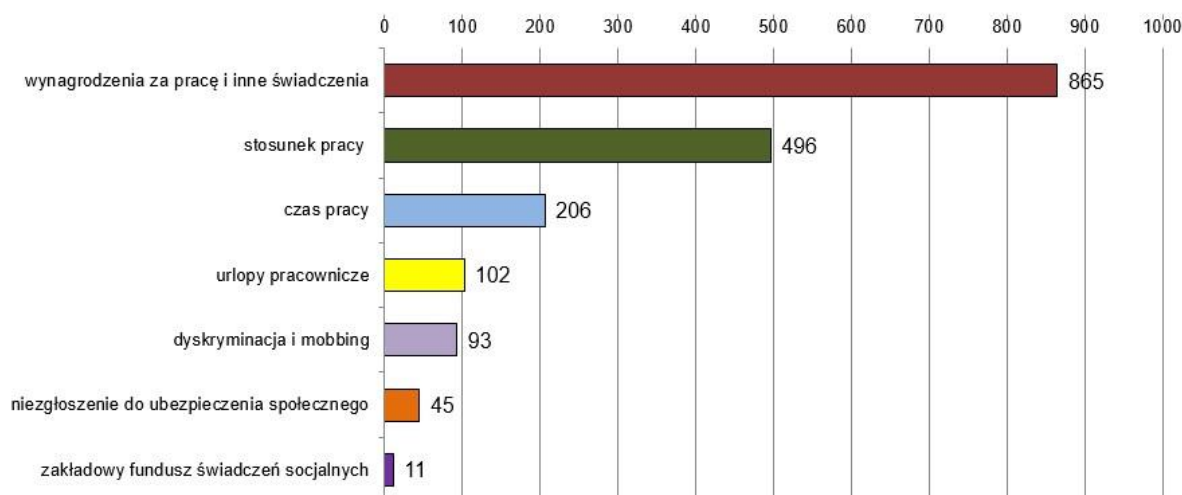
Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach – średnio były podnoszone w ok. 81% wszystkich skarg.



Rozkład tematyczny skarg dotyczących prawnej ochrony pracy w 2020 r. przedstawia się następująco:

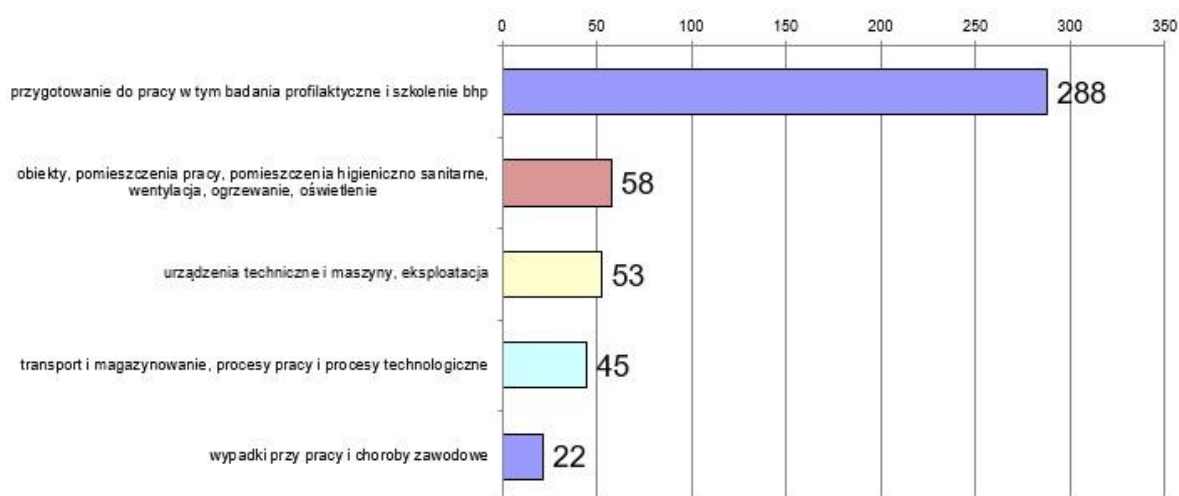
- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne – 865
- stosunek pracy – 496
- czas pracy – 206
- urlopy pracownicze – 102
- mobbing i dyskryminacja – 93
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej – 45
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 11
- skargi poza kompetencją Państwowej Inspekcji Pracy – 75.

Należy mieć na uwadze fakt, iż jedna skarga może dotyczyć kilku problemów.



Rozkład tematyczny skarg dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:

- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp – 288
- obiekty, pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie oraz oświetlenie – 58
- urządzenia techniczne i maszyny, eksploatacja – 53
- transport i magazynowanie, procesy pracy i procesy technologiczne – 45
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe – 22.



Rok 2020 odznaczał się nieznacznym spadkiem liczby wniesionych skarg. Liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 722 w 659 podmiotach, co stanowi ok. 31% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2020 r. Procent kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli utrzymał się w roku sprawozdawczym na podobnym poziomie jak w zeszłym roku.

Uwzględniając niezmienny od kilku lat rozkład tematyczny przedmiotu skarg, do najczęściej zgłaszanych problemów należały:

- brak wynagrodzenia za pracę lub jego nieterminowa wypłata, w tym nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad wypłacania pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych i urlopów bezpłatnych,
- nieterminowe wydawanie świadectw pracy,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- dopuszczanie pracowników do pracy, do której wykonywania nie posiadają oni wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach umowy o pracę,
- niezapewnianie przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, naruszenia w obrębie doby pracowniczej, jak również naruszenia prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczania dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych,
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy.

W roku 2020 zwiększyła się liczba zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych w stosunku do wszystkich skarg w roku sprawozdawczym. Liczba zarzutów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o ok. 4%. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż nierzadko skargi dotyczące naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzenia zgłaszane przed uchwaleniem tarcz finansowych, które wprowadziły nowe rozwiązania pozwalające m.in. na uregulowanie zaległych zobowiązań powstałych w skutek przymusowego zamknięcia danej branży z przyczyn epidemicznych – w dniu kontroli były zasadne w zakresie nieterminowej wypłaty, ale już uregulowanego wynagrodzenia.

Początkowy okres pandemii koronawirusa nierzadko był wykorzystywany przez pracodawców do łamania przepisów o urlopach, w tym urlopach bezpłatnych. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęły skargi pracowników, których zarzuty dotyczyły niezgodnego z przepisami udzielania przez pracodawców urlopów bezpłatnych i wypoczynkowych na czas przymusowego zamknięcia danej branży.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skarżący zgłaszali nieprawidłowości związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy, utrzymując się w roku sprawozdawczym na poziomie zbliżonym do 2019 r.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wzrosła w stosunku do ubiegłego roku, stanowiąc ok. 24% wszystkich zgłoszonych spraw. W dalszym ciągu większość nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp. Znamienne jest, iż w okresie sprawozdawczym wzrosła o ok. 42% w stosunku do 2019 r. – liczba skarg dotyczących przygotowania do pracy, w tym badań profilaktycznych i szkoleń bhp. Bez wątplenia było to następstwem sytuacji

epidemiologicznej, brakiem swobodnego dostępu do placówek profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz obawą przed bliższym kontaktem z lekarzem orzecznikiem (placówką medyczną) oraz osobami przeprowadzającymi szkolenia w zakresie bhp. Warto zwrócić uwagę, iż kilkakrotnie skarżący (najczęściej anonimowo) wskazywali jako zarzut brak przygotowania pracodawców do stanu epidemii, tj. nieprawidłowa organizacja stanowisk pracy, brak wyposażenia pracowników w środki ochrony, czy chociażby niezapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim – środków do dezynfekcji rąk.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 31 wniosków o kontrole, których nadawcami były organizacje związkowe.

Skargi i wnioski o kontrole wpływały od poniżej wymienionych organizacji związkowych:

- struktury NSZZ „Solidarność” – 12 skarg
- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 7 skarg
- OPZZ Pielęgniarek i Położonych – 1 skarga
- NSZZ „Solidarność” 80 – 3 skargi
- inne organizacje związkowe – 8 skarg (powstałe nowe struktury związkowe).

Rozkład tematyczny zagadnień zgłaszanych w skargach związkowych przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie za pracę – 9
- bezpieczeństwo i higiena pracy – 8
- stosunek pracy – 4
- stanowiska pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy – 3
- czas pracy – 2
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 2
- dyskryminacja i mobbing – 1
- społeczna inspekcja pracy – 1
- brak informacji dla organizacji związkowej o sytuacji ekonomicznej zakładu pracy – 1
- inne – 8.

Rok sprawozdawczy przyniósł spadek liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło bowiem 31 skarg, przy 60 skargach w 2019 r. W ich wyniku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 37 kontroli. Różnica pomiędzy liczbą skarg składanych przez związki zawodowe (31), a faktyczną liczbą kontroli skargowych (37) wynika stąd, iż 6 wniosków z 2019 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli już w roku 2020 r.

Podobnie jak w ubiegłych latach, największą aktywność w kierowaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wniosków o podjęcie działań kontrolnych przejawiały struktury NSZZ „Solidarność”.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy, w szczególności temat wynagrodzeń. Niemniej jednak pojawiła się również problematyka dotycząca:

- uprawnień Społecznego Inspektora Pracy i obowiązku realizacji przez pracodawcę zaleceń wpisanych do księgi zaleceń i uwag SIP,
- trybu wprowadzania przez pracodawcę zmian do obowiązującego regulaminu pracy,
- nieprawidłowości przy uzgadnianiu regulaminu wynagradzania z poszczególnymi organizacjami związkowymi,
- legalności zastosowania przez pracodawcę równoważnego systemu czasu pracy.

W 2020 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem placówki oświaty i kultury (7 kontroli), zakłady służby zdrowia (4 kontrole), domy pomocy społecznej (2 kontrole). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe spadła o ok. 47% w stosunku do 2019 r. Nie sposób stwierdzić jednoznacznie z czego wynika spadek liczby skarg związkowych w stosunku do lat wcześniejszych. Wydaje się, iż sytuacja epidemiczna

skutkowała w roku sprawozdawczym zwiększonym zapotrzebowaniem organizacji związkowych na porady prawne, co pomagało rozwiązywać sytuacje sporne bezpośrednio z pracodawcą. Tym samym szereg problemów natury prawnej na linii pracodawca – związki zawodowe, starano rozwiązywać bez ingerencji organów inspekcji pracy.

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontynuował badanie narażenia pracowników na działania noszące znamiona mobbingu w sytuacji wpływania skarg, w których pracownicy informowali o doświadczaniu zachowań niepożądanych ze strony współpracowników lub przełożonych. Do realizacji powyższego badania wykorzystuje się ankietę MDM Instytutu Medycyny Pracy. Jest to narzędzie stworzone przez sekcję psychologów Instytutu Medycyny Pracy im. profesora Nofera w Łodzi.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 6 zakładach pracy. Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe spadła w porównaniu do lat poprzednich (12 w roku 2017, 12 w roku 2018, 16 w roku 2019, 6 w roku 2020).

Nierzadko inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli w ramach, których badane jest narażenie pracowników na działania noszące znamiona mobbingu, proponują pracodawcy udział w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”. Szkolenie dla pracodawcy i pracowników dotyczy zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi. W okresie sprawozdawczym zaproszenie takie zostało skierowane do 5 zakładów pracy. Skorzystały z niego 2 podmioty.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2020 r. pozwala wyciągnąć wnioski, iż zasadnym jest kontynuowanie czynności kontrolnych w przypadku skarg dotyczących problemu mobbingu. Efektów uzyskiwanych podczas tych kontroli nie sposób jednak mierzyć ilością kierowanych środków prawnych. Są one zauważalne w zachowaniach pracowników i pracodawcy, które wpływają na wzrost poziomu bezpieczeństwa i satysfakcji z pracy.

### **Kontrole prawne**

W 2020 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem działania PIP na rok 2020, w dwóch grupach zadań:

- zadań bieżących na 2020 r.,
- zadań stałych.

W ramach zadań bieżących, w 2020 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,
- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- czasu pracy w korporacjach,
- czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego,
- czasu pracy w urzędach administracji państwowej,
- handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp (w tym w placówkach wielkopowierzchniowych),
- edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.

W ramach zadań stałych inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących:

- zatrudniania młodocianych,
- agencji zatrudnienia i pracy tymczasowej,

- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium RP oraz do Polski w ramach świadczenia usług,
- czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- placówek handlowych – w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

### **Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**

Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy należy do najbardziej newralgicznych obszarów ochrony pracy, ważnych także ze względu na swój aspekt społeczny. W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 26 kontroli u 26 pracodawców.

Stwierdzone w roku 2020 nieprawidłowości w związku z realizacją tematu z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń przedstawiają poniższe dane (liczba pracodawców, których dotyczyły):

- 1) Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń
  - prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy – 17 pracodawców,
  - określenie i ustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, obwieszczenie) – 13,
  - ustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy i poinformowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 4.
- 2) Przestrzeganie przepisów o czasie pracy
  - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu – 1,
  - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – 2,
  - zapewnienie odpoczynku
    - dobowego – 3
    - tygodniowego – 2,
  - zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 5,
  - zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy – 1.
- 3) Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy
  - wypłata wynagrodzenia w terminie – 10,
  - dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 5,
  - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – 1,
  - wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – 3,
  - ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – 5,
  - odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – 2,
  - ekwiwalent za pranie odzieży roboczej – 0,
  - rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej i przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 8,
  - rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej i przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - udzielenie czasu wolnego – 2,
  - rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem (dodatek za pracę w niedzielę, święto) – 1,
  - należności pieniężne z tytułu podróży służbowych – 1.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. u pracodawców objętych kontrolami stwierdzono z reguły występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Dotyczyły one nierzadko wszystkich zatrudnionych pracowników i obejmowały okres kilku miesięcy kalendarzowych.

W porównaniu do ubiegłego roku na wyższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące ewidencji czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły ok. 65% kontrolowanych zakładów i polegały nie tylko na nie prowadzeniu ewidencji czasu pracy w formie papierowej bądź elektronicznej, ale również na nierzetelnej dokumentacji, która nie odzwierciedlała stanu faktycznego.

Szukając współzależności pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach należy zauważyć, że najczęstsza relacja zachodziła pomiędzy nie zapewnieniem dnia wolnego za pracę w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym a nie wypłaceniem pracownikowi wynagrodzenia za pracę z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Brak rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy nie skutkowało wypłatą należnego normalnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości dla naruszeń z zakresu czasu pracy:

- nieznanomość przepisów prawa lub lekceważenie uchybień,
- przeoczenia i omyłki wynikające z braku wiedzy i doświadczenia zawodowego,
- obciążenia organizacyjne i osobowe wynikające z nowych regulacji prawnych.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości dla naruszeń z zakresu wynagrodzeń:

- brak środków pieniężnych,
- optymalizowanie zysku i ograniczanie kosztów działalności gospodarczej,
- trudności oraz omyłki w interpretacji przepisów prawa.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie w związku z realizacją tematu przeprowadzili 26 kontroli, w tym 15 kontroli skargowych. Skierowano do pracodawców 6 nakazów zawierających 16 decyzji płacowych na kwotę 160 468,00 zł, które dotyczyły 66 pracowników. Wykonane zostały 4 nakazy obejmujące 13 decyzji i 41 pracowników. W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 35882,60 zł. Doręczono pracodawcom 26 wystąpień, zawierających 106 wniosków i dotyczących 1 013 pracowników. Zrealizowano 22 wystąpienia obejmujące 88 wniosków (961 pracowników), w efekcie których wypłacono należności pieniężne na kwotę 11055,45 zł. Ponadto, 3 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy wypłacenia 9 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę 1 280,69 zł.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był zarówno w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenia złożonych skarg, jak też przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 297 305,10 zł dla 170 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 618 045,10 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 5 środków wychowawczych, nakładając 4 grzywny w drodze mandatu karnego w łącznej wysokości 4 500 zł oraz skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie pracodawcy.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w roku 2020 należy podkreślić, iż naruszenia przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzenia nadal klasyfikują się na niezadowalającym poziomie, dlatego wskazane jest kontynuowanie kontroli, szczególnie

u tych pracodawców, których w przeszłości te nieprawidłowości dotyczyły. Istotną w procesie kontrolnym jest rola inspektora pracy, który swoją wiedzą (porady, opinie, szkolenia, konsultacje) powinien wspomagać małych i średnich przedsiębiorców, którzy nie dysponują wykwalifikowaną kadrą i środkami finansowymi na dodatkowe szkolenia pracowników. To ponad 90% przedsiębiorców, a w roku 2020, z uwagi na sytuację epidemiologiczną, ich działalność została dodatkowo ograniczona i utrudniona. Natomiast w przypadku celowych i zawinionych naruszeń przepisów, konieczne jest stosowanie przez inspektorów pracy wobec pracodawców środków odpowiednich do skali i ciężkości stwierdzonych nieprawidłowości, co znacznie wzmocniłoby efektywność prowadzonego nadzoru.

Na uwagę w zakresie nowych regulacji prawnych zasługują obowiązujące od 1 grudnia 2020 r. przepisy ustawy z 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, które przewidują sankcje dla pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu, który zatrudnia pracowników będących dłużnikami alimentacyjnymi „na czarno” lub wypłaca im wynagrodzenie „pod stołem”. Zgodnie z art. 281 § 2 Kodeksu pracy wysokość grzywny może wynieść od 1 500 zł do 45000 zł. Zmianę przepisów w tym zakresie należy ocenić pozytywnie, również w odniesieniu do wysokości grzywny.

### **Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku, czas pracy kierowców**

W 2020 roku, w ramach realizacji tematu 033 „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców” przeprowadzono 19 kontroli, w tym 15 kontroli przeprowadzono w wyniku badania skarg pracowniczych. Kontrole objęły łącznie 29 179 dni pracy 203 kierowców, w tym:

- w przewozie osób:
  - a) krajowym – w ramach 1 kontroli sprawdzono 442 dni pracy 5 kierowców;
  - b) w międzynarodowym przewozie osób w 2020 r. – nie przeprowadzano kontroli,
- w przewozie rzeczy:
  - a) krajowym – w ramach 4 kontroli sprawdzono 2 388 dni pracy 23 kierowców;
  - b) międzynarodowym – w ramach 14 kontroli sprawdzono 26 349 dni pracy 175 kierowców.

Kontrolowane zakłady prowadziły:

- krajowy przewóz zarobkowy – 5 pracodawców (skontrolowano 2 830 dni 28 kierowców),
- międzynarodowy przewóz zarobkowy – 14 pracodawców (skontrolowano 26 349 dni pracy 175 kierowców).

Na przestrzeni 2020 roku stwierdzono łącznie 365 naruszeń z zakresu czasu pracy skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych.

Stwierdzone naruszenia dotyczyły:

- przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Ujawniono 216 naruszeń, dotyczących 102 kierowców, co stanowi 59% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy. Stwierdzono 60 naruszeń, dotyczących 34 kierowców, co stanowi 16% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.
- skrócenia wymaganego skróconego okresu odpoczynku dziennego – zarówno w przypadku załogi jednoosobowej, jak i załogi kilkuosobowej. Stwierdzono 29 naruszeń, dotyczących 23 kierowców, co stanowi 8% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone. Stwierdzono 17 naruszeń, dotyczących 14 kierowców, co stanowi 5% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.

- skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin. Stwierdzono 9 naruszeń, dotyczących 9 kierowców, co stanowi 2% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.
- skrócenia wymaganego regularnego okresu odpoczynku dziennego. Stwierdzono 8 naruszeń, dotyczących 7 kierowców, co stanowi 2% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.
- niespełnienia wymogu dzielonego dziennego okresu odpoczynku. Stwierdzono 7 naruszeń, dotyczących 6 kierowców, co stanowi 2% ogółu ujawnionych nieprawidłowości.
- skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin. Stwierdzono 4 naruszenia, dotyczące 3 kierowców.
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin w sytuacji, gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin. Stwierdzono 4 naruszenia, dotyczące 4 kierowców.
- przekroczenia maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 2 i art. 26c ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców. Stwierdzono 3 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- przekroczenia maksymalnego dwutygodniowego czasu prowadzenia pojazdu. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- skrócenia regularnego okresu odpoczynku tygodniowego, jeżeli jego skrócenie nie jest dozwolone. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- przekroczenia maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 i art. 26c ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w przypadku, gdy niedozwolonym było jego przedłużenie do 60 godzin. Stwierdzono 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców.
- skrócenia wymaganego skróconego okresu odpoczynku tygodniowego. Stwierdzono 1 naruszenie.
- nieudostępnienia podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówek oraz pobranych i przechowywanych danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego. W trakcie 1 kontroli pracodawca nie okazał wykresówki oraz danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego potwierdzających fakt nieprowadzenia pojazdu, obejmujących 2 dni pracy 2 kierowców.

Na podstawie kontroli prowadzonych w ostatnich kilku latach zaobserwować można znaczny spadek świadczenia przez przewoźników usług polegających na międzynarodowym przewozie drogowym osób pojazdami przystosowanymi do przewozu powyżej 9 osób wraz z kierowcą (podlegających regulacjom Rozporządzenia (WE) nr 561/2006). W większości zakładów prowadzących tego rodzaju działalność tabor samochodowy wymieniony został na pojazdy przystosowane do przewozu do 9 osób wraz z kierowcą, co do których brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących, a przewozy nie podlegają pod rozporządzenie (WE) nr 561/2006.

W przeważającej części posiadane przez pracodawców pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe. Wystąpiły one w 400 pojazdach spośród 404 podlegających kontroli. Stanowi to ok. 99% ogółu skontrolowanego taboru. Żaden z kontrolowanych pojazdów nie był wyposażony w tachograf inteligentny.

W okresie sprawozdawczym, w zakresie przestrzegania przez kierowców przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR stwierdzono łącznie 127 naruszeń.

Poniższa tabela obrazuje ich podział ze względu na rodzaj nieprawidłowości:



Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych naruszeń
zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	58
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku - dziennego	41
przestrzeganie limitu czasu jazdy - dziennego	21
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku - tygodniowego	3
przestrzeganie limitu czasu jazdy - tygodniowego	2
przestrzeganie limitu czasu jazdy - dwutygodniowego	2

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Przeprowadzone kontrole wykazały również dużą skalę naruszeń przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR w zakresie odbierania przez kierowców dziennego czasu odpoczynku oraz przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 roku największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła jednak naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, w tym przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 216 przypadków takich naruszeń. Kontrole wykazały również znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie skrócenia przez kierowców obowiązkowej przerwy w pracy (13 przypadków).

W ramach działań kontrolnych i przeprowadzonych postępowań administracyjnych wydano 19 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej wysokości 48 800 zł. W jednym przypadku kara w wysokości 12 000 zł nałożona została z powodu niepoddania się kontroli przez przedsiębiorcę.

Przeprowadzone w 2020 roku kontrole i skala stwierdzonych naruszeń potwierdziły konieczność dalszego prowadzenia kontroli o tej tematyce. Przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

### **Pracownicy tymczasowi**

W roku 2020 realizując temat egzekwowania przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przeprowadzono 9 kontroli, w tym wynikających: z rozpoznania skarg – 5 kontroli; realizacji planu kontroli agencji wytypowanych pod względem świadczonych usług – 2 kontrole; na wniosek urzędu pracy oraz urzędu celno-skarbowego – 2 kontrole.

W wyniku przeprowadzenia kontroli w agencjach zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej inspektorzy pracy:

- wydali 4 wystąpienia z 11 wnioskami,
- skierowali do sądu rejonowego 1 wniosek o ukaranie z 5 zarzutami,
- nałożyli 1 mandat karny na pełnomocnika spółki za 3 wykroczenia,
- nałożyli 1 mandat karny na cudzoziemca pracującego bez wymaganego zezwolenia na pracę, tj. za 1 wykroczenie.

W analizowanym okresie stwierdzone naruszenia przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych dotyczyły przede wszystkim:

- złożenia Marszałkowi Województwa Lubelskiego nieprawdziwych danych w zakresie liczby osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do pracy tymczasowej, co wynikało z nielegalnej pracy cudzoziemców – stwierdzono w jednej agencji,
- powierzania pracy zarobkowej 16 obywatelom Ukrainy niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę, co stwierdzono w 2 agencjach zatrudnienia,
- powierzania pracy zarobkowej 6 obywatelom Ukrainy bez wymaganego zezwolenia na pracę, co stwierdzono w jednej agencji,
- powierzania pracy zarobkowej 21 cudzoziemcom bez zawarcia z nimi pisemnych umów, co stwierdzono w jednej agencji,
- wykonywania pracy przez 6 cudzoziemców bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego,
- niewykazania wszystkich godzin pracy cudzoziemców, poprzez zaniżanie ich w rachunkach do umów zlecenia oraz w zgłoszeniach do ZUS – w jednej agencji zatrudnienia,
- niewydania 35 osobom /obywatelom Ukrainy/ skierowanym do pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenia zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika – stwierdzono w jednej agencji zatrudnienia,
- nieterminowego powiadomienia powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez 1 cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

Według agencji pracy tymczasowej przyczynami wystąpienia stwierdzonych nieprawidłowości były:

- nieprecyzyjne przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz ich niejednolita interpretacja,
- niespójna współpraca przy ograniczonym kontakcie pracowników tymczasowych z agencją zatrudnienia z uwagi na miejsce wykonywania pracy u pracodawców użytkowników,
- błędy i nieumyślne omyłki osób odpowiedzialnych.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami nieprawidłowości ujawnionych w czasie kontroli były:

- działania mające na celu uzyskanie korzyści finansowych,
- błędy, brak znajomości przepisów lub niekompetencja osób odpowiedzialnych,
- rozbieżności stanowisk pomiędzy agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem w kwestiach istotnych dla warunków pracy osób wykonujących pracę tymczasową.

W roku sprawozdawczym nie stwierdzono naruszeń w zakresie:

- a) kierowania osób wyłącznie do wykonywania zadań zgodnych z definicją pracy tymczasowej,
- b) przestrzegania przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej,
- c) przestrzegania regulacji art. 177 § 3 Kodeksu pracy (zakres ochrony w związku z macierzyństwem),
- d) nie ujawniono przypadku prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej.

Kontrole przeprowadzone na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wykazały, że charakterystyczny dla pracy tymczasowej stosunek pracy pojawia się rzadziej, gdyż jest wypierany przez umowy cywilnoprawne o charakterze tymczasowym.

Nadal więc nasilającym się zjawiskiem w zakresie pracy tymczasowej jest powierzanie pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego. Ponadto, praca tymczasowa powierzana jest w większości cudzoziemcom.

Oceniając znowelizowane przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy można stwierdzić, że zapoczątkowały one oczekiwane ich uszczegółowienie, zwłaszcza w zakresie odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa dotyczących powierzania pracy tymczasowej.

Pozytywnie należy ocenić maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej. Obecnie agencje przestrzegają obowiązku kierowania pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, w związku z przewidzianymi sankcjami przez przepisy prawa.

Analogiczne ograniczenia dotyczą wykonywania pracy na podstawie umów prawa cywilnego lub umów cywilnoprawnych łączonych z umowami o pracę, w określonym ustawą okresie. Wydaje się, że to najistotniejsza zmiana ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zapobiegająca patologiom zatrudnienia tymczasowego, które występowało w latach poprzednich. Praktyką było omijanie przepisu o maksymalnym okresie zatrudnienia pracownika tymczasowego. Jednoznaczny zapis dotyczący jego stosowania wobec osób wykonujących pracę na podstawie umów prawa cywilnego, zapobiega dotychczasowym wątpliwościom interpretacyjnym.

Na pełną akceptację zasługuje nowelizacja nakładająca na agencję zatrudnienia obowiązek dokumentowania w formie zaświadczenia okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika, osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wprowadzone zmiany ułatwią organom kontrolnym identyfikację osób świadczących czynności o charakterze tymczasowym, a sami zainteresowani uzyskają pisemne potwierdzenie okresu wykonywania pracy tymczasowej w ramach usług agencji zatrudnienia.

Ważną zmianą proponowaną przez Państwową Inspekcję Pracy było wprowadzenie większej ochrony kobiet w ciąży. Ochroną wynikającą z zastosowania art. 177 § 3 Kodeksu pracy objęto pracownice tymczasowe mające co najmniej 2 miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej, na podstawie umowy o pracę. Wprowadzenie tego przepisu umożliwi pracownicy również otrzymanie zasiłku macierzyńskiego po urodzeniu dziecka.

Kolejna zmiana ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dotyczyła obowiązku przekazania pracownikowi tymczasowemu informacji umożliwiającej nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji oraz o zmianach danych, umożliwiających kontakt z agencją. Zatwierdziła ona tylko status quo. Jak wynikało z wcześniejszych doświadczeń inspektorów pracy, agencje zatrudnienia w sposób bardzo precyzyjny przekazywały wszelkie dane kontaktowe pracownikom tymczasowym.

Zmiany wprowadzone od dnia 1 czerwca 2017 r. nowelizacją ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych należy ocenić pozytywnie zarówno dla działalności agencji zatrudnienia, jak również dla organów nadzoru i kontroli przeprowadzających kontrole w zakresie przestrzegania jej przepisów.

### **Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych**

W 2020 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 4 kontrole w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, w tym jedna placówka należała do sieci handlowych z kapitałem polskim, dwie działały na zasadzie franczyzy, jedna placówka prowadzona była przez osobę prywatną.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy zastosowali środki prawne, których zestawienie przedstawiono w poniższej tabeli:

<b>Środki prawne wydane ogółem we wszystkich placówkach handlowych wielkopowierzchniowych</b>			
<b>Decyzje:</b>		<b>Wystąpienia:</b>	
<b>wydane</b>	<b>wykonane</b>	<b>wydane</b>	<b>wykonane</b>
21	17	18	11

Bieżące kompleksowe kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy potwierdziły wysoki poziom przestrzegania przepisów prawa pracy. Wydane w wyniku kontroli środki prawne miały na celu eliminację stwierdzonych nieprawidłowości, niemniej jednak skala naruszeń nie miała charakteru szczególnie rażącego, powtarzalnego lub wynikającego z nierespektowania przez zatrudniającego obowiązujących przepisów prawa.

Należy przy tym podkreślić, iż wielkopowierzchniowe placówki handlowe należące do dużych sieci handlowych, niezależnie od czynności organów kontroli, podejmują systemowe działania mające na celu stałą poprawę warunków pracy, tym samym zwiększając poziom bezpieczeństwa w pracy.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w zakresie prawnej ochrony pracy wskazuje, iż w 2020 r. nie wystąpiły przypadki naruszeń związanych z nawiązaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, niewydaniem świadectwa pracy, nieprawidłowego sporządzania rozkładów czasu pracy. Nie stwierdzono naruszenia przepisów odnośnie czasu pracy, w tym świadczenia przez pracowników pracy w niedzielę i święta, w godzinach nadliczbowych.

W tematyce dotyczącej wynagrodzeń za pracę – nie stwierdzono przypadku dokonywania przez pracodawcę bezpodstawnego obniżenia wynagrodzenia lub dokonywania potrąceń. Nie wystąpiły przypadki wypłaty wynagrodzenia poniżej obowiązującej płacy minimalnej, czy też nie wypłacania lub zaniżania wysokości wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz za czas choroby pracownika, ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego w okresie zatrudnienia urlopu wypoczynkowego.

W zakresie tematyki związanej z procedurą udzielania pracownikom należnych urlopów wypoczynkowych – nie stwierdzono nieprawidłowości, z uwzględnieniem problematyki związanej z ustalaniem pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego, czy też prawidłowego określenia wymiaru należnego urlopu wypoczynkowego. Urlopy były udzielane w terminach określonych przepisami, z zachowaniem prawa do nieprzerwanego 14-dniowego odpoczynku.

W toku prowadzonych kontroli nie ujawniono przypadków wykonywania pracy bez potwierdzenia jej warunków. We wszystkich placówkach wielkopowierzchniowych objętych kontrolami – nie stwierdzono naruszenia przepisów związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Stwierdzone naruszenia przepisów prawa pracy miały charakter jednostkowy i przykładowo dotyczyły: nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych (w 1 placówce handlowej, dotyczyło 2 pracowników), czy też poddania 1 pracownika szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp przed zawarciem umowy o pracę. Prowadzone kontrole wykazały jeden przypadek naruszenia prawa z zakresu prowadzenia dokumentacji pracowniczej, tj. nieprowadzenie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy dla zatrudnionych pracowników. Naruszenie dotyczyło 16 pracowników.

Kontrole przeprowadzone w przedmiocie technicznego bezpieczeństwa pracy wykazały, że najczęściej występujące nieprawidłowości miały związek z transportem i magazynowaniem towarów. Dotyczyło to w szczególności:

- niewłaściwego i niestabilnego składowania towarów,
- niewłaściwego doboru miejsca składowania towarów,

- braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych,
- składowania towarów w taki sposób, że dochodziło do sytuacji przeniesienia środka ciężkości poza obrys składowanego towaru, oraz składowania niezgodnego z opracowaną instrukcją (stosy wyższe, niż ustalono w instrukcji).

Ponadto, ujawniono m.in. brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz nieuwzględnienie w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników niebezpiecznych i sposobów ich ograniczania. Stwierdzone uchybienia wynikały z braku odpowiedniego zaangażowania ze strony osób prowadzących zadania służby bhp (opracowana ocena ryzyka zawodowego sporządzona była pobieżnie i nie odzwierciedlała wszystkich występujących zagrożeń).

W 2020 roku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Powyższe miało związek z czasookresem ich używalności, bowiem jednostki handlowe były obiektami nowymi lub funkcjonującymi niedługo okres czasu, co miało wpływ na zadowalający ich stan techniczny.

Podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych na terenie obiektów handlowych. Uzasadnieniem tego zjawiska jest fakt wyposażenia placówek handlowych w maszyny i urządzenia spełniające zasadnicze wymagania oraz ograniczenie tworzenia i funkcjonowania tzw. działów przetwórczych, co zmniejsza lub eliminuje występowanie zagrożeń związanych z obsługą maszyn i urządzeń.

W 2020 roku, jak i w poprzednim okresie sprawozdawczym, nadal występują nieprawidłowości związane z niezapewnieniem pracownikom w pomieszczeniach szatni odpowiedniej ilości miejsc do siedzenia. Pracownicy zmuszeni byli do przebierania się w odzież roboczą bez możliwości skorzystania z krzeseł lub innego rodzaju miejsca do siedzenia.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w roku bieżącym wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich odnotowano na podobnym poziomie występowanie nieprawidłowości w obszarach: wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, jak również zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury na poszczególnych stanowiskach pracy. Nie wystąpiły przypadki braku przydzielenia lub używania przez pracowników odzieży roboczej podczas wykonywania pracy.

Reasumując, należy stwierdzić, iż ujawniony stan bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych) w stosunku do lat poprzednich pozostał na zbliżonym poziomie. Potwierdza to średnia liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych na jedną kontrolę (w 2019 – 7 decyzji, a w 2020 – ok. 5 decyzji). Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach (lub ich jednostkach) dotychczas nie kontrolowanych.

### **Pozostałe placówki handlowe**

W 2020 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 16 kontroli placówek handlowych (małych sklepów), w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa jej wykonywania. Wszystkie skontrolowane placówki handlowe (o powierzchni sprzedażowej do 300 m<sup>2</sup>) należą do polskiej sieci supermarketów spożywczo-przemysłowych. W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 131 osób, w tym w ramach zatrudnienia pracowniczego pracę wykonywało 111 osób. Spośród 16 skontrolowanych pracodawców 10 zakładów pracy zakwalifikowano do grupy małych pracodawców, tj. zatrudniających do 9 pracowników, a 6 zakładów – do grupy średnich pracodawców, na rzecz których pracę świadczyło od 10 do 49 zatrudnionych.

W wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- ogółem 80 decyzji, w tym:
  - 25 decyzji ustnych,
  - 21 decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- 4 polecenia,
- 10 wystąpień zawierających 56 wniosków.

Do dnia 31.12.2020 r. wykonano 60 decyzji oraz wdrożono do realizacji 26 wniosków wystąpienia.

Inspektorzy pracy:

- nałożyli 2 mandaty karne na ogólną sumę grzywnien 2 100 zł. Mandaty karne nałożono łącznie za 8 wykroczeń.
- zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego. Liczba wykroczeń w środkach wychowawczych wyniosła 2.
- skierowali 1 wniosek do sądu o ukaranie. Liczba wykroczeń we wniosku do sądu – 3.

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu prawa pracy wykazała, iż najwięcej uchybień odnotowano w odniesieniu do obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej związanej z zatrudnieniem, tj. akt osobowych oraz ewidencji czasu pracy, a także wypłacenia pracownikom wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazane naruszenia stanowią 30% wszystkich stwierdzonych nieprawidłowości, co kształtuje się na porównywalnym poziomie w stosunku do roku ubiegłego.

Dokonując kompleksowej oceny przestrzegania przepisów w małych placówkach handlowych należy zwrócić uwagę na występowanie sporadycznych przypadków świadczenia przez pracowników pracy w niedzielę oraz w dni świąteczne. Stwierdzone naruszenie miało miejsce wyłącznie w 1 przypadku. Również naruszenia z zakresu czasu pracy, a dotyczące m.in. zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – nie stanowiło naruszeń dominujących.

Należy wskazać, iż w żadnym przypadku podczas kontroli nie postawiono zarzutu niewypłacenia wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Dane statystyczne wskazują, iż w zakresie prawidłowego naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, w ponad 25% przypadków stwierdzone nieprawidłowości dotyczą niewypłacenia wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

Generalnie należy stwierdzić, że przyczyną występowania wskazanych naruszeń jest brak wśród mikro przedsiębiorców dostatecznej wiedzy na temat obowiązujących przepisów, którzy ze względu na ograniczanie kosztów związanych z prowadzoną działalnością na ogół nie korzystają z wyspecjalizowanych służb kadrowych. W przeciwieństwie do dużych sieci handlowych, które tworzą pionory obsługi administracyjno-kadrowej, wprowadzając równocześnie rozwiązania mające na celu skrupulatne ewidencjonowanie czasu pracy zatrudnionych pracowników.

Wzorem lat ubiegłych, do najistotniejszych efektów działalności kontrolnej w zakresie prawnej ochrony pracy było wykonanie przez pracodawców środków prawnych dotyczących realizacji obowiązków o charakterze płacowym, w tym: 3 decyzji płacowych (w łącznej kwocie 5 990,40 zł) oraz 3 wniosków wystąpienia (w łącznej kwocie 10 771,22 zł).

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć zaniechania na gruncie przygotowania pracowników do pracy, naruszenia przepisów regulujących problematykę magazynowania i składowania oraz eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych.

Naruszenia przepisów dotyczące obowiązku uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy lub poddania pracowników wymaganym szkoleniom odnotowano w 56% skontrolowanych placówek handlowych, co stanowi spadek o 19 punktów procentowych w stosunku do roku 2019, w którym skontrolowano o 4 placówki mniej.

W mniejszym zakresie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania (31% skontrolowanych placówek handlowych), tj. nieopracowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych z uwzględnieniem postanowień dotyczących transportu ręcznego oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych ze składowaniem i magazynowaniem towarów. Nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania towarów są charakterystyczne dla kontrolowanej grupy podmiotów, tj. zastawianie towarami ciągów komunikacyjnych i dostępu do rozdzielnic prądu elektrycznego. Przyczynę nieprawidłowości w tym zakresie stanowią uwarunkowania faktyczne w postaci ograniczonej powierzchni handlowej placówek oraz niskiej liczebności załogi pracowniczej.

Podobnie jak w latach wcześniejszych, do grupy istotnych uchybień zaliczał się brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanych w zakładzie pracy (56% skontrolowanych placówek handlowych). Przyczyny nieprawidłowości w tym zakresie to w dalszym ciągu brak odpowiedniej wiedzy osób kierujących pracownikami.

Nieprawidłowości dotyczące odzieży i obuwia roboczego najczęściej dotyczyły braku wyegzekwowania używania przez pracowników właściwego obuwia roboczego.

Dokonując całościowej oceny stopnia przestrzegania przepisów bhp nie można stwierdzić, aby poziom ich przestrzegania w małych placówkach handlowych był na szczególnie wysokim poziomie, czy na rażąco niskim. Jednocześnie należy odnotować, iż znaczna liczba uchybień nie miała bezpośredniego wpływu na bezpieczeństwo pracujących osób. Rodzaje naruszeń odnotowanych w 2020 roku w zakresie technicznego bezpieczeństwa nie odbiegają od typowych naruszeń popełnianych w grupie małych przedsiębiorców, niezależnie od branży w jakiej prowadzili oni działalność. W szczególności, w małych placówkach handlowych nie odnotowano zauważalnego wzrostu wypadkowości.

### **Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**

W okresie sprawozdawczym, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów odnośnie zakazu powierzania pracy w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono łącznie 37 kontroli w 27 podmiotach, z czego większość (33) stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych, a 4 kontrole zostały przeprowadzone w placówkach wielkopowierzchniowych.

Celem sprawdzenia przestrzegania zakazu powierzania pracy w mniejszych placówkach handlowych przeprowadzono 33 kontrole w 23 podmiotach, w tym: w niedziele – 24 kontrole w 23 podmiotach; w święta – 6 kontroli w 6 podmiotach; w inne dni – 3 kontrole w 3 podmiotach.

Przypadki naruszenia w mniejszych placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły: zakazu pracy w niedziele – 2 placówki; zakazu pracy w święta – 1 placówka, zakazu pracy w niektóre inne dni – nie stwierdzono.

W badanym okresie nie stwierdzono przypadków wielokrotnego naruszenia zakazu powierzania pracy w niedziele i święta, a także nie stwierdzono przypadków podejmowania działań mających charakter systemowego obchodzenia zakazu powierzania pracy.

W 2020 r. przeprowadzono cztery kontrole w dwóch placówkach wielkopowierzchniowych:

- 2 kontrole w 2 podmiotach – dotyczące przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele,
- 1 kontrola – dotycząca przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w święta,
- 1 kontrola – dotycząca przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niektóre inne dni.

Spośród 37 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, w Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę, nieprawidłowości stwierdzono podczas 3 kontroli, co stanowi 8% ogółu podmiotów skontrolowanych (w roku 2019 nieprawidłowości odnotowano w 11% kontroli). W badanym okresie nie stwierdzono przypadków naruszenia zakazu powierzania pracy w placówkach wielkopowierzchniowych.

### **Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lubinie, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r., przeprowadzili 288 kontroli dotyczących przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 14 857 osób pracujących, w tym 12 909 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 1 781 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 75 podmiotów samozatrudniających się.

Z ogólnej liczby 288 kontroli najwięcej, tj. 47 kontroli zostało przeprowadzonych w zakładach usługowych (handel, naprawy); 43 kontrole przeprowadzono w podmiotach branży przetwórstwa przemysłowego; 40 kontroli – w podmiotach prowadzących działalność budowlaną; 30 kontroli – w zakładach opieki zdrowotnej i pomocy społecznej; 29 kontroli – w branży gastronomiczno-hotelarskiej; 22 kontrole – w administracji publicznej; 13 kontroli – przedsiębiorcy prowadzący pozostałą działalność usługową; 12 kontroli – w podmiotach świadczących usługi transportowe.

Wyniki kontroli wskazują, że w 45 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. Stwierdzone naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie powierzania pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne stanowią ok. 15,6% wszystkich kontroli z tego zakresu. Powyższe pozwala na stwierdzenie, że w stosunku do dwóch poprzednich lat nieco zmniejszyła się liczba uchybień (z 17% w 2018 r. i 16,2% w 2019 r.).

Ustalono, że 90 kontroli inspektorzy pracy podjęli w wyniku skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Liczba ta stanowi ok. 31,25% wszystkich kontroli. Z ogólnej liczby skarg dotyczących zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych zasadnych było 20 skarg, co stanowi 22,22% kontroli skargowych w tym temacie. Analizowane dane wskazują, że w stosunku do lat poprzednich znacznie wzrosła liczba skarg dotyczących zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, proporcjonalnie zwiększyła się także ilość skarg zasadnych.

W celu usunięcia naruszeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy inspektorzy pracy skierowali do 9 pracodawców 9 poleceń, dotyczących 29 osób. Wszystkie polecenia ustne, wydane w czasie kontroli, zostały zrealizowane, tym samym potwierdzono umowami o pracę zatrudnienie 29 osób, które dotychczas świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku dokonanych ustaleń, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 36 wystąpień, zawierających 42 wnioski, odnoszące się do 84 osób, celem wyegzekwowania przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w zakresie nawiązywania stosunku pracy zamiast umów cywilnoprawnych, w tym 9 wniosków profilaktycznych.

Na podstawie informacji będących w dyspozycji okręgu ustalono, że zrealizowanych zostało 25 wniosków (tj. 59,5%) zawartych w 21 wystąpieniach dotyczących 64 pracowników, tj. ok. 76% osób objętych regulacją. Powyższe dowodzi, że w okresie sprawozdawczym zrealizowano więcej wniosków zawartych w wystąpieniach, niż w poprzednim roku (w 2019 r. – 56%).



Potwierdzając naruszenia przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę – na osoby winne popełnienia wykroczenia nałożono 6 mandatów kredytowanych, na łączną kwotę grzywny 8 200 zł, oraz zastosowano 8 środków wychowawczych.

W zdecydowanej większości umowy cywilnoprawne były zawierane na piśmie. Można mówić o jednostkowych sytuacjach, gdy brakowało pisemnego potwierdzenia rodzaju umowy oraz warunków zatrudnienia. Stwierdzono kilka takich przypadków.

Podobnie jeśli chodzi o zatrudnianie własnych pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Przeprowadzone kontrole nie wykazały nadużyć w tym zakresie. Poddane ocenie umowy cywilnoprawne nawiązane z własnymi pracownikami, zazwyczaj dotyczyły innego rodzaju pracy, niż wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Przeprowadzone kontrole ujawniły po raz kolejny, iż wielu pracodawców i przedsiębiorców decydowało się na nawiązywanie umów cywilnoprawnych z cudzoziemcami, głównie z obywatelami Białorusi lub Ukrainy. Taki stan wynika przede wszystkim z przygranicznego położenia województwa lubelskiego, ale także z ogólnej tendencji zatrudniania cudzoziemców przez polskie podmioty, często agencje zatrudnienia. Branże dominujące w zatrudnianiu cudzoziemców to transport, budownictwo, gastronomia, handel i rolnictwo. Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że do grona osób chętnie zatrudnianych w ramach umów cywilnoprawnych, najczęściej umów zlecenia, należą także studenci lub uczniowie, bowiem z ich zatrudnieniem wiążą się mniejsze obciążenia finansowe.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2020 r., dotyczące przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy pokazują, że nie zniknął problem zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Przedsiębiorcy nadal chętnie korzystali z tej formy zatrudnienia, widząc w tym możliwość osiągnięcia pewnych korzyści związanych z mniejszymi obciążeniami finansowymi oraz mniej sformalizowaną procedurą w stosunku do umów o pracę. W ramach prowadzonych kontroli miały miejsce również sytuacje, iż zatrudnieni zdecydowanie deklarowali zainteresowanie wykonywaniem pracy wyłącznie w oparciu o umowy cywilnoprawne.

### **Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**

W 2020 r. w związku z realizacją zadania „Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych” inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 342 kontrole w 336 podmiotach, powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 2 685 osobom. Zrealizowane kontrole objęły 267 podmiotów sektora prywatnego i 74 podmioty sektora publicznego, w tym 70 jednostek samorządowych. Zdecydowana większość, bo aż 163 skontrolowanych podmiotów, to mali przedsiębiorcy zatrudniający nie więcej niż 9 osób.

Największy udział w liczbie podmiotów objętych kontrolą miały firmy zajmujące się handlem i naprawami (58) oraz przetwórstwem przemysłowym (50). Znaczny udział miały również podmioty działające w branży:

- zakwaterowania i usług gastronomicznych (39)
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (35)
- budownictwa (30)
- administracji publicznej (25)
- pozostałej działalności usługowej (23)
- transportu i gospodarki magazynowej (16)
- kultury, rozrywki i rekreacji (14).

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 97 skontrolowanych podmiotach. Łącznie stwierdzono 113 naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Najczęściej występujące naruszenia polegały na:

- nie dokonywaniu, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu,
- nie określeniu w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- wypłaceniu wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi,
- nie przedkładaniu przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia w sytuacji, kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi.

Analizując przyczyny naruszeń przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej należy stwierdzić, że w stosunku do roku ubiegłego nie nastąpiła ich istotna zmiana. Główną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości była chęć ograniczenia kosztów prowadzonej działalności. Nie można jednocześnie nie zauważyć, że wybuch pandemii i wprowadzone w celu zminimalizowania jej skutków ograniczenia w prowadzeniu działalności różnych branż postawiły wielu przedsiębiorców (zwłaszcza małych) w bardzo trudnej sytuacji finansowej. Zamknięcie dla klientów branży handlowej (galerii), hotelarskiej, sportowej i kulturalnej, skutkujące brakiem dochodów, były bez wątpienia w wielu przypadkach przyczyną nieprawidłowości w zakresie braku wypłaty, bądź zaniżenia wynagrodzenia wynikającego z umów zlecenia. Najczęściej takie nieprawidłowości wiązały się jednocześnie z naruszeniami przepisów prawa pracy, dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę dla zatrudnionych w kontrolowanym podmiocie pracowników.

W ocenie inspektorów pracy przeprowadzających w 2020 r. kontrole w zakresie zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, często przyczyną niewypłacenia wynagrodzenia w wymaganej wysokości były rozbieżności co do liczby przepracowanych godzin. Wynikało to przede wszystkim z faktu, iż w umowie nie określono sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin, po czym kwestionowano informację o ich ilości, przedłożoną zleceniodawcy (usługodawcy) przez zleceniobiorcę (usługobiorcę).

Inspektorzy pracy wskazywali również na kwestię rozbieżności interpretacyjnych, w szczególności w zakresie dopuszczalności dokonywania potrąceń. Brak jednoznacznych regulacji, przy jednoczesnym stosowaniu liberalnych przepisów prawa cywilnego, wykorzystywany był przez niektórych zleceniodawców do swobodnego potrącania z wynagrodzenia należnego zleceniobiorcom różnego rodzaju opłat, należności i kar. Dodatkową zachętą była świadomość przewlekłości postępowań sądowych, wpływająca często na rezygnację przez zleceniobiorców z dochodzenia swoich praw w takim trybie.

Inspektorzy pracy zwrócili również uwagę na przypadki błędnej interpretacji przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dotyczyły one w szczególności rodzaju umów, jakie zostały objęte ochroną w zakresie zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. W ocenie kontrolowanych, nazwanie umowy inaczej niż umowa zlecenie, zwalniało z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.

Wystąpiły również przypadki błędnej interpretacji przepisów ww. ustawy w zakresie dotyczącym wyłączeń o charakterze przedmiotowym, kiedy pomimo świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej wynagrodzenie może być jednak niższe, niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej. Przepisy te były interpretowane rozszerzająco.

Wątpliwości budził również zapis dotyczący terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Najczęściej problem nieterminowej wypłaty należnego wynagrodzenia dotyczył pierwszego miesiąca trwania umowy.

Analiza przeprowadzonych kontroli pozwala stwierdzić, że w zdecydowanej większości sposób obchodzenia przepisów polegał na „dopasowaniu” dokumentów, na podstawie których naliczane było wynagrodzenie zleceniobiorcy. Dopiero szczegółowa weryfikacja dokumentów z innymi uzyskanymi podczas kontroli źródłami informacji, np. zeznaniami świadków, pozwoliła na ustalenie rzeczywistej liczby przepracowanych godzin, a tym samym należnego zleceniobiorcom wynagrodzenia.

W związku ze stwierdzonymi w 2020 r. nieprawidłowościami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierowali do kontrolowanych podmiotów 82 wystąpienia zawierających 113 wniosków, oraz 15 poleceń.

Do chwili sporządzania sprawozdania, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie uzyskał informację o wykonaniu 69 wniosków. Informacja o realizacji pozostałej części wniosków nie wpłynęła jeszcze do okręgu z uwagi na fakt, że nie upłynęły wyznaczone w tym zakresie terminy.

W stosunku do 4 osób winnych popełnienia wykroczeń wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie minimalnej stawki godzinowej, zastosowano postępowanie mandatowe na łączną kwotę 5 000 zł. W przypadku 6 przedsiębiorców, uwzględniając okoliczności popełnienia wykroczenia oraz postawę sprawcy, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

Uwzględniając wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. należy stwierdzić, że zasadne jest kontynuowanie w 2021 r. działań kontrolnych mających na celu sprawdzenie przestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w kontekście zapewnienia osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy minimalnej stawki godzinowej.

## **Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych**

W okresie sprawozdawczym – w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych – przeprowadzono 16 kontroli u 16 przedsiębiorców, zatrudniających na podstawie umowy o pracę łącznie 263 pracowników. Kontrole zostały przeprowadzone w zakładach zatrudniających:

- do 9 pracowników – 8 podmiotów,
- od 10 do 49 pracowników – 7 podmiotów,
- od 50 do 249 pracowników – 1 podmiot.

Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości stwierdzono w obszarze stosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 Kodeksu pracy. W grupie naruszeń można wyszczególnić przypadki:

- przekroczenia 33 m-cy łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy – umowy o pracę zawarto na czas określony jeszcze przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów, ich dopuszczalny łączny okres zatrudnienia upłynął 22 listopada 2018 r.,
- zawierania umów o pracę na czas określony w okresie obowiązywania już znowelizowanych przepisów, na okres dłuższy niż 33 m-ce (bez wskazania obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy), których dopuszczalny łączny okres zatrudnienia, na dzień przeprowadzania czynności kontrolnych upłynął, a nawet w kilku przypadkach jeszcze nie upłynął,
- jako incydentalny można wskazać przypadek uzgodnienia między stronami, w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony, dwukrotnie dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie jednej umowy, co w konsekwencji należało uznać za wyczerpanie dopuszczalnego limitu trzech umów na czas określony.

Powyższe nieprawidłowości stwierdzono w 9 zakładach, co stanowi 56% wszystkich kontrolowanych.

Dość często pojawiającym się naruszeniem, podobnie jak w latach ubiegłych, był brak informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia umowy. Nieprawidłowości te stwierdzono w 56% skontrolowanych zakładów. Uchybienia w tym zakresie można podzielić na dwie grupy, tj. polegające na nieprzekazaniu pracownikom informacji w ustawowym terminie i na nieuaktualnieniu informacji nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie zmian warunków pracy.

Analiza dokumentacji sporządzonej w okresie sprawozdawczym nie wykazała naruszeń w zakresie zawierania umów na okres próbny, a także stosowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości skierowano w wystąpieniach do pracodawców łącznie 21 wniosków w zakresie usunięcia nieprawidłowości, które dotyczyły 35 pracowników.

Na dzień sporządzenia niniejszej informacji pracodawcy wykonali 15 wniosków na rzecz 22 pracowników, a tym samym zrealizowano 72% zaleceń. Zrealizowane wnioski wystąpienia dotyczyły:

- potwierdzenia na piśmie zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia następnego po upływie 33 m-cy łącznego okresu zatrudnienia tego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- przyjęcia do realizacji zaleceń profilaktycznych przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, z których wynikało, iż łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych z tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekroczyć 33 miesięcy,
- uzupełnienia informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r. wykazała, że stan przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących umów terminowych jest zadowalający. Duże znaczenie odegrał ponad czteroletni okres obowiązywania znowelizowanych przepisów i ich ugruntowanie w przestrzeni prawnej. Przeprowadzone kontrole nie wykazały, żeby znowelizowane przepisy były niezrozumiałe dla pracodawców. Przyczyn naruszeń należy raczej upatrywać w niedostatecznej koncentracji pracodawców na formalnej i praktycznej sferze ich stosowania. W przeważającej części stwierdzonych przypadków przekroczenia limitu 33 miesięcy łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy – pracodawcy byli świadomi skutków prawnych, tj. zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Niejednokrotnie, mimo braku potwierdzenia zatrudnienia w tej formie, pracownik traktowany był jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, np. wskazywano przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy.

Przyczyną naruszeń w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, która powtarza się od lat (analizowany w tym temacie chociażby obowiązek wynikający z art. 29 § 3 Kp) jest przeciążenie pracodawców obowiązkami prawnymi związanymi z prowadzeniem działalności i zatrudnieniem pracowników, niedostateczna ilość czasu jak i zasobów kadrowych, co przekłada się na nierzetelne prowadzenie dokumentacji, niedopełnianie wymogów formalnych. W przypadku większych zakładów obowiązek ten jest realizowany poprzez wydzielanie i powierzanie zadań w tym zakresie wyspecjalizowanym pracownikom, w ramach określonej komórki organizacyjnej.

Nadmienić należy, że na brak naruszeń polegających na niezgłoszeniu do właściwego okręgowego inspektora pracy faktu zawarcia umowy terminowej z przyczyn, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy (obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy) ma z pewnością wpływ zagrożenie tego naruszenia karą grzywny,

przewidzianą w art. 281 pkt 1a Kodeksu pracy. Pracodawcy chcąc jej uniknąć, przykładają większą wagę do wyeliminowania ewentualnych naruszeń w tym zakresie.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w zakresie zawierania umów terminowych wykazała, że odsetek zawieranych umów na czas określony w stosunku do ogółu zatrudnionych nie jest duży. Pracodawcy nie nadużywają możliwości zawierania umów terminowych. Dość często po zawarciu jednej czy dwóch umów na czas określony, bez wykorzystania ich limitu czasowego i po ocenie jakości pracy pracownika, zawierają umowy na czas nieokreślony. Forma ta sprawdza się również przy zawieraniu umów z powiatowymi urzędami pracy lub w celu ich realizacji, aby pozyskać środki na późniejsze zatrudnianie pracowników.

Przeprowadzone kontrole w zakresie prawidłowości zawierania umów na czas określony i na okres próbny wykazały, że pracodawcy posiadają dostateczną wiedzę na temat wprowadzonych zmian w tym zakresie. Znowelizowane przepisy są im znane, jednak nie zawsze umiejętnie stosowane. Świadczą o tym chociażby, skierowane do pracodawców po zakończonych kontrolach środki prawne.

Bez wątplenia należy stwierdzić, iż wprowadzenie limitowania umów na czas określony doprowadziło do pożądanego od lat wyeliminowania zawierania umów na bardzo długie okresy, przy równoczesnym krótkim okresie ich wypowiedzenia. Istotą umowy na czas określony w końcu stało się to, że strony potwierdzają zapotrzebowanie na pracę przez realny, z góry wskazany okres. Pracownik podejmujący pracę ma świadomość, iż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może nastąpić najpóźniej po upływie 33 m-cy pracy w ramach umów o pracę na czas określony (bez stosowania wyłączeń z art. 25<sup>1</sup> § 4 K. p.). Wyrażany w doktrynie pogląd, iż „limitowane” umowy na czas określony w praktyce mogłyby się stać długim okresem próbnym po którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy, można uznać za nietrafny, gdyż niejednokrotnie w związku z kontrolą zauważono, iż pracodawcy proponują pracownikom umowy na czas nieokreślony nawet przed wyczerpaniem limitów.

Wyraźne określenie w znowelizowanych przepisach celu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny, tj. weryfikacja przez strony umowy o pracę wzajemnie dokonanego wyboru, pozwoliło na wyeliminowanie niedopowiedzeń prawnych w tym zakresie i dochodzenia znaczenia i celu umowy jedynie z jej nazwy.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, iż wprowadzenie zmian w przepisach ograniczających zawieranie umów terminowych, odnosi zamierzony efekt. Pracodawcy w podejmowanych działaniach, w ramach realizacji zaleceń pokontrolnych inspektorów pracy, dążą do przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.

## **Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 2 kontrole w 2 podmiotach leczniczych. Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy przy przygotowywaniu, podawaniu i przechowywaniu leków cytostatycznych.

Przedmiotem działalności podmiotów leczniczych objętych kontrolą jest przede wszystkim udzielanie podstawowych i specjalistycznych świadczeń zapobiegawczych, leczniczych i konsultacyjnych w formie ambulatoryjnej i stacjonarnej całodobowej.

W skontrolowanych podmiotach pracę świadczyło ogółem:

- 2 031 pracowników, w tym 1 594 kobiety,
- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – 42 osoby,
- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego – 42 podmioty.

Nieprawidłowości odnotowano w obydwu skontrolowanych podmiotach leczniczych; ogółem – 35 nieprawidłowości, w tym:

- 6 z zakresu prawnej ochrony pracy,

- 29 z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 4 z zakresu zagrożeń związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczyły: przekroczenia rocznego limitu godzin nadliczbowych (1 podmiot), niezapewnienia odpoczynku dobowego (1), nieprzestrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (1), zaniżenia wynagrodzenia zasadniczego, zaniżenia wynagrodzenia minimalnego (1), niewypłacenia ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego (1).

Nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawia poniższe zestawienie:

<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba nieprawidłowości</b>	<b>Liczba podmiotów</b>
Przygotowanie do pracy		
a) szkolenia w zakresie bhp	4	2
b) profilaktyczne badania lekarskie	3	2
c) ryzyko zawodowe	1	1
Czynniki szkodliwe i uciążliwe	3	1
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	2	1
Nadzór i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy	5	2
Wypadki przy pracy, wypadki związane ze zranieniami, zakłuciami	4	1
Uchybienia dot. pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	7	1

Skala nieprawidłowości dot. szkoleń w dziedzinie bhp nie jest duża. Przykładowo, w jednym przypadku stwierdzono nieprzechowywanie przez pracodawcę programu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp; w jednym przypadku – nieprzestrzeganie obowiązku poddawania zatrudnionych pracowników okresowym szkoleniom w dziedzinie bhp (dot. 47 pracowników).

W obszarze profilaktycznych badań lekarskich kontrole wykazały, że tylko 1 pracownik został dopuszczony do pracy bez zaświadczenia potwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Nieprawidłowości dot. wydawanych pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie stwierdzono w 2 kontrolowanych podmiotach leczniczych i dot. łącznie 34 przypadków.

Analiza dokumentacji w zakresie oceny ryzyka zawodowego wykazała nieprawidłowości w jednym podmiocie leczniczym. Nieprawidłowości dotyczyły: nieuwzględnienia faktycznie istniejących na tym stanowisku zagrożeń, niewskazania osób pracujących w narażeniu na zidentyfikowane czynniki niebezpieczne, szkodliwe, uciążliwe, dróg narażenia, wskazania prac niewykonywanych przez pracowników, nieuwzględnienia obecnego wyposażenia miejsca pracy oraz stosowanych w procesie pracy środków ochrony indywidualnej. Uchybienia dotyczyły 10 stanowisk i 71 pracowników.

Nieprawidłowości związane z wyposażeniem pracowników w odzież i obuwie robocze stwierdzono w jednym podmiocie leczniczym. Jak wykazała kontrola, aż 425 uprawnionym pracownikom nie dostarczono odzieży i obuwia roboczego. Pracowników nie zapoznano również z ustalonymi procedurami zdawczo-odbiorczymi odzieży roboczej i obuwia roboczego w przypadku utraty cech użytkowych, oraz środków ochrony indywidualnej w przypadku utraty ich cech ochronnych.

Nieprawidłowości dot. nadzoru i kontroli stanu bhp polegały na: braku realizacji przez komisję bezpieczeństwa i higieny pracy zadań określonych przez ustawodawcę, niewłaściwym składzie komisji bhp, odbywaniu posiedzeń komisji bhp z częstotliwością rzadszą niż raz na kwartał oraz niesporządzeniu przez służbę bhp analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niezapewnienie właściwego stanu technicznego obiektu, pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz bariery utrudniającej swobodę ruchu stwierdzono w jednym podmiocie leczniczym.

W zakresie wypadków przy pracy, wypadków związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym – stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- nieewidencjonowania wypadków związanych ze zranieniem ostrym narzędziem w rejestrze wypadków przy pracy (ewidencjonowane wyłącznie w wykazie zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych) – dot. 116 zdarzeń wypadkowych,
- nieprzeprowadzenia postępowania wyjaśniającego do zaistniałych w zakładzie 116 zdarzeń wypadkowych zranienia ostrym narzędziem,
- w raportach o bezpieczeństwie i higienie pracy w zakresie zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych brak wymaganych przepisami informacji: analizy okoliczności zranień, ich przyczyn oraz propozycji działań profilaktycznych,
- zamieszczanie w wykazie zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych danych osobowych pracowników ekspozowanych na czynniki biologiczne, w wyniku zaistniałych zranień ostrymi narzędziami,
- zgłoszenie przez poszkodowanego wypadku w odległym terminie – 1 przypadek.

Dane dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych wykazują tendencję wzrostową liczby zdarzeń wypadkowych. Wypadki przy pracy, które wystąpiły w okresie 2017-2019 w obu podmiotach leczniczych, związane były przede wszystkim z: potknięciem, poślizgnięciem się i uderzeniem, w nielicznych przypadkach z transportem ręcznym i agresją pacjenta.

Niesporządzenie w jednym z podmiotów leczniczych dokumentacji powypadkowej do wszystkich 116 zaistniałych w okresie 2017-2019 zdarzeń wypadkowych zranienia ostrym narzędziem świadczyć może jedynie o unikaniu (ze względu na prawdopodobieństwo wzrostu wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe) nałożonego na pracodawcę obowiązku.

Prace związane z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych wykonywane są w obu skontrolowanych podmiotach leczniczych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że zapewniono wydzielone, oznaczone, klimatyzowane, usytuowane z dala od pomieszczenia, w którym przechowuje się i spożywa art. spożywcze pomieszczenia do wykonywania czynności związanych z przygotowaniem leków cytostatycznych, wyposażone w urządzenia odpowiadające aktualnym standardom. Pracownicy kontrolowanych zakładów podczas prac w narażeniu na kontakt z cytostatykami stosują wysokochroniące, indywidualne środki ochrony barierowo dostosowane do rodzaju i poziomu zagrożeń oraz odzież ochronną jednorazowego użytku, która po użyciu traktowana jest jako odpad niebezpieczny i oddawana do utylizacji. Nie stwierdzono w trakcie prowadzonych kontroli nierespektowania zakazu zatrudniania przy pracach z lekami cytostatycznymi kobiet w ciąży i w okresie karmienia, zakazu pracy w kontakcie z lekami cytostatycznymi podczas wykonywania czynności w narażeniu na promieniowanie jonizujące. W obu podmiotach sporządzono szczegółowe instrukcje dotyczące zasad postępowania przy przygotowywaniu, podawaniu i przechowywaniu leków cytostatycznych, z którymi zapoznano pracowników.

W latach 2017-2020 – nie stwierdzono wypadków przy pracy i chorób zawodowych spowodowanych wykonywaniem prac w narażeniu na cytostatyki. Nie zgłaszano również podejrzeń chorób zawodowych.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w jednym z podmiotów leczniczych do pracodawcy skierowano 6 wniosków. W dacie sporządzenia przedmiotowego sprawozdania zrealizowanych było 5 wniosków, w tym wniosek zobowiązujący do wypłaty 380 pracownikom wyrównania wynagrodzenia zasadniczego do wynagrodzenia minimalnego na łączną kwotę 151 950 zł brutto. Z 12 wniosków wystąpienia skierowanych do dwóch podmiotów leczniczych, wszystkie zalecenia zostały zrealizowane.

W wyniku działań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierowano do pracodawców łącznie 17 decyzji, w tym 2 decyzje ustne. Na dzień sporządzenia sprawozdania wykonano 9 decyzji, zaś 5 pracodawców wystąpiło o prolongatę terminu realizacji decyzji.

W ocenie kontrolujących podstawową przyczyną naruszeń przepisów prawa pracy (w zakresie wypłaty wynagrodzeń oraz czasu pracy odnotowano naruszenia w jednym z kontrolowanych podmiotów) była sytuacja ekonomiczno-organizacyjna szpitala. Stanowiła ona bezpośrednią przyczynę zaniżenia wynagrodzeń zasadniczych 380 pracowników niemedycznych poniżej wynagrodzenia minimalnego, co gwarantowały wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy. W odniesieniu do naruszeń czasu pracy, w tym w szczególności braku zapewnienia odpoczynku dobowego, bezpośrednią przyczyną był brak wystarczającej ilości personelu medycznego, niezbędnego do realizowania świadczeń zdrowotnych koniecznych dla ratowania życia i zdrowia.

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono w szerokim zakresie tematycznym w obu podmiotach leczniczych (publicznym i niepublicznym) i obie kontrole ujawniły nieprawidłowości, jednakże nie w stopniu rażącym. Stwierdzone uchybienia w przeważającej mierze nie były spowodowane zamierzonym działaniem pracodawców, lecz wynikały z braku odpowiedniego nadzoru służb odpowiedzialnych za bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom warunków pozwalających na bezpieczną i higieniczną pracę. Dopełnienie tego obowiązku wymaga przeprowadzania systematycznych kontroli warunków świadczenia pracy, w szczególności z uwzględnieniem organizacji procesów pracy i ich wpływu na warunki pracy, stanu technicznego pomieszczeń pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, aparatury medycznej, maszyn i innych urządzeń technicznych, oceny ochrony pracowników przed działaniem czynników niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, a także zaopatrzenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Czynność tą winna wykonywać działająca w zakładzie pracy służba bezpieczeństwa i higieny pracy, która – odpowiednio merytorycznie przygotowana – w ramach działalności kontrolnej powinna na bieżąco informować pracodawcę o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, a także doradzać pracodawcy w jak najszerszym zakresie.

## **Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy**

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole placówek oświatowych miały na celu ocenę stanu przestrzegania przez dyrektorów przepisów Karty Nauczyciela i ogólnie przepisów prawa pracy.

W związku z realizacją tematu, inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w sześciu publicznych placówkach oświatowych, obejmując nimi wszystkie formy opieki i nauczania.

1. Liczba zatrudnionych pracowników – 258, w tym liczba kobiet 188

2. Rodzaj kontrolowanych podmiotów:

- szkoły podstawowe – 3 kontrole
- zespół, w którym była szkoła podstawowa i przedszkole – 1 kontrola
- zespół szkół, w których było liceum oraz technika i branżowe szkoły zawodowe – 1 kontrola,



- liceum – 1 kontrola.

Według struktury wielkości zatrudnienia kontrolą objęto:

- 5 placówek o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (średnie),
- 1 placówka o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (duże).

Według struktury awansu zawodowego:

- nauczyciele dyplomowani stanowili około 65%,
- nauczyciele mianowani stanowili około 25%,
- nauczyciele kontraktowi stanowili około 9%,
- nauczyciele stażyści stanowili około 0,5%,
- bez przygotowania pedagogicznego – około 0,5% zatrudnionych.

We wszystkich kontrolowanych podmiotach funkcjonowały organizacje związkowe, tj.:

- w 4 podmiotach funkcjonują co najmniej dwie organizacje związkowe,
- w 2 podmiotach – jedna organizacja związkowa.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie poszczególnych zagadnień objętych kontrolą:

- nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę z nauczycielami dotyczące zawierania umów okresowych z naruszeniem dyspozycji art. 10 Karty Nauczyciela stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek. Dotyczyły one zawierania kolejnych umów na czas określony obejmujący rok szkolny, tj. od 01.09. do 31.08., pomimo braku okoliczności to uzasadniających. Wydano wniosek w wystąpieniu o zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony.
- zatrudnianie na podstawie dwóch umów o pracę w wymiarze przekraczającym pełny etat – nieprawidłowość polegającą na zatrudnieniu nauczyciela na podstawie dwóch odrębnych umów o pracę w łącznym wymiarze przekraczającym pełny etat, z naruszeniem przepisów o czasie pracy, stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek. Wydano wniosek w wystąpieniu o zmianę warunków zatrudnienia w taki sposób, aby były one zgodne z przepisami prawa i nie powodowały obejścia przepisów o czasie pracy.
- nieprawidłowości przy zatrudnianiu na podstawie mianowania – dotyczące braku potwierdzania nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania z nauczycielami zatrudnionymi w pełnym pensum, z naruszeniem dyspozycji art. 13 i art. 14 Karty Nauczyciela, stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek. Wydano wniosek w wystąpieniu o pisemne potwierdzenie zatrudnienia w formie mianowania.
- nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli – nieprawidłowości przy stosowaniu dodatku motywacyjnego wystąpiły w jednej placówce. Dodatek motywacyjny przydzielono z pominięciem kryteriów jego przyznawania wynikających zarówno z rozporządzenia jak i regulaminu wynagradzania nauczycieli, tj. dodatek motywacyjny przyznano za wykonywanie zadań organizacyjnych (niezwiązanych z dydaktyką i uczniami).
- nieprawidłowości przy naliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych wystąpiły w jednej placówce. Pomimo, iż nauczycielka pracowała w godzinach ponadwymiarowych, to nie otrzymała z tego tytułu stosownego wynagrodzenia. Z uzyskanych informacji wynikało, że pracownica otrzymała w zamian za to wyższy dodatek motywacyjny. Wydano wniosek w wystąpieniu o naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia.
- nieprawidłowości w zakresie naliczania odpisów i funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – nieprawidłowości dotyczące przekazania przez organ prowadzący należnego odpisu wystąpiły w jednej z kontrolowanych placówkach (na dzień 31.05.2020 r. zamiast odpisu w wysokości co najmniej 75%, na wyodrębnione konto szkoły trafiło z jednostki zarządzającej finansami organu prowadzącego jedynie 50% odpisu. Pozostałe 25% przekazano 30.06.2020 r.). Wydano profilaktyczny wniosek w wystąpieniu oraz skierowano do organu prowadzącego pismo profilaktyczne.

- nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania i dystrybucji świadczeń funduszu stwierdzono w jednej placówce – do regulaminu ZFŚS wprowadzono ograniczenia niemające umocowania w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, takie jak minimalny staż w zatrudnieniu oraz minimalny wymiar zatrudnienia. W opracowanym regulaminie ZFŚS wprowadzono klauzule i ograniczenia mające na celu wyłączenie możliwości otrzymywania środków z funduszu przez okres od 1 do 3 lat dla pracownika, w przypadku jego uchybień formalnych lub w dokumentach. Wydano w powyższym zakresie dwa wnioski wystąpienia.
- nieprawidłowości dotyczące braku respektowania uprawnień związków zawodowych przy uzgadnianiu postanowień regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uzgadnianiu planów rzeczowo-finansowych oraz wyłączenie organizacji z udziału w procedurze przyznawania pracownikom świadczeń, bądź usług stwierdzono w 3 placówkach. Brak reprezentatywności komisji socjalnych, brak udziału przedstawicieli organizacji związkowych w zarządzaniu funduszem. Tam, gdzie strony negocjacyjne wprowadziły do regulaminu ZFŚS komisję socjalną, wskazując jej kompetencje i skład, częstą nieprawidłowością było podejmowanie decyzji z pominięciem uprawnionych przedstawicieli. W powyższym zakresie wydano wniosek w wystąpieniach.
- stosowano regulaminu wynagradzania, który w sposób odmienny od regulaminu opracowanego przez uprawniony do tego organ prowadzący regulował sprawy zastrzeżone przez ustawodawcę do wyłącznej kompetencji gminy. Wydano wniosek wystąpienia o uchylenie stosowania powyższego regulaminu.

Ponadto:

- w jednej ze szkół wystąpiły liczne przypadki nie odebrania od nauczycieli zgód na pracę w godzinach ponadwymiarowych przekraczających  $\frac{1}{4}$  pensum,
- w dwóch szkołach pominięto udział organizacji związkowych przy opracowywaniu regulaminu pracy,
- w jednej placówce funkcjonował regulamin pracy zawierający zapisy niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa,
- w jednej ze szkół obowiązywał regulamin ZFŚS wewnętrznie niespójny i sprzeczny w postanowieniach, przez wielokrotne jego nowelizowanie oraz powoływanie się na zapisy już wcześniej usunięte.

W kontrolowanych placówkach nie wystąpiły nieprawidłowości przy ograniczeniu wymiaru zatrudnienia na podstawie mianowania, a także nie wystąpiły przypadki powierzania innej pracy zarobkowej w formie umów cywilnoprawnych (zlecenie).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 4 wystąpienia zawierające 19 wniosków. Na dzień 14 stycznia br., Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie otrzymał od adresatów środków prawnych informacje o wykonaniu 17 wniosków z 3 wystąpień.

Przykłady wniosków wystąpienia odnośnie, których uzyskano potwierdzenie ich realizacji:

- 2 nauczycielom potwierdzono zawarte umowy o pracę na czas nieokreślony,
- nauczycielce, z którą zawarto jednocześnie drugą umowę o pracę zmieniono warunki zatrudnienia,
- jednej nauczycielce potwierdzono na piśmie fakt nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania,
- jednej nauczycielce ustalono ilość godzin ponadwymiarowych, naliczono i wypłacono wynagrodzenie za ich przeprowadzenie,
- w jednym podmiocie zastosowano zasady przyznawania i wypłaty dodatku motywacyjnego zgodnie z regulaminem wynagradzania,
- 25 pracownikom zapewniono możliwość korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego, według zasad zgodnych z prawem (3 wnioski).

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 13 porad z zakresu prawa pracy. Dodatkowo, w roku sprawozdawczym w placówkach oświatowych realizowano program prewencyjny „Bezpiecznie w szkole”.

Charakterystyczne dla kontroli przeprowadzonych w okresie jesiennym było udzielanie porad dotyczących prawa nauczycieli przy nauczaniu zdalnym do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole w placówkach oświatowych nie wykazały znacznych nieprawidłowości w obszarach związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Analizując zakres i charakter nieprawidłowości – nie stwierdzono ich zintensyfikowania. Co prawda stwierdzono nieprawidłowości dotyczące obowiązku nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami na czas nieokreślony, ale ich skala nie odbiega od średniej zaobserwowanej na przestrzeni poprzednich lat. Satysfakcjonujące jest to, iż w żadnej z przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono przypadku powierzania nauczycielom innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie. Odnośnie kolejnych zmian do Karty Nauczyciela, choćby w zakresie zaokrąglania pensum dla pracowników niepełnosprawnych, urlopów dla dyrektorów i ich przesuwania, odbywania stażu oraz urlopów dla poratowania zdrowia – w żadnym z powyższych zagadnień nie stwierdzono nieprawidłowości.

Niepokojącym wydaje się znaczna ilość nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dotycząca sposobu dystrybucji środków, albo wprost zamieszczonych w regulaminie zapisów, które jawnie stały w sprzeczności z ustawą.

Należy zwrócić uwagę na dużą rolę organów prowadzących, które wpływają zarówno na strukturę zatrudnienia, jak i na kształt budżetu danej placówki. Nierzadko placówki oświatowe nie posiadają własnej księgowości z wyodrębnionym budżetem i tym samym dyrektor sprowadzony został do roli jedynie zarządzającego sprawami edukacyjnymi i sprawującego nadzór pedagogiczny.

### **2.3. Legalność zatrudnienia**

#### **Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich**

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 846 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami objęto 831 podmiotów, które łącznie powierzały pracę 12 927 osobom, w tym 10 711 pracownikom i 2 050 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2020 r. kontrolą – pod kątem legalności zatrudniania – objęto 5 800 osób, ujawniając 203 osoby, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 3,5% ogólnej liczby osób objętych badaniem. Dla porównania, w 2019 r. ujawniono 413 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowiło 4,2% ogólnej liczby osób objętych badaniem (9 730), natomiast w 2018 r. przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania stwierdzono 350, co z kolei stanowiło 3,8% ogólnej liczby badanych osób. Tym samym skala nielegalnego zatrudnienia zmalała w porównaniu z 2019 r. o 0,7%, ale mimo dużo mniejszej liczby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2020 r. kształtuje się prawie na takim samym poziomie jak w 2018 r. (3,8%), w którym przeprowadzono ponad 1 300 kontroli.

W 2020 r. większość kontroli przeprowadzono w firmach małych, powierzających pracę niewielkiej liczbie osób – do 9 osób lub średnich – do 50 zatrudnionych. W podmiotach zaliczonych do tych kategorii przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia. Kontrole legalności zatrudnienia w dużych podmiotach gospodarczych, tj. zatrudniających powyżej 50 pracowników lub powierzających inną pracę zarobkową tak dużej liczbie osób należały do rzadkości. Sporadycznie kontrolowane były podmioty zatrudniające powyżej 250 osób. W firmach dużych (powyżej 50 osób) głównym badanym

zagadnieniem, najbardziej istotnym z perspektywy zgromadzonych doświadczeń, była terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy.

W sektorze publicznym ujawniono w 2020 r. jedynie 9 osób świadczących pracę nielegalnie, co stanowi 0,65% liczby osób objętych kontrolą (1 382 osoby). Wyniki te wskazują, iż planowanie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze publicznym wydaje się niecelowe. Uzasadnieniem do ich podjęcia będą raczej skargi lub wnioski o kontrolę pochodzące od osób trzecich. Wyniki na podobnym poziomie ujawniono w roku ubiegłym, także stanowiło to poniżej 1 %. Natomiast w sektorze prywatnym dane przedstawiają się nieco inaczej – liczba osób świadczących pracę nielegalnie to 193 osoby, co daje 4,4% ogólnej liczby osób objętych badaniem tematu (4 401).

Uwzględniając wielkość podmiotów kontrolowanych, uzyskamy dalsze wskazówki ukazujące rozkład nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnego powierzania pracy:

- w zakładach małych (do 9 osób) ujawniono 112 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 5,2% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (2 124),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 85 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 3,1% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (2 774),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 3 osoby pracujące nielegalnie, co stanowi 0,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (534),
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób – 3 przypadki nielegalnego zatrudnienia, co stanowi 0,8% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (368).

W 2020 r. działem gospodarki, gdzie procentowo ujawniono najwięcej przypadków nielegalnej pracy, w przeciwieństwie do lat ubiegłych, nie był transport i magazynowanie, ale usługi administrowania – 26 osób nielegalnie zatrudnionych na 149 zbadanych w tej branży (17,4%). Na drugim miejscu znalazło się budownictwo z 8,1% osób nielegalnie zatrudnionych (40 z 493 osób objętych kontrolą), natomiast transport i magazynowanie – na trzecim miejscu z 5,6% osób zatrudnionych nielegalnie (11 z 196 osób skontrolowanych). W ubiegłym roku, tak jak w 2018 r. i 2017 r., dział gospodarki transport i magazynowanie zajmował niechlubne pierwsze miejsce. W branży zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, które w 2019 r. było na drugim miejscu, stwierdzono 5,5% osób nielegalnie zatrudnionych (29 z 524 osób objętych kontrolą).

W porównaniu do lat ubiegłych, w/w kolejność branż, w których ujawniono najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia jest inna, jednak może to być spowodowane specyfiką pracy urzędu w 2020 r. i nieprzeprowadzeniem zaplanowanej liczby kontroli (z powodu stanu epidemii i ograniczeń w funkcjonowaniu urzędu), które umożliwiłyby objęcie czynnościami kontrolnymi większej liczby podmiotów i ten rozkład procentowy mógłby ulec zmianie.

W działach takich, jak handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe oraz pozostała działalność usługowa stwierdzono około 2-4% osób nielegalnie zatrudnionych do ogólnej liczby osób poddanych kontroli w tych branżach. W pozostałych działach procent osób nielegalnie wykonujących pracę do ogólnej liczby zbadanych wynosił około 1%.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2020 r. stwierdzić należy, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania innej pracy zarobkowej są:

- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych lub osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego,
- brak potwierdzenia na piśmie umów o pracę,
- nieopłacenie składek na Fundusz Pracy,
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,
- niepowiadomienie przez bezrobotnego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

W 2020 r. nie stwierdzono przypadków:

- naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego.
- nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie kierowali powiadomień do prokuratury w związku z realizowanymi kontrolami dotyczącymi legalności zatrudnienia obywateli polskich.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w aspekcie legalności zatrudnienia w większości pokrywają się z określonymi w latach poprzednich. Podstawową, i w znaczącej większości wyłączną przyczyną występowania zjawisk niepożądanych, a w niektórych przypadkach urastających do miana patologii, od dłuższego już czasu, są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych, tj. ich trudna sytuacja finansowa. Podobnego zdania są osoby kontrolowane.

Uwzględniając ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju oraz w naszym regionie, gdzie praktycznie nie ma wielkich zakładów pracy, a pracodawcami są głównie urzędy, szkoły itp. podmioty, dostrzec można także wiele niedostatków w prowadzeniu firm przez przedsiębiorców. Mają one nie mniejszy wpływ niż tzw. „kryzys” na możliwości finansowania podejmowanych przez nich przedsięwzięć. Na sytuację ekonomiczną między innymi wpływają:

- niedostateczne kwalifikacje, o czym zapominają lub nie przyznają się przedsiębiorcy. Wielu z nich rozpoczynając działalność gospodarczą nie posiada jakichkolwiek kwalifikacji do jej wykonywania. Większość uczy się tego „zawodu” na własnym przykładzie, w pierwszych latach prowadzenia firm, popełniając wiele błędów.
- niedostateczna znajomość prawa. Wynika ona przede wszystkim z wielości przepisów regulujących szeroko rozumianą sferę gospodarczą. Osoba rozpoczynająca działalność nie zna przepisów w stopniu pozwalającym na ich pełne wykorzystanie w praktyce.
- niedostateczne uwzględnianie dynamiki rynku. Firmy często trwają przy swojej podstawowej działalności, pomimo że staje się ona nieopłacalna, nawet wtedy, gdy ten stan rzeczy utrzymuje się przez dłuższy czas.
- niewywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów. To powszechnie znane zjawisko nie jest piętnowane przez środowiska biznesowe, a w niektórych kręgach uchodzi za przejaw sprytu gospodarczego.

Brak środków finansowych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od powodu jego powstania, skutkuje „ucieczką” do tzw. szarej strefy, a właściwie jej części mieszczącej się w zasięgu możliwości danego podmiotu. Do niej należy zaliczyć nielegalne zatrudnienie lub powierzanie innej pracy zarobkowej oraz współistniejące z tym niezgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego, a także niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokości składek na Fundusz Pracy, czego udowodnienie bez udziału osób pracujących w zakładzie praktycznie jest bardzo trudne, czasami wręcz niemożliwe. Nie można również zapominać o kosztach zatrudnienia wynikających z innych przepisów, chociażby z przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp (koszt badań lekarskich, szkoleń bhp, wyposażenia w odzież i obuwie robocze itp.).

Wyżej przedstawione zjawiska występują w różnym stopniu nasilenia. W dużej mierze zależy to od sposobu prowadzenia działalności gospodarczej, znajomości zasad funkcjonowania w gospodarce wolnorynkowej, a także związanej z tym świadomości prawnej.

Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać z dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych. Konsekwencją tego jest rezygnowanie z przestrzegania przepisów – tzw. szeroko rozumianej „biurokracji”, i świadome „działania na skróty”, czyli w szarej strefie. Krótkookresowe korzyści

(nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne, podatki itp.) mogą w niektórych przypadkach sprawiać wrażenie dokonania właściwego wyboru. Takie podejście jest często weryfikowane w trakcie kontroli, w szczególności, gdy zostanie stwierdzone wykroczenie.

Utrzymująca się „opłacalność” podejmowania działań w „szarej strefie”, a więc zatrudnianie osób bez umów o pracę potwierdzonych na piśmie, w celu uniknięcia obciążeń wynikających z zatrudnienia pracowników, np. ponoszenia kosztów badań profilaktycznych, szkoleń bhp, zakupu odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków itp. sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

Powierzanie krótkotrwałej pracy, a zwłaszcza w sprzyjających okolicznościach, np. gdy dozwolone jest zawieranie umów cywilnoprawnych bez konieczności zachowania formy pisemnej, sprzyja dopuszczaniu osób do pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę. W/w okoliczności dają podmiotom poczucie możliwości „łatwego wytłumaczenia” inspektorowi pracy dopuszczenia osoby do pracy bez umowy zawartej na piśmie, przy jednoczesnym spodziewanym poprawieniu wyniku finansowego prowadzonej działalności bez ujawnienia faktycznie ponoszonych kosztów i uzyskiwanych korzyści. W szczególności sprzyjają temu przepisy odnoszące się do umów o dzieło, które nie generują obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i dają możliwość „uniknięcia” płacenia składek, a w skrajnych przypadkach kuszą nieujawnieniem powierzenia pracy w ogóle. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wprowadzony nowy przepis o konieczności rejestrowania w ciągu 7 dni do ZUS umów o dzieło. Regulacja ta może doprowadzić do zmniejszenia ilości zawieranych umów o dzieło z uwagi na konieczność poświęcenia przez przedsiębiorców czasu na ich rejestrację, a w konsekwencji zawieranie umów i ponoszenie wszystkich z tym związanych kosztów.

Podejmowanie pracy „na czarno” – bez potwierdzenia umowy na piśmie, głównie przez mężczyzn, wynika często z chęci uniknięcia płacenia należności wobec innych osób lub instytucji. Zjawisko to często było sygnalizowane w firmach budowlanych, w których pracujący mężczyźni nie chcieli umowy, a przedsiębiorcy wyrażali na to zgodę.

Zjawisko pracy „na czarno” w dłuższym okresie dotyczy głównie osób słabo wykształconych, z trudem radzących sobie na rynku pracy, często będących pod przymusem ekonomicznym (groźba braku zaspokojenia podstawowych potrzeb wynikających z życia społecznego). Osoby te znajdują zatrudnienie głównie przy prostych pracach, np. na budowach, w handlu detalicznym, małej gastronomii, rolnictwie. Osoby lepiej przygotowane zawodowo, kształcący się lub absolwenci szkół, okres pracy „na czarno” traktują jako stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Mają przekonanie, że po pewnym czasie pozyskują pracę legalną u danego pracodawcy czy u innego.

Wśród w/w grupy osób znajdują się również bezrobotni, którzy świadomi korzystania z ubezpieczenia społecznego w ramach posiadanego statusu podejmują pracę nierejestrowaną, dającą doraźne przychody.

Występują również osoby, które nie są zainteresowane zatrudnieniem na podstawie umów o pracę zawieranych na piśmie lub w ogóle jakichkolwiek umów potwierdzających ich dochody. Do tej grupy podejmujących nielegalną pracę można zaliczyć osoby posiadające określony status, np. studenci, rolnicy, a także osoby będące w określonej sytuacji życiowej – np. płacący alimenty. Najłatwiej im jest funkcjonować przy pracach sezonowych – w małej gastronomii, handlu detalicznym, rolnictwie oraz budownictwie.

Od 2017 r. funkcjonuje na rynku pracy nowa grupa osób, która nie jest zainteresowana jakąkolwiek umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500+. Ta sytuacja trwa nadal, co często podnoszą przedsiębiorcy mówiący o swoich byłych pracownikach pracujących przy pracach dorywczych bez umowy i pobierających 500+.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu rozwiązania wszelkich bolączek związanych z ponoszeniem kosztów powierzenia pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania lub

przeciwnie – w poczuciu celowego działania (celem tym jest ominięcie „krępujących” przepisów prawa pracy). Metoda ta jest stosowana najczęściej w podmiotach większych, organizacyjnie zaawansowanych, których służby pracownicze znacznie lepiej znają prawo pracy niż osoby prowadzące małe podmioty gospodarcze.

Elastyczne formy zatrudnienia z reguły są kojarzone z zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi lub powierzaniem pracy z naruszaniem przepisów o czasie pracy - w szczególności w wyższych wymiarach czasu pracy niż określone w umowach, przy jednoczesnym rozliczaniu wymiarów wynikających z umów, co w konsekwencji rzutuje, np. na prawidłowość naliczania i opłacania składek na Fundusz Pracy.

W ostatnim okresie nasila się zjawisko wykorzystywania agencji zatrudnienia, często przy ich czynnym udziale, do unikania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Agencje, w szczególności o krajowym zasięgu, posiadają wyspecjalizowane służby kadrowe i poczucie nieskrępowanych możliwości manipulacji warunkami powierzania pracy, a także świadomość trudności w prowadzeniu kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wykonywaniem pracy często poza siedzibą agencji, nierzadko poza obszarem działania danego okręgowego inspektoratu pracy. Utrzymujące się w dalszym ciągu zbyt liberalne podejście do sposobu funkcjonowania tych podmiotów utwierdza je w przekonaniu, że posiadają one niemalże nieograniczone możliwości wykorzystywania okoliczności współfunkcjonowania agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika do eliminowania z podmiotów pracowników podstawowych, zastępowania ich kadrami mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku, jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej.

Nie bez znaczenia dla wpływu na lokalny rynek pracy, a więc na możliwość pozyskania pracy przez osoby mieszkające na danym terenie, jest niedoceniany dotychczas udział cudzoziemców wśród osób podejmujących pracę. Ich obecność na rynku pracy w sposób znaczący wywołuje obniżenie warunków zatrudnienia poniżej standardów wytyczonych przez przepisy prawa pracy.

Bezrobotni, którzy podjęli pracę bez powiadomienia właściwego urzędu pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków tłumaczyli ten stan rzeczy trudną sytuacją finansową oraz rodzinną. Niektórzy oświadczyli, że nie znali tego obowiązku. Część natomiast twierdziła, że nie poinformowała urzędu pracy, ponieważ nie otrzymała umów o pracę na piśmie, a zarejestrowanie w urzędzie pracy gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne. Niektórzy bezrobotni wskazywali również, iż byli w urzędzie pracy, jednak pracownik PUP nie chciał przyjąć zgłoszenia od osoby bezrobotnej bez dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

W 2020 r., z uwagi na specyficzną sytuację wywołaną stanem epidemii, nie były przeprowadzane kontrole, jak to miało miejsce w poprzednich latach, wspólnie z innymi instytucjami, a także nie organizowano spotkań z przedstawicielami innych urzędów oraz prelekcji dotyczących popularyzacji prawa pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Jedynym działaniem prewencyjnym dotyczącym zagadnień legalności zatrudnienia był udział w pierwszym tygodniu marca 2020 r. w Targach Rolnych inspektorów pracy z OIP w Lublinie, którzy odpowiadali na pytania osób odwiedzających targi z zakresu prawa pracy a także z legalności zatrudnienia oraz rozpowszechniali ulotki z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy.

Współpraca z instytucjami działającymi w obszarze lokalnego rynku pracy (starostowie, powiatowe urzędy pracy, ZUS) przejawiała się w 202 r. przede wszystkim w informowaniu ich o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach oraz podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazanych przez ZUS czy urząd pracy.

Na podstawie ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2020 r. do właściwych starostów i powiatowych urzędów pracy kierowano pisma informujące o nielegalnym wykonywaniu pracy zarobkowej przez bezrobotnych oraz nieopłacaniu

składek na Fundusz Pracy przez przedsiębiorców. Ponadto kierowano do PUP zapytania o osoby bezrobotne.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2020 r. inspektorzy pracy skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 10 pism informujących o takich nieprawidłowościach, jak niezgłaszanie osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy. Z kolei na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzono 6 kontroli.

Współpraca ze starostami i powiatowymi urzędami pracy utrzymywana jest na poziomie, który można określić jako więcej niż dobry. Sprzyja temu zbieżność działań prowadzonych w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy. Starostowie oraz powiatowe urzędy pracy, z którymi na bieżąco staramy się współdziałać, są żywo zainteresowani współpracą w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia lub powierzania innej pracy zarobkowej z naruszeniem przepisów ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy. Kolejnym przykładem wysoko przez nas ocenianej współpracy może być szybkie uzyskiwanie informacji na temat osób bezrobotnych, objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy.

Odnosząc się do współpracy z ZUS, należy stwierdzić, że kontakty z tym organem w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej sprowadzały się głównie do wzajemnego informowania się o zaobserwowanych nieprawidłowościach i działaniach podejmowanych w wyniku tych powiadomień.

W 2020 r. administracja skarbową, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie przekazywała do OIP w Lublinie anonimowe pisma osób zgłaszających do niej przypadki pracy „na czarno”. Sygnały te, o ile znajdowały się w nich wątki dotyczące legalności zatrudnienia i dawały szanse przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli.

Na podstawie informacji przekazanych przez urzędy skarbowe przeprowadzono 4 kontrole. Z kolei inspektorzy pracy, w związku z przeprowadzonymi kontrolami w obszarze legalności zatrudnienia przekazali 4 pisemne informacje po wykonanych kontrolach oraz skierowali 2 powiadomienia o nieprawidłowościach z zakresu prawa podatkowego, stwierdzonych w wyniku przeprowadzonej kontroli.

### **Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców**

W 2020 r. zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie weryfikowali podczas 145 kontroli przeprowadzonych w 143 podmiotach, w których łącznie świadczyło pracę 8 123 osób, w tym 1 648 cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia objęto 597 obcokrajowców, w tym 196 osób, które uzyskały prawo do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 99 – na podstawie zezwoleń na pracę sezonową.

W ramach podjętych w 2020 r. działań inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawnili 45 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym 27 przypadków dotyczyło obcokrajowców posiadających prawo do pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W okresie sprawozdawczym nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom posiadającym prawo do pracy na podstawie zezwoleń na pracę sezonową.

W 2020 r. liczba cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę z podziałem na podmioty pod względem wielkości zatrudnienia przedstawia się następująco:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób ujawniono 12 cudzoziemców, co stanowi 5,82% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (206 osób),



- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – 30 cudzoziemców, co stanowi 10,27% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (292 osób),
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – 1 cudzoziemiec, co stanowi 1,35% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (74 osoby),
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – 2 cudzoziemców, co stanowi 8% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (25 osób).

Dokonując analizy podmiotów ze względu na rodzaj własności należy wskazać, iż w 2020 r., w odróżnieniu od 2019 r., stwierdzono jeden przypadek naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców w podmiotach zaliczonych do tzw. sektora publicznego (państwowy i samorządowy), tj. stwierdzono powierzenie pracy jednej osobie bez zezwolenia.

Pozostałe nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli dotyczyły podmiotów zakwalifikowanych do sektora prywatnego (własność krajowa, zagraniczna i mieszana). W tych przypadkach kontrole legalności zatrudnienia obcokrajowców w zdecydowanej części (83% kontroli) były prowadzone po wszczęciu czynności sprawdzających w planowanym zakresie i dodatkowym stwierdzeniu świadczenia pracy przez cudzoziemców. Pozostałe 17% kontroli (25 kontroli) przeprowadzono w podmiotach wskazanych w skargach wnoszonych przez cudzoziemców do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Wg danych zgromadzonych podczas kontroli nieprawidłowości wystąpiły w podmiotach działających w następujących branżach:

- usługi administrowania – 29 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę,
- przetwórstwo przemysłowe – 6 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę,
- budownictwo – 5 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę,
- transport i gospodarka magazynowa – 2 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 2 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę.

Struktura gospodarcza naszego regionu, ukształtowana w ostatnich latach, wskazuje, że działy gospodarki oraz wielkość zatrudnienia w podmiotach kontrolowanych nie odbiegają w sposób istotny od istniejących w latach poprzednich. Niemniej jednak zauważyć można, że jedna z branż – transport – negatywnie wyróżnia się na tle innych aktywności podmiotów funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Przeważająca liczba skarg wniesionych przez cudzoziemców, załatwionych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie została złożona przy osoby świadczące pracę na stanowiskach kierowców – takich skarg było 21 (spośród 25 skarg złożonych w 2020 r. przez cudzoziemców). Pozostałe przypadki to:

- 2 podmioty prowadzące działalność budowlaną – cudzoziemcy świadczyli pracę jako pracownicy budowlani,
- 2 agencje zatrudnienia – z jednej byli kierowani do pracy przy uprawie i zbiorze warzyw, z drugiej – na stanowiska pakowacza i jedna osoba jako operator.

W 2020 r. liczba skarg wniesionych przez cudzoziemców z podziałem na wielkość podmiotów gospodarczych kształtowała się następująco:

- w firmach do 9 osób – 8 skarg (32% ogólnej liczby skarg),
- w firmach od 10 do 49 osób – 9 skarg (36% ogólnej liczby skarg),
- w firmach od 50 do 249 osób – 5 skarg (20% ogólnej liczby skarg),
- w firmach od 250 osób i więcej – 3 skargi (12% ogólnej liczby skarg).

Skargi w znaczącej większości dotyczyły nieprawidłowości w rozliczaniu należności wynikających ze stosunku pracy, a niekiedy z faktu świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Na niezadowolenie obcokrajowców może mieć wpływ budzący wątpliwości sposób kształtowania wynagrodzeń w firmach transportowych. W znacznej części opiera się on na „rozbijaniu” wynagrodzenia określonego w zezwoleniach na pracę na składniki, co może wywoływać niezrozumienie po stronie obcokrajowców (przykłady składników: wynagrodzenie zasadnicze, ryczałt za dyżury, ryczałt za pracę w porze nocnej, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, a nawet premia za pracę za granicą). Do tego należy

dodać ustalanie wynagrodzenia zasadniczego na niskim poziomie, np. 500 zł/miesiąc, co jednocześnie może rzutować na wysokość innych świadczeń ustalanych na jego podstawie, np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych (przykład: ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych 163 zł/miesiąc przy wynagrodzeniu zasadniczym 500 zł/miesiąc).

Reasumując, wyniki przeprowadzonych w 2020 r. kontroli wskazują, że nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom wystąpiło głównie w podmiotach średnich i małych, zatrudniających odpowiednio od 10 do 49 osób lub do 9 osób. W tych grupach podmiotów zaobserwowano również najwięcej osób niezadowolonych, zgłaszających nieprawidłowości (skargi). Na podmioty zatrudniające od 10-49 osób wniesiono 9 skarg, na podmioty powierzające pracę do 9 osób – 8 skarg.

Podobnie jak w latach ubiegłych, największą grupę cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie stanowią obywatele Ukrainy oraz Białorusi. W tej grupie obcokrajowców stwierdzono nielegalne powierzenie pracy – 38 obywatelom Ukrainy na 397 objętych kontrolami oraz 7 obywatelom Białorusi na 149 poddanych kontroli. Wśród osób innych narodowości: Armenia, Azerbejdżan, Niemcy, Wielka Brytania, Gruzja, Kazachstan, Litwa, Mołdowa, Meksyk, Pakistan, Rosja, Syria, Tunezja, Turcja, Uzbekistan, Wietnam (łącznie 51 osób), nie stwierdzono nielegalnego powierzenia pracy.

W 2020 r. stwierdzono, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców były:

- brak zezwolenia na pracę – 26 przypadków, co stanowi 4,35% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą,
- praca na innym stanowisku lub na innych warunkach – 18 przypadków, co stanowi 3,01% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą,
- brak umowy w formie pisemnej – 31 przypadków, co stanowi 5,19% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą,
- podstawa pobytu nie uprawnia do pracy – w 2020 r. nie stwierdzono takiego przypadku.

Porównując wyniki uzyskane w 2020 r. z wynikami 2019 r. stwierdzić można, że zmniejszył się udział cudzoziemców świadczących pracę bez zezwolenia na pracę o 1,4% oraz obcokrajowców, którym powierzono pracę na innym stanowisku pracy lub na innych warunkach o 1,53%. Odnotowano natomiast wzrost udziału liczby cudzoziemców, z którymi nie zawarto umów w wymaganej formie (o 2,69%).

Porównanie efektów uzyskanych w 2020 r. z wynikami uzyskanymi w 2019 r. wskazuje na to, że odwróciła się tendencja, jeśli chodzi o powierzanie pracy bez zezwolenia na pracę. W 2019 r. zaobserwowano wzrost w stosunku do 2018 r. Nastąpił także spadek wskaźnika powierzania pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę (lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi).

Niekorzystną zmianę zaobserwować można w związku z powierzaniem pracy obcokrajowcom bez potwierdzenia umowy w wymaganej formie. W 2019 r. odnotowany został spadek występowania tej nieprawidłowości w stosunku do 2018 r. Natomiast w 2020 r. nastąpił wzrost udziału cudzoziemców świadczących pracę bez zawarcia umowy w formie pisemnej w ogólnej liczbie osób objętych kontrolą.

W 2020 r. nie stwierdzono powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych naruszeń są:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- obowiązujące regulacje prawne mogły przysparzać pewnych trudności w interpretacji, w zestawieniu z podstawowymi przepisami prawa pracy – np. w zakresie kształtowania wynagrodzeń za pracę, czy organizacji czasu pracy,

- korzystanie przez pracodawców z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej, przy jednoczesnym założeniu, że łatwiej uniknąć odpowiedzialności w związku z powierzeniem pracy obcokrajowcowi niż obywatelowi Polski,
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli Polski – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej,
- brak odpowiedzialności karnej za niektóre naruszenia prawa bezpośrednio lub pośrednio związane z legalnością powierzenia pracy – niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, powierzenie pracy na innych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Kontrolowani pracodawcy, tłumacząc własne błędy w dalszym ciągu próbują je usprawiedliwiać:

- wielością przepisów oraz częstymi ich zmianami, a także trudnością w ich właściwej interpretacji,
- niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- brakiem zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia – w ramach warunków określonych w dokumentach – w związku z ich nastawieniem na osiąganie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

Należy stwierdzić, że dominującymi czynnikami motywującym pracodawców do nielegalnego zatrudniania cudzoziemców lub powierzania im innej pracy zarobkowej są:

- chęć osiągnięcia zysku lub jego zwiększenia,
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia jest zbyt czasochłonna i kosztowna),
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli Polski – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej. Zachęca ich do tego również oczywista zależność – prawdopodobieństwo kontroli jest odwrotnie proporcjonalne do czasu trwania pracy. Prace krótkotrwałe, realizowane w znacznej odległości od siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy lub Oddziałów, wzajemne uzależnienie – brak umowy na piśmie – sprzyjają nielegalnemu powierzeniu pracy i jej wykonywaniu.

Część przedsiębiorców świadomie decyduje się na nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom, mając nadzieję na uniknięcie niektórych kosztów, np. związanych ze zgłoszeniem cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego, zawarciem umowy o pracę lub innej w formie pisemnej (potwierdzenie faktu jej zawarcia) i w konsekwencji m.in. nieopłacaniem składek na Fundusz Pracy, nieponoszeniem kosztów profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń z zakresu bhp, wyposażenia w odzież i obuwie robocze itp.

Większość nieprawidłowości stwierdzonych w 2020 r. w zakresie legalności zatrudnienia dotyczyło podmiotów małych – do 9 pracujących, oraz średnich – od 10-49 pracujących. Wynika to po części ze struktury gospodarczej naszego regionu, a częściowo z tego, że nieprawidłowości w zatrudnieniu cudzoziemców w takich firmach są mało zauważalne na tle ogólnych warunków zatrudnienia. Inaczej sytuacja może wyglądać w zakładach dużych o rozbudowanej strukturze zatrudnienia. Nie bez znaczenia w przypadku małych firm jest mniejsza świadomość prawna, wynikająca często z braku służb kadrowych i prawnych lub ograniczonego do nich dostępu.

Cudzoziemcy wykonywali pracę nielegalnie głównie z powodu uchybień leżących po stronie podmiotów kontrolowanych. Do nich możemy zaliczyć: dokumenty nie złożone do właściwych urzędów w terminie, nie potwierdzone umowy w formie pisemnej, czy powierzenie pracy na innym stanowisku pracy lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Były przypadki, że cudzoziemcy podejmując pracę byli zapewniani o tym, że wymagane

formalności zostaną wypełnione, co jednak nie następowało i dopiero w trakcie kontroli było ujawniane. Niekiedy cudzoziemcy, pomimo niedopełnienia wszystkich obowiązków przez podmiot kontrolowany podejmowali pracę w przekonaniu, że jej krótkotrwałe realizowanie wiąże się z małym prawdopodobieństwem ujawnienia przez organy kontroli. Dotyczy to zwłaszcza podmiotów działających w małych ośrodkach lub pracy wykonywanej poza „zwykłymi godzinami pracy”, np. w porze nocnej, godzinach wieczornych lub wczesnorannych. W tym miejscu również trudno pominąć nieznaną przepisów prawa obowiązującego w Polsce. Dotyczy to zwłaszcza cudzoziemców po raz pierwszy podejmujących pracę, a także mających problemy z łatwą komunikacją w języku polskim.

W związku z coraz większą liczbą cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą w Polsce zauważalne są pewne problemy komunikacyjne. Cudzoziemcy często nie znają w stopniu wystarczającym języka urzędowego – języka polskiego. Takie sytuacje nie powinny mieć miejsca, gdyż utrudniają kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem obowiązującego prawa. Rozwiązanie tego problemu pozwalałoby między innymi unikać sytuacji, w których cudzoziemiec – w celu niepoddania się kontroli lub uniknięcia odpowiedzialności – świadomie twierdzi, że nie rozumie języka polskiego lub jakiegokolwiek innego, co praktycznie jest nie do udowodnienia. W szczególności poprawa komunikacji byłaby wskazana w kontaktach z cudzoziemcami, którzy powierzają pracę innym osobom i są odpowiedzialni za ich pracę, ich bezpieczeństwo itp.

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie kierowali powiadomień do prokuratury w związku z realizowanymi kontrolami dotyczącymi legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Wystąpienie epidemii na terytorium całego kraju w znacznym stopniu ograniczyło w 2020 r. możliwości współpracy z naturalnymi partnerami zarówno państwowymi, jak i samorządowymi lub społecznymi. Współpraca dotycząca legalności zatrudnienia cudzoziemców sprowadzona została głównie do wymiany korespondencji w wymaganym zakresie.

Z posiadanych danych wynika, że powiadomienia o ustaleniach dokonanych podczas kontroli skierowano do następujących instytucji:

- Straż Graniczna – 4 powiadomienia o wynikach kontroli,
- Wojewoda Lubelski – 3 powiadomienia,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 2 powiadomienia,
- Policja – 2 powiadomienia.

Ponadto przeprowadzono 5 kontroli na wniosek następujących podmiotów:

- Straż Graniczna – 2 kontrole,
- Policja – 2 kontrole,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie – 1 kontrola.

Jedna kontrola została przeprowadzona wspólnie z Policją i Strażą Graniczną. Kontrola została zainicjowana przez Policję w ramach akcji dotyczącej przeciwdziałania handlowi ludźmi. W akcji uczestniczyło łącznie 6 osób, po dwie z każdej instytucji. Nie stwierdzono nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom oraz wykorzystania osób w pracy. Kontrola dotyczyła podmiotu prowadzącego gospodarstwo rolne, w którym powierzono pracę 16 osobom, w tym 11 cudzoziemcom.

Podsumowując 2020 r. należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, choć znacznie ograniczona w porównaniu z latami ubiegłymi z uwagi na epidemię panującą na terytorium Polski, układała się poprawnie.

### III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

#### 1. Udzielanie porad prawnych

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie 2 621 porad prawnych. Ich przedmiot przedstawia się następująco:

- stosunek pracy – 1 372
- wynagrodzenie i inne świadczenia – 345
- czas pracy – 216
- urlopy wypoczynkowe – 114
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 64
- wypadki przy pracy – 49
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 33
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 18
- inne – 626.

Szczególna sytuacja panująca w kraju związana z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, a później stanu epidemii oraz wzmożone działania Państwa mające na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się choroby, miały poważny wpływ na tematykę udzielonych porad.

W okresie sprawozdawczym największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Ponadto, od momentu wystąpienia stanu zagrożenia epidemicznego pojawiły się pytania dotyczące praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z obszaru prawa pracy po uchwaleniu rozwiązań legislacyjnych związanych z przeciwdziałaniem epidemii. Pytania były związane ze zmianą organizacji i sposobu pracy na wielu stanowiskach, realizacji obowiązków spoczywających na pracodawcach, nowych obowiązkach w związku z uchwaleniem kolejnych „ustaw antykowidowych”. W początkowym okresie pojawiły się pytania dotyczące zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Wiele pytań pojawiło się w związku z nowymi rozwiązaniami wprowadzonymi ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dotyczących zawieranych porozumień w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy, czy objęcia pracowników przestojem ekonomicznym. W związku z występującymi wątpliwościami, dotyczącymi stosowania przepisów z zakresu prawa pracy odnoszących się do relacji między pracodawcą a pracownikami w sytuacji zagrożenia zarażeniem wirusem SARS-CoV-2, pojawiały się pytania dotyczące możliwości i warunków świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (pracy zdalnej), a także oddelegowania pracownika poza stałe miejsce świadczenia pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Do momentu wprowadzenia uregulowań prawnych bardzo często zgłaszane były wątpliwości dotyczące możliwości świadczenia pracy zdalnej podczas izolacji jak i kwarantanny. Tematem często podejmowanym były również zagadnienia dotyczące badań wstępnych, kontrolnych i okresowych w przypadku braku dostępu do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia tych badań.

Niezmiennie porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę min.: stosunku pracy, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, terminów nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę

bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Często pojawiającym się problemem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Wyjaśnienia wymagały różnice oraz konsekwencje rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także możliwości wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w związku z dodaniem art. 97<sup>1</sup> Kodeksu pracy (ustawą z dnia 16 maja 2019 r. zmieniającą ustawę z dnia 7 września 2019 r.). Z uwagi na upływ terminów na odwołanie, bardzo ważne było właściwe pouczenie osób zgłaszających się po poradę co do możliwości dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Istotnym elementem udzielanych porad prawnych była również kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim organy inspekcji mogą kontrolować poszczególne zagadnienia.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2020 r. dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Niepokojącym sygnałem była duża liczba naruszeń z zakresu niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, obniżania bezpodstawnie wysokości tego wynagrodzenia, jak też dokonywania bezpodstawnych potrąceń. Najczęściej zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Wyjaśnienia wymagały kwestie uprawnień do świadczeń z powodu poddania się kwarantannie lub izolacji. Niezmiennie aktualne pozostały zagadnienia dotyczące naliczenia wynagrodzenia przez pracodawców, składników, których nie uwzględnia się przy obliczeniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Z uwagi na często pojawiający się problem dotyczący terminowości wypłaty wynagrodzenia zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Ponadto, pouczano o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy. Kolejną grupę pytań w zakresie wynagrodzeń stanowiły te o wypłatę nagród, premii i dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych. Interesanci pytali również o wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej.

W odniesieniu do trzeciej grupy zagadnień związanej z czasem pracy, najczęściej poruszane tematy w związku z uchwalonymi przepisami neutralizującymi negatywne gospodarcze skutki epidemii, dotyczyły zagadnień rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Pytania dotyczyły również ograniczania minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak i wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy z możliwością wydłużenia dobowego czasu pracy do 12 godzin, przy wydłużonym do 12 miesięcy okresie rozliczeniowym (w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników). Aktualne natomiast pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, tendencje przejawiające się brakiem ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na materiał dowodowy świadczący o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie znajdują potwierdzenia w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Czwartą grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w roku 2020 porad były urlopy wypoczynkowe. Z uwagi na panujący czas stanu zagrożenia, a następnie stanu epidemii na pierwszy plan wysunęły się zagadnienia dotyczące możliwości udzielenia urlopu zaległego bez wyrażenia zgody pracownika. Temat ten stanowił pole do szerokich dyskusji z pracownikami, w szczególności w odniesieniu do urlopu wypoczynkowego za rok 2019 r.

Pracownicy często pozostawali w błędzie, że urlop za 2019 r. nie jest urlopem zaległym i można go wykorzystać do 30 września 2020 r. i dopiero po tym czasie pracodawca może termin urlopu jednostronnie wyznaczyć. Bardzo często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi przymusowego urlopu bezpłatnego, bez zgody i wniosku pracownika. W związku z panującą sytuacją epidemiczną często pojawiały się pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego osobom zatrudnionym z początkiem roku w pełnym wymiarze czasu pracy, a później z uwagi na zawarte porozumienie w obniżonym wymiarze czasu pracy przez okres najczęściej trzech miesięcy. Niezmiennie natomiast pozostały pytania dotyczące sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Najczęstsze pytania pojawiające się na poradach dotyczyły: okresów ochrony pracownicy w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, wykorzystania urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego, przerwy na karmienie. Pojawiły się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym. Wątpliwości budziły zagadnienia dotyczące okresu wykorzystania urlopu wychowawczego oraz uprawnienia do korzystania z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Zainteresowanymi w powyższym zakresie byli również ojcowie, którzy pytali o możliwość korzystania z urlopu wychowawczego oraz ochronę stosunku pracy związaną z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a także warunki i okresy korzystania z urlopu ojcowskiego.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły definicji wypadku przy pracy, obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy z niepodejmowaniem działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nieustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nieprzestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Ponadto oczekiwali, by osoba udzielająca porady dokonała oceny czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły również przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. W związku z zagrożeniem związanym z COVID-19 pojawiły się pytania dotyczące zastosowania niezbędnych środków profilaktycznych zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, w tym wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, płyny, maski, rękawice, przyłbice, a także zachowania bezpiecznego odstępu między stanowiskami pracy.

W związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, a później stanu epidemii pojawiło się wiele pytań dotyczących nowych przepisów przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp i instruktaży stanowiskowych, możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej.

Niezmiennie natomiast, pytania z jakimi zwracał się znaczny odsetek osób korzystających z porad dotyczył różnic między szkoleniami wstępnymi ogólnymi a szkoleniami wstępnymi na stanowisku pracy, a także organizacji, częstotliwości i dokumentacji szkoleń okresowych. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców, dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Podobnie jak w roku 2019, nadal duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami cywilnoprawnymi, głównie umową zlecenia a umową o pracę. Wyjaśnienia wymagały kwestie braku możliwości zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo, zainteresowanych należało pouczyć o uprawnieniach przysługujących Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podjęcia interwencji w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, a także kompetencjach sądu pracy w tym zakresie. Wielokrotnie w nawiązaniu do umów cywilnoprawnych pojawiały się pytania dotyczące kwestii wynagrodzenia, sposobu potwierdzenia godzin wykonywania zleconych czynności na potrzeby minimalnej stawki godzinowej, uprawnień inspektorów pracy w sprawie niewypłacenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia. W takich przypadkach zainteresowani byli informowani, że inspektorzy pracy posiadają uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dodatkowo informowano zleceniobiorców, że ochrona wynagrodzenia z tytułu umów o świadczenie usług dotyczy wyłącznie minimalnej stawki godzinowej co oznacza, że w przypadku kiedy strony umówiły się na wyższe wynagrodzenie, dochodzenie jego wypłaty w wysokości przewyższającej stawkę minimalną jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego.

W związku z panującą sytuacją epidemiczną bardzo często z porady prawnej korzystali pracownicy medyczni. Zauważalny był również znaczny wzrost w 2020 r. zapytań ze strony nauczycieli, jak i pracodawców dyrektorów szkół, w związku okresowym zamknięciem szkół i zarządzeniem pracy zdalnej. Niezmiennie natomiast do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć pracowników z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, turnusów rehabilitacyjnych, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Wśród zainteresowanych poradą prawną byli również pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników młodocianych. Pytania z jakimi zwracali się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie miały związek ze zmianą ustawy z dnia 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe oraz wprowadzenia nowych rozwiązań legislacyjnych związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych. Poruszane tematy dotyczyły najczęściej wypłacenia wynagrodzenia w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie zawieszenia związanego z występowaniem stanu zagrożenia epidemicznego.

W roku 2020 niewątpliwie duży wpływ na tematykę poruszanych porad ustnych jak i pisemnych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie miało ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego, a później stanu epidemii oraz związane z tym zmiany w organizacji pracy oraz wzmożone działania Państwa mające na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się choroby. Pamiętać jednak należy, iż nadal aktualne pozostają problemy, z którymi osoby udzielające porad stykają się od lat. Nadal największe zainteresowanie budzą porady z zakresu stosunku pracy, wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów pracowniczych i warunków pracy, a także nowe regulacje prawne dotyczące wprowadzonych przepisami neutralizującymi negatywne gospodarcze skutki epidemii.



W 2020 r. udzielono łącznie 2 621, w tym 919 w formie pisemnej. W 2019 r. udzielono natomiast 3 781 porad, w tym 3 183 porad osobistych i 598 porad pisemnych. Podkreślić należy, iż ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, w ciągu roku zmieniała się forma udzielanych porad ustnych. Początkowo ze względu na wprowadzone ograniczenia oraz narodową kwarantannę osobiste porady prawne decyzją Głównego Inspektora Pracy zostały zawieszane. Następnie w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją, luzowaniem obostrzeń, porady osobiste zostały wznowione, lecz w reżimie sanitarnym, co w znacznym stopniu ograniczyło liczbę osób mogących skorzystać z tej formy porady. W związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów, począwszy od 19 października 2020 r. – do odwołania – pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz jego oddziałów udzielali porad prawnych wyłącznie przez telefon. W związku z okresowym zawieszeniem porad ustnych oraz wprowadzonymi ograniczeniami, wyraźnie wzrosła liczba wniosków o udzielenie porad pisemnych. W roku 2020 wpłynęło 919 wniosków o poradę pisemną, podczas gdy w roku 2019 było ich 598.

Największą grupę zainteresowanych osobistymi poradami prawnymi stanowili, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy, rzadziej natomiast pracodawcy. Często po poradę zgłaszali się również zleceniobiorcy, zdecydowanie rzadziej natomiast zleceniodawcy.

Porady udzielane w 2020 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W roku 2018 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 622 zapytań prawnych pisemnych, w 2019 r. – 598 wniosków o poradę, w 2020 – 919 co oznacza, iż w roku 2020 ilość porad pisemnych w porównaniu z latami poprzednimi wzrosła niemalże dwukrotnie.

W okresie sprawozdawczym, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił na rzecz organizacji związkowych łącznie 19 porad prawnych, z czego 10 w formie pisemnej. W roku 2019 udzielono ich 32, w tym 17 w formie pisemnej. Spadek liczby porad udzielonych organizacjom związkowym związany jest z okresowym zawieszeniem udzielania porad osobistych oraz dalszymi ograniczeniami wprowadzonymi decyzjami Głównego Inspektora Pracy, podyktowanymi dynamicznie zmieniającą się sytuacją epidemiczną. Ponadto, przedstawiciele związków zawodowych korzystali z porad prawnych podczas prowadzonych kontroli bezpośrednio od inspektorów pracy i na gruncie konkretnego stanu faktycznego otrzymywali pomoc w interesujących ich zagadnieniach. Przedstawiciele związków zawodowych szukali pomocy prawnej związanej głównie z uprawnieniami związków zawodowych w procesie kształtowania wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy oraz w zasadniczych sprawach dotyczących wynagradzania pracowników, a także dopuszczalności prewencyjnych badań pracowników na zawartość alkoholu w organizmie, czy procedury sporu zbiorowego. Przedstawiciele związków zawodowych, którzy oczekiwali pomocy prawnej w rozmowie z pracownikiem Sekcji Prawnej, najczęściej zadawali pytania z zakresu ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz oczekiwali dokładnych informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. odprawy, zwolnienia grupowe. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich sytuacjach.

Liczba porad dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu w 2020 r. zmniejszyła się w stosunku do 2019 r. Spadek liczby porad udzielonych w przedmiotowym zakresie z pewnością związany był z okresowym zawieszeniem udzielania porad osobistych, jednakże zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości społeczeństwa w zakresie mobbingu oraz równego traktowania. Nadal jednak zdarzają się przypadki błędnej kwalifikacji zachowań pracodawcy, kiedy jednorazowe zdarzenie, bądź nie do końca akceptowane polecenie przełożonego, traktowane jest przez nich jako działanie

naruszające przepisy. Symptomatyczne jest to, iż pracownicy zainteresowani poradą często nazywają mobbingiem zachowania ze strony pracodawcy lub współpracowników, które nie wpisują się w definicję mobbingu z Kodeksu pracy. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Osoba udzielająca porady prawnej w tej tematyce, musi zatem nie tylko wytłumaczyć pytającemu jakie ma prawa i wskazać mu drogę postępowania prawnego, ale także wykazać się podstawową wiedzą psychologiczną.

Zjawisko mobbingu jest zagadnieniem niezwykle złożonym i trudnym do jednoznacznego stwierdzenia. Z tego powodu jedynym właściwym organem powołanym do stwierdzenia występowania tegoż zjawiska jest właściwy sąd powszechny. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w takich okolicznościach sprowadza się de facto do doradztwa prawnego, czyli do poinformowania o istocie mobbingu i udzieleniu informacji o możliwych krokach prawnych.

## **2. Prewencja i promocja**

### **Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2020 r.**

#### **1. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”**

Program prewencyjny w roku 2020 skierowany był w szczególności do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, w tym pracodawców z sektora budowlanego i pracodawców wykorzystujących maszyny w działalności, w szczególności takich, u których odnotowano wypadki przy pracy. Dopuszcza się udział zakładów o poziomie zatrudnienia do 100 osób, jeśli odnotowano w tych przedsiębiorstwach śmiertelne, ciężkie, zbiorowe lub powtarzalne wypadki przy pracy. Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w dniu 29 września 2020 roku zorganizowano szkolenie specjalistyczne, na które zaproszono 104 pracodawców. Wszyscy pracodawcy, do których wysłano zaproszenia, zostali wytypowani na podstawie udostępnionego przez ZUS wykazu zakładów, w których wystąpiły wypadki przy pracy w roku 2019.

Z uwagi na obowiązujący na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stan epidemii i konieczność zminimalizowania ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2, szkolenie przeprowadzono w formie e-learningowej. Tematyką szkolenia objęto zagadnienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego, badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach oraz ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy, w tym na relację kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na bezpieczne warunki pracy. W ramach szkolenia przewidziano możliwość konsultacji problemów i wątpliwości, jakie pojawiły się po zapoznaniu się przez pracodawców z materiałami szkoleniowymi.

W dniu 26 października 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie uruchomiono dyżur ekspercki z inspektorem pracy (w formie telefonicznej lub e-mailowej).

W kolejnym etapie pracodawcy, którzy przystąpili do programu, na podstawie zdobytej wiedzy zobowiązani byli do podjęcia działań korygujących w zakładzie pracy. Podjęte działania pracodawca zobowiązany był udokumentować w ankiecie specjalistycznej otrzymanej e-mailem, a następnie odesłać do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Powyższa ankieta została odesłana przez 3 pracodawców. Biorąc pod uwagę informacje zawarte w ankietach uznano, iż wszystkie zakłady podjęły działania związane z poprawą zagadnień bhp promowanych w trakcie programu. Przykłady działań technicznych i organizacyjnych wskazanych przez pracodawców w ankietach to: poprawa organizacji pracy, poprawa bezpieczeństwa poprzez częstsze szkolenia, systematyczna wymiana wyeksploatowanego sprzętu na nowy, rotacja pracowników narażonych na hałas, ponowne zapoznawanie się z oceną ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których wystąpił wypadek przy pracy, omówienie z pracownikami zaistniałych wypadków przy pracy podczas szkoleń okresowych oraz ponowne poddanie pracowników instruktażowi stanowiskowemu, systematyczna wymiana zabezpieczeń, wymiana środków ochrony indywidualnej na spełniające wyższe normy, wymiana łańcuchów do mocowania koparek, wymiana narzędzi ręcznych i elektrycznych, wygłuszenie i dodanie ścian, doświetlenie miejsc pracy, zakup wózka specjalistycznego, uzupełnienie brakujących lub mało czytelnych instrukcji bhp, przegląd narzędzi oraz urządzeń warsztatowych pod kątem ich przydatności do pracy oraz wymagań bhp.

## **2. Działania prewencyjno – promocyjne w rolnictwie indywidualnym prowadzone pod nazwą „Szczep! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**

Głównym celem kampanii było dążenie do upowszechniania zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań,
- kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uświadomienie im na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich,
- współpraca z partnerami na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie, w tym m.in. z: jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.

Głównymi adresatami działań edukacyjnych i doradczych byli rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin, a także uczniowie szkół wiejskich oraz studenci kierunków rolniczych (w tym praktykanci). Dodatkowymi adresatami działań prewencyjno – promocyjnych byli wszyscy przedstawiciele społeczności wiejskiej, z każdej grupy wiekowej, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci poniżej 16 roku życia, sołtysi, nauczyciele oraz opiekunowie sprawujący nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych.

Specjaliści z OIP w Lublinie przeprowadzili 5 szkoleń, w których wzięło udział 215 rolników. W trakcie szkoleń omawiane były zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w gospodarstwie rolnym, stanem wypadkowości w rolnictwie, typowymi wypadkami przy pracy rolniczej, jak również przedstawiono zakres i możliwości działania Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie indywidualnym.

W 2020 roku przeprowadzono 4 prelekcje dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których w sumie wzięło udział 326 uczniów. Prelekcje poświęcone były bezpieczeństwu i higienie pracy w gospodarstwie rolnym. W roku 2020 przeprowadzono 1 konkurs dla dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich.

W roku 2020 przeprowadzono 23 wizytacje prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 57 rolników. Podczas przeprowadzanych wizytacji zwracano uwagę na stan techniczny maszyn, a w szczególności na brak wymaganych osłon i elementów bezpieczeństwa przy ruchomych elementach napędowych. Rolnikom wręczano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. poradnik dla rolników, w którym zostały przedstawione najważniejsze zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac polowych.

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w rolnictwie indywidualnym koncentrowały się na informowaniu i doradzaniu w sprawach zapobiegania oraz eliminowania zagrożeń występujących przy pracy rolniczej, a także na kształtowaniu postaw dbałości o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wśród rolników i ich rodzin.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku 2020 uczestniczyli w dwóch imprezach masowych, które odwiedziło ok. 170 osób. Były to targi rolnicze, na których zorganizowano stoiska promocyjno-informacyjne, gdzie kolportowano materiały wydawnicze i promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie, prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

Szkolenie dla rolników indywidualnych, 30.01.2020r., Urząd Gminy Łopiennik



### 3. Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”

Celem programu było dążenie do zapobiegania wypadkom w budownictwie, w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń i sposobach przeciwdziałania im oraz inspirowanie przedsiębiorstw budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy,
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeń występujących na budowie poprzez organizowane szkoleń i spotkań informacyjnych dla pracodawców i pracowników,
- wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania realizowane w ramach programu to:

- szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, stosowania właściwych środków ochrony oraz skutecznego nadzoru stanowisk pracy,
- realizacja Tygodnia Bezpieczeństwa,
- inne działania polegające na upowszechnianiu wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa pracy w budownictwie dla pracodawców, pracowników, uczniów i studentów.

W ramach realizacji programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 4 szkolenia, w których wzięło udział 16 pracodawców. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), zabezpieczania pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami, a także roli planu BIOD na budowie, prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji oraz legalnego zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom.

W dniach 5-9 października 2020 roku, w ramach VII edycji Tygodnia Bezpieczeństwa zorganizowanego pod hasłem „Drużyna razem się trzyma”, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili cykl 4 szkoleń na budowach prowadzonych przez firmy MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE, BUDIMEX, WARBUD oraz konsorcjum Mostostalu Puławy i Mostostalu Warszawa. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 72 osoby, w tym pracodawcy, kierownicy kontraktów, pracownicy i przedstawiciele służby bhp.

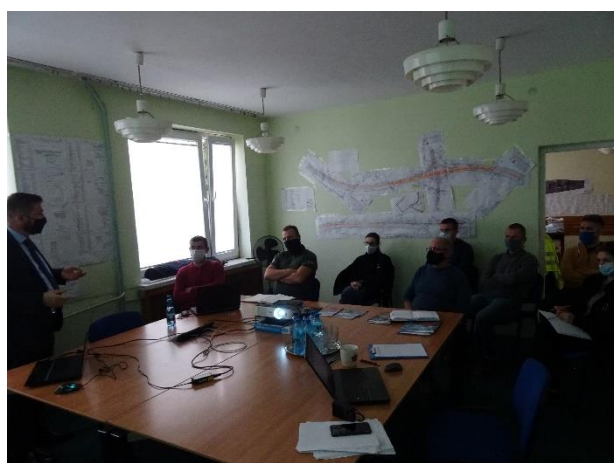
Tematyka wszystkich szkoleń dotyczyła szeroko pojętego bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, z uwzględnieniem danego rodzaju robót, jaki aktualnie realizowany był na budowie. Inspektorzy pracy omówili skutki i przyczyny wypadków w budownictwie, jakie miały miejsce na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Ich celem było zwrócenie uwagi pracodawcom, kadrze nadzorczej, ale też pracownikom, jak niewiele trzeba, aby doszło do wypadku przy pracy oraz, że przyczyną takich wypadków nie zawsze są spektakularne wydarzenia, ale zwyczajne, proste czynności wykonywane nierzadko codziennie. Prezentowane były „dobre praktyki” mające wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy oraz wskazywane były sposoby ograniczenia zagrożenia zawodowego.

Ponadto, w związku z wprowadzonym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanem epidemii, inspektorzy pracy informowali o konieczności zachowania zasad bezpieczeństwa sanitarnego ograniczających ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV2, wywołującym chorobę COVID-19.

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa odbyły się następujące spotkania szkoleniowe:

- spotkanie inspektora pracy z pracownikami spółki „Budimex” oraz podwykonawcami wykonującymi prace przy modernizacji linii kolejowej nr 7,
- szkolenie na budowie realizowanej przez WARBUD S.A. – przebudowa Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Lublinie przy ul. Chodźki,
- szkolenie na budowie hali widowiskowo-sportowej w Puławach, której generalnym wykonawcą jest konsorcjum Mostostalu Puławy i Mostostalu Warszawa,
- szkolenie na budowie obwodnicy miasta Tomaszów Lubelski realizowanej przez MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE.

Tydzień Bezpieczeństwa na budowach, 5-9 października 2020 r.





#### 4. Program prewencyjny „Bezpieczeństwo i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”

Główne cele programu to:

- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa,
- pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa przez udział w programie prewencyjnym opartym na zasadzie samokontroli, podczas którego, po przeszkoleniu, pracodawca, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, określi i wyeliminuje nieprawidłowości.

Program skierowany był do pracodawców prowadzących działalność w sektorach PKD 1011Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu), PKD 1012Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu) oraz 1013Z (produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego).

W ramach realizacji programu w roku 2020 zorganizowano 1 szkolenie, w którym uczestniczyło łącznie 9 przedstawicieli zakładów zajmujących się obróbką mięsa.

Z uwagi na sytuację epidemiologiczną szkolenie dla pracodawców zostało przeprowadzone w dniu 19.10.2020 roku w formie e-learningowej. Uczestnicy otrzymali drogą elektroniczną obszerną prezentację dotyczącą m.in. informacji o najczęstszych nieprawidłowościach zagrażających bezpieczeństwu pracy, przyczynach wypadków przy pracy w branży mięsnej, występujących czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, wymaganiach dla pomieszczeń i stanowisk pracy, stosowanych procesach pracy i środkach ochrony indywidualnej, jak również prawnej ochrony pracy. Pracodawcy otrzymali również drogą elektroniczną materiały pomocnicze do samokontroli w formie skryptu oraz listy kontrolne z komentarzem.

W dniach 9-10.11.2020 roku został uruchomiony dyżur telefoniczny dla pracodawców uczestniczących w szkoleniu. W trakcie konsultacji telefonicznych udzielano porad z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, minimalnych wymagań maszyn oraz stosowania niezbędnych środków zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Najwięcej pytań podczas dyżuru telefonicznego ze strony pracodawców biorących udział w programie prewencyjnym dotyczyło stosowania środków ochrony indywidualnej, minimalnych wymagań dla maszyn i urządzeń stosowanych w zakładach, jak również czasu pracy, zawierania umów cywilnoprawnych oraz szkoleń z zakresu bhp.



**PROWADZISZ FIRMĘ W BRANŻY MIĘSNEJ?**

**ŻYCIE I ZDROWIE PRACOWNIKA  
JEST W TWOICH RĘKACH!**

**WEŹ UDZIAŁ W PROGRAMIE PREWENCYJNYM**

 **dobry przepis na  
BEZPIECZEŃSTWO**

## 5. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Podstawowe cele programu realizowanego od kilku lat przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to:

- podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół średnich i zawodowych oraz studentów (w szczególności kształcących się w zawodach branż podwyższonego ryzyka, np. w budownictwie),
- popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, umów cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz problematyki legalności zatrudnienia.

Program realizowany był we współpracy z nauczycielami, wykładowcami akademickimi oraz instytucjami oświatowymi, a także partnerami, którzy są zainteresowani problematyką upowszechniania kultury praworządności i bezpieczeństwa pracy.

W roku 2020 program realizowało 44 szkoły, 175 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, 4390 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, a 66 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji przeprowadzonych przez specjalistę z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Przykładem działań prewencyjnych zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w ramach realizacji programu było szkolenie zorganizowane dla uczniów klas III i IV w dniu 11 stycznia 2020 roku. Spotkanie miało na celu kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy i popularyzację zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie. W szkoleniu udział wzięło 66 uczniów. Po wykładzie przekazane zostały uczestnikom materiały wydawnicze PIP oraz materiały promocyjne.

W trakcie szkolenia dla uczniów, odbyło się również spotkanie dla nauczycieli, którego celem było przedstawienie zasad realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Program rozpoczyna się od szkolenia, w trakcie którego nauczyciele otrzymują materiały pomocnicze potrzebne do przygotowania zajęć, składające się z podręcznika oraz płyty CD. Znajdują się w nim konspekty lekcji i przykładowe testy dla uczniów, a także omówienia przepisów i przykłady dobrych praktyk. W spotkaniu uczestniczyło 15 nauczycieli.

Przez cały dzień trwania imprezy zorganizowane było stoisko promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy, na którym można było zasięgnąć porad z zakresu prawnej ochrony pracy.



## 6. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”

Wzorem lat ubiegłych, w roku 2020, celem programu „Zdobądź dyplom PIP” było:

- wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy i doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy,
- pomoc pracodawcom w poprawie poziomu bezpieczeństwa pracy, przede wszystkim przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia dla życia i zdrowia,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego,
- upowszechnianie problematyki bhp w mikrozakładach przy współdziałaniu z partnerami wspierającymi program (m.in. Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje samorządu terytorialnego, organizacje pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych),
- wsparcie młodych pracodawców mających problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Realizacja programu polegała na wytypowaniu małych przedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników, a następnie przeszkoleniu ich właścicieli w zakresie spełniania wymogów przepisów prawa pracy na podstawie przygotowanych list kontrolnych. Ponadto inspektorzy pracy mieli za zadanie przeprowadzenie audytu u pracodawców biorących udział w programie w celu zweryfikowania przystosowania zakładu do wymogów prawa pracy.

W 2020 roku do udziału w programie prewencyjnym zgłosiło się samodzielnie 15 podmiotów – pracodawców. Z uwagi na rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2, po konsultacjach z pracodawcami, którzy wstępnie wypełnili karty zgłoszeń do programu, postanowiono przesłać informacje na temat realizacji programu wraz z dostępnymi materiałami szkoleniowymi drogą elektroniczną. Założeniem realizacji programu w roku sprawozdawczym było samokształcenie pracodawcy w oparciu o przesłane materiały. Pracodawca po zapoznaniu się z materiałami i informacjami miał sam zgłosić gotowość zakładu do przeprowadzenia kontroli audytowej, które były planowane w IV kwartale 2020 roku. Na każdym etapie samokształcenia pracodawcy mieli możliwość kontaktu z inspektorem pracy na podany numer telefonu oraz adres mailowy.

Wszyscy pracodawcy, którzy przystąpili do programu – po zapoznaniu się z przesłanymi materiałami – wyraziło chęć poddania się kontroli audytowej mającej na celu weryfikację stanu faktycznego z obowiązującymi przepisami. Z racji na epidemię kontrola audytowa była przeprowadzona tylko u 1 pracodawcy i zakończyła się uzyskaniem pozytywnego wyniku.

**Zdobądź dyplom PIP**  
PROGRAM PREWENCYJNY

**Zdobądź dyplom PIP**  
Wypłynij na spokojne wody!

PAŃSTWOWA INSPEKCYJA PRACY

**Zgłoszenie**  
Zgłoś się do obierzonego inspektora pracy. Możesz to zrobić w ciągu całego roku telefonicznie lub osobiście.

**Szkolenie**  
Podczas szkolenia koordynator programu przekazuje wiedzę, jak korzystać z listy kontrolnej z komentarzami. Przekazuje uczestnikom w czasie przeruś program na dostosowanie zakładu pracy oraz powołanie, który pracownik PIP pomagać będzie przy realizacji programu. Łączny czas na szkolenie, dostosowanie zakładu oraz audyt powinien wynosić nie więcej niż 6 miesięcy. Przez cały czas realizacji programu prewencyjnego pracodawcy mogą zwrócić się do inspektora pracy o udzielenie wskazówek, fachowej pomocy, ułatwiającej tym samym wdrażanie go w życie.

**Realizacja programu**  
Na podstawie zdobytej wiedzy samodzielnie dokonywane wyregulacje w swoim zakładzie nieprawnodowolniczo, ocenisz skale problemów i zagrożeń, a następnie wyeliminuj je w określonych terminach. Pozytywny wynik trzech działań powoła Ci na przyznanie dyplomu.

**Audyt**  
Inspektor pracy oceni stopień dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów. Przegląd kontrolny nie ma charakteru represyjnego.



## **7. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla Zakładów Usług Leśnych**

Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych poprzez:

- wsparcie pracodawców, poprzez doradztwo i szkolenia, w przeprowadzeniu działań na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących,
- popularyzację wiedzy nt. bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników zakładów usług leśnych.

Program przeznaczony był dla pracodawców – właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności pozyskiwanie i zrywkę drewna.

Do programu prewencyjnego zgłosiły się i wypełniły karty zgłoszenia 4 zakłady usług leśnych. Inspektor pracy dostarczył zakładom chcącym uczestniczyć w programie materiały w formie wydawnictw oraz ulotek mających na celu przygotowanie się do kontroli audytowych, które były planowane na listopad 2020 roku. Materiały szkoleniowe były podstawą do samokształcenia pracodawców w zakresie bhp i prawa pracy umożliwiającego przygotowanie się do tych kontroli.

Jeden zakład po zapoznaniu się z dostarczonymi materiałami oraz samokształceniu wyraził chęć dalszego uczestnictwa w programie poddając się kontroli audytowej, która zakończyła się pozytywnie. Pozostałe 3 zakłady, które wypełniły karty zgłoszeń oraz dokonały samokształcenia w oparciu o dostarczone materiały szkoleniowe, z uwagi głównie na trudną sytuację epidemiologiczną, jak i ekonomiczną – nie przystąpiły w 2020 roku do kontroli audytowych, przekładając uczestnictwo na przyszły rok.

## **8. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**

Celem programu było przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji - równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy), a także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (szkolenia, dystrybucja materiałów edukacyjno-informacyjnych),
- wspieranie pracodawców w tworzeniu i wprowadzaniu Wewnętrznych Procedur Przeciwdziałania Mobbingowi,
- promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i innymi zagrożeniami psychospołecznymi,
- inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem i innymi zagrożeniami psychospołecznymi w pracy.

W 2020 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 7 szkoleń, w których udział wzięło 271 osób (pracodawców i pracowników).

W roku 2020, w związku z wystąpieniem stanu epidemii na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, 4 szkolenia realizowane była w formie e-learningowej – inspektor pracy przygotował materiały szkoleniowe w formie prezentacji oraz publikacji i przesłał je do zainteresowanych wzięciem udziału zakładów pracy. Pracownicy mieli 3 tygodnie na zapoznanie się z materiałami w odpowiednim dla siebie czasie, podczas którego mogli kontaktować się z inspektorem merytorycznie odpowiedzialnym za szkolenie za pośrednictwem poczty elektronicznej. Po 3 tygodniach inspektor pracy pełnił dyżur telefoniczny, podczas którego uczestnicy szkolenia mogli kontaktować się i zadawać pytania związane z tematyką szkolenia.

Tematyka szkoleń organizowanych w roku 2020 dotyczyła przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu – na takie szkolenia zdecydowali się pracodawcy w zarządzanych przez siebie zakładach pracy. Zainteresowanie tematyką mobbingu i przeciwdziałania mu jest od kilku lat na podobnym, wysokim poziomie. Doświadczenia z kontroli oraz rozmowy z pracodawcami i pracownikami pokazują, iż wiedza na temat tych zjawisk jest pracodawcom i pracownikom bardzo potrzebna. Wskazuje na to między innymi fakt, iż sami zgłaszają się do nas z prośbą przeprowadzenia szkolenia.

## **9. Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”**

Celem programu prewencyjnego było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszeniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika, poprzez:

- szkolenia pracodawców, przedsiębiorców oraz osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi,
- współpracę z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowano 1 szkolenie dla pracodawców z branży transportowej. W szkoleniu uczestniczyło 40 pracodawców.

Z uwagi na obowiązujący na terytorium RP stan epidemii i konieczność zminimalizowania ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2, ze względów bezpieczeństwa, szkolenie przeprowadzono w formie e-learningowej. Pracodawcy drogą elektroniczną otrzymali materiały szkoleniowe w postaci prezentacji multimedialnej przygotowanej przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy.

Tematyką szkolenia objęto zagadnienia dotyczące uprawnień i zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli), jak również najczęściej pojawiających się przypadków naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (praktyczny aspekt czynności kontrolnych) oraz Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego z 15 marca 2006 roku.

W ramach szkolenia przewidziano możliwość konsultacji problemów i wątpliwości pojawiających się po zapoznaniu się przez pracodawców z prezentacją i pozostałymi materiałami szkoleniowymi. W dniu 7 grudnia 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie dyżur ekspercki (telefoniczny i e-mailowy) pełnił starszy inspektor pracy - główny specjalista z zakresu czasu pracy kierowców (odpowiedzialny merytorycznie za realizację programu).

W informacjach przekazywanych podczas dyżuru eksperckiego przez uczestników szkolenia, wskazywali oni na potrzebę prowadzenia przez inspektorów pracy szkoleń w zakresie przepisów o czasie pracy kierowców nie tylko dla samych pracodawców, ale również dla pracowników firm transportowych – kierowców. Zdaniem pracodawców ranga szkolenia prowadzonego przez inspektorów pracy jest wyższa, niż tych organizowanych przez jednostki szkoleniowe.

## **10. Program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”**

We wrześniu 2020 roku został uruchomiony program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole” w trosce o bezpieczeństwo uczniów, nauczycieli oraz wszystkich innych osób związanych ze środowiskiem szkolnym. Jego celem była popularyzacja wymagań prawnych

oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz w placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii. Program skierowany do dyrekcji placówek oświatowych realizowany był poprzez indywidualne spotkania prowadzone przez inspektorów pracy, stanowiące wsparcie w identyfikacji i ograniczaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy. Uwzględnił on przede wszystkim aspekty ochrony zdrowia związane z przeciwdziałaniem rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2.

Na przestrzeni 4 ostatnich miesięcy roku 2020 inspektorzy pracy odwiedzili dyrektorów 537 placówek oświatowych województwa lubelskiego. Podczas powyższych spotkań omawiali uprzednio przesłane prezentacje multimedialne dotyczące zagrożeń zawodowych w szkołach, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożenia wirusem SARS-CoV-2, odpowiadali na pytania dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa uczniom, rodzicom, nauczycielom oraz innym pracownikom szkoły. Podczas spotkań dystrybuowane były wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz rozdawane plakaty promujące bezpieczeństwo w szkole.

**BEZPIECZNIE w szkole**

**DOBRE PRAKTYKI I ROZWIĄZANIA ANTYKOWIDOWE**

**1** dokonanie i aktualizacja oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy dla wszystkich rodzajów prac lub stanowisk pracy (uwzględniając kontakt pracowników z osobami trzecimi), a także określenie i stosowanie adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2

**2** organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy

**3** wyposażenie zatrudnionych w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maski, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.) jeśli zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy jest niemożliwe

**4** zapewnienia pracującym/zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk (na bazie alkoholu)

**5** korzystanie ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii (zabijanie sił i tona, korzystanie z maseczki/paryfazy)

**6** zapewnienie robocizny jednorazowych środków do dezynfekcji rąk osobom trzecim, przebywającym na terenie szkoły

**7** wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez pracujących/zatrudnionych

Materiał zawiera podstawowe wytyczne dotyczące przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19. Realizacja tych zaleceń ma istotny wpływ na ochronę zdrowia wszystkich osób przebywających na terenie szkoły. Więcej informacji na temat profilaktyki zdrowotnej można znaleźć na rządowych stronach internetowych, m.in.: [www.gov.pl/web/koronawirus](http://www.gov.pl/web/koronawirus). Pomoc w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy można uzyskać w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, których adresy znajdują się na stronie [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).

## 11. Inne działania prewencyjno-promocyjne

Inne działania prewencyjno-promocyjne to w głównej mierze działalność szkoleniowa oraz działania popularyzujące zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, których nie dało się przypisać do żadnego z tematów prewencyjnych. W działaniach tych w 2020 roku uczestniczyło łącznie 219 osób.

Z uwagi na ogłoszony na terenie RP stan epidemii, działania te ograniczały się jedynie do działań możliwych do zrealizowania z zachowaniem wymogów sanitarnych oraz zapewnieniem bezpieczeństwa ich uczestnikom i organizatorom.

Tematyka szkoleń przeprowadzonych w 2020 roku dotyczyła zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy oraz przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które wydarzyły się na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2019 i 2020 roku.

Przykłady działań prewencyjno-promocyjnych:

- w dniu 27.02.2020 roku na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie Oddział w Zamościu wziął udział w konferencji, w ramach której przeprowadził szkolenie dla pracodawców na temat zmian w przepisach prawa pracy. W szkoleniu uczestniczyło 130 pracodawców.
- w dniach 23.09. i 02.10.2020 roku inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadził szkolenia dla członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Lublinie. Tematyka szkoleń dotyczyła przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które wydarzyły się w 2019 i 2020 roku na terenie działania okręgu. W szkoleniach uczestniczyło łącznie 50 członków Stowarzyszenia.
- w dniu 06.03.2020 roku na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wziął udział w spotkaniu informacyjnym dla osób bezrobotnych, dotyczącym legalnego podejmowania pracy.
- w dniu 21.12.2020 roku inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie uczestniczył w charakterze eksperta w programie „Poranek między Wisłą a Bugiem” w TVP3 Lublin. Podczas programu inspektor pracy poinformował o prawach i obowiązkach pracowników i pracodawców w czasie pandemii. Przez cały czas trwania programu pełnił telefoniczny dyżur ekspercki dla widzów programu i udzielał porad prawnych w powyższym zakresie.

## **12. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy**

W roku 2020 odbyły się kolejne edycje KONKURSÓW PROMUJĄCYCH POŻĄDANE POSTAWY W ZAKRESIE OCHRONY PRACY w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa.

Przeprowadzone konkursy w roku 2020 to:

### **A. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”**

Celem konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej” jest promowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w tym inspirowanie pracodawców do tworzenia bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy niezależnie od formy własności zakładu pracy, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu warunków pracy w swoich firmach.

Z uwagi na różnorodność zakładów pod względem wielkości zatrudnienia, a tym samym wielkość i skalę problemów, zwłaszcza w zakresie działań podejmowanych na rzecz ochrony pracy, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach – zatrudniający do 49 pracowników, zatrudniający od 50 do 249 oraz zatrudniający powyżej 249 pracowników.

Do konkursu przystąpiło 5 zakładów z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W roku 2020 do konkursu nie przystąpił żaden pracodawca zatrudniający od 50 do 249 pracowników. Za szczególne działania i zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy na terenie naszego okręgu nagrodzone zostały następujące zakłady pracy:

#### **W grupie Pracodawców zatrudniających do 49 pracowników:**

- **III miejsce** - Jetro Karol Walo, Świdry 1F, 21-400 Łuków
- **II miejsce** - „KTS Papier W.Dobroński i ska” Spółka jawna, Kalinówka 12A, 21-040 Świdnik
- **I miejsce** - Butech Biuro Usług Technicznych Czesława Błaszczyk, ul. Cementowa 15, 22-100 Chełm.

### **W grupie Pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników:**

- **II miejsce** - ELTEM Sp. z o.o., ul. M. Smoluchowskiego 3, 20-474 Lublin
- **I miejsce** - „ROZTOCZE” Zakład Usługowo Produkcyjny Sp. z o. o., ul. Zamojska 42A, 22-600 Tomaszów Lubelski



### **B. „Poznaj swoje prawa w pracy”**

W 2020 roku Okręgowy Inspektorat Pracy rozpoczął realizację VIII edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypada na rok szkolny 2020/2021. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 20 szkół. Na przestrzeni października, listopada i grudnia 2020 roku realizowane były etapy szkolne konkursu. Przeprowadziło je 18 z 20 zgłoszonych placówek. Do etapu regionalnego konkursu, który odbędzie się 25 lutego 2021 roku, zgłoszono 36 laureatów etapów szkolnych konkursu (po dwóch zwycięzców z każdej szkoły). Trójka laureatów etapu regionalnego konkursu będzie reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2021 roku.

### **IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI**

W 2020 r. działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oparte były na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych, stałych i bieżących, a także obejmowały zadanie własne inspektoratu.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 2 340 kontroli w 2 175 podmiotach, głównie w firmach zatrudniających do 9 osób.

W ich wyniku wydano 7 201 decyzji, w tym 211 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 157 decyzji wstrzymania prac i 71 decyzji kierujących 161 pracowników do innych prac.

W 2020 r. nie został zrealizowany plan, który przewidywał przeprowadzenie w roku sprawozdawczym 3 775 kontroli. Było to spowodowane czasowym, przez okres ponad 5 miesięcy, ograniczeniem działalności Państwowej Inspekcji Pracy (w okresie 16.03.2020 r. – 21.06.2020 r. i ponownie 31.10.2020 r. – 31.12.2020 r.) z uwagi na stan epidemii wywołanej wirusem SARS-Cov-2. Decyzjami Głównych Inspektorów Pracy czynności kontrolno-nadzorcze inspektorów pracy ograniczone zostały w w/w okresach do podejmowania kontroli związanych z bezpośrednimi zagrożeniami dla życia i zdrowia pracujących oraz z badaniem wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także

z nadzorem rynku (np. wydawanie opinii na wniosek organów celnych) czy opiniowaniem stanowisk dla osób niepełnosprawnych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie zostały wdrożone „Wytyczne Głównego Inspektora Pracy i Głównego Inspektora Sanitarnego dotyczące organizacji i funkcjonowania jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w okresie stanu epidemii SARS-CoV-2, w szczególności wprowadzono organizację pracy rotacyjnej (praca w biurze, praca zdalna), pracownikom zapewniono stanowiska pracy z zachowaniem wymaganego dystansu, środki do dezynfekcji rąk i maski, zorganizowano wyodrębnione pomieszczenie do kontaktów inspektorów pracy z osobami reprezentującymi podmioty kontrolowane i prowadzenia czynności kontrolnych w jednostce. Wprowadzono zasady kontaktowania się pracowników z osobami z zewnątrz, w tym przyjmowania korespondencji, udzielania porad prawnych w czasie trwania epidemii, czy zgłaszania przypadków zakażeń/podejrzeń o zakażenia wśród pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W okresie, w którym czynności kontrolne zostały wznowione, tj. od dnia 22.06.2020 r., planując kontrole inspektorzy pracy stosowali opracowane dla jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy „Zalecenia mające na celu ochronę zdrowia inspektorów pracy i zapobieganie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2 podczas realizacji czynności kontrolnych”. Nałożyły one na inspektorów pracy obowiązek identyfikacji – przed przystąpieniem do czynności kontrolnych – zagrożenia związanego z narażeniem na SARS-CoV-2 występującego w kontrolowanym podmiocie w celu zastosowania adekwatnych działań zapobiegających ewentualnemu zakażeniu lub przeniesieniu wirusa, używania środków zabezpieczających przed jego rozprzestrzenianiem się, stosowania się do obowiązujących w kontrolowanym podmiocie procedur bezpieczeństwa w związku z ochroną przed zakażeniem SARS-CoV-2, ograniczenia do niezbędnego minimum kontaktów z osobami, z którymi należy spotkać się w czasie kontroli czy wizytowania stanowisk pracy i pobytu na terenie kontrolowanego zakładu.

Mimo braku faktycznych możliwości pełnej realizacji planu kontroli, w 2020 r. osiągnięto pewien stopień poprawy w zakresie przestrzegania przez podmioty kontrolowane przepisów prawa pracy, w tym zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, adekwatny do ilości przeprowadzonych kontroli, wydanych i zrealizowanych środków prawnych. Nastąpiło to dzięki realizacji przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przynajmniej częściowej, zaplanowanych kontroli tematycznych (z ustalonymi limitami liczbowymi lub bez limitów), zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków w obszarze bhp nastąpiła likwidacja zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Część działań w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowała się na konkretnych branżach oraz zakładach pracy, w których wystąpiło największe nasilenie zagrożeń zawodowych oraz w których stwierdzono największą liczbę wypadków przy pracy i dodatkowo – z uwagi na zagrożenie zakażenia wirusem SARS-CoV-2 – zakresem kontroli obejmowano również działania, jakie zakłady pracy, niezależnie od branży, podejmowały w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wynika z danych statystycznych, w 2020 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali **86 wypadków przy pracy**, z których 23 uznanych zostało za ciężkie (w 2019 r. – 30 wypadków). W roku sprawozdawczym było 8 wypadków śmiertelnych (w 2019 r. – 11).

Dla porównania, w 2019 r. zbadano 111 wypadków przy pracy – przeprowadzenie mniejszej ilości kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wynikało z ogłoszenia stanu epidemii w Polsce i spowodowanych przez to czasowych ograniczeń działalności PIP – w zakresie wypadków przy pracy prowadzone były jedynie kontrole związane z wypadkami śmiertelnymi, ciężkimi i zbiorowymi.

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwa przemysłowego – 26 osób (dla porównania 43 osoby w 2019 r., 38 osób w 2018 r. 53 osoby w 2017 r.). Kolejne miejsca zajmują odpowiednio budownictwo (24 poszkodowanych), a także handel i naprawy oraz rolnictwo i leśnictwo (po 6 poszkodowanych).

W 2020 r. liczba uznanych wypadków ciężkich i śmiertelnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zmniejszyła się o około 25% w stosunku do roku ubiegłego, co może mieć związek z panującą sytuacją epidemiologiczną i częściowym zamrożeniem działalności gospodarczej.

Duża liczba zgłoszonych zdarzeń o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, w stosunku do zdarzeń zbadanych, spowodowana była przez dużą liczbę zdarzeń w pracy, w tym będących nagłymi przypadkami medycznymi lub wypadkami komunikacyjnymi, od badania których można odstąpić oraz wypadków osób, które nie są pracownikami i nie świadczą pracy najemnej na rzecz pracodawców lub przedsiębiorców.

Podobnie jak w roku poprzednim, w 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie utrzymuje się wysoka tendencja liczby zgłaszanych wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą oraz wystąpień organów policji do OIP o przekazanie im dokumentacji pokontrolnej. Dalej funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że prawie każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby poszkodowanej w pracy (na terenie zakładu pracy lub na budowie) implikuje powiadomienie organów policji, która z kolei powiadamia inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób, które nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, mające często charakter ukrytej pracy na czarno, jak np. pomoc sąsiedzka i rodzinna itp.

Z uwagi na wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy, priorytetowym działaniem w 2020 r., podobnie jak w minionych latach, były kontrole wykonywania prac w **sektorze budowlanym**, w tym przy budowach i remontach dróg. Stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych placach budów jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej oraz fachowości pracowników. Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmożonych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim, stwierdzone nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną. Świadczą o tym zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków. Spośród 46 zgłoszonych w 2020 r. wypadków przy pracy w budownictwie – 22 wypadki to upadki z wysokości. Koreluje to bezpośrednio z najczęściej występującymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie nieprawidłowościami w zakresie środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości, brakiem właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, zabezpieczenia przejść i dojść do stanowisk pracy oraz nieprawidłowościami w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań. Są to te same nieprawidłowości, które od lat zajmują niechlubne, czołowe miejsca.

Biorąc pod uwagę powtarzalność zagrożeń występujących na budowach niezbędne jest utrzymanie intensywnej działalności kontrolnej połączonej z doradztwem – w 2021 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie będą nadal prowadzić kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie, gdyż widoczny jest ścisły związek pomiędzy występowaniem nieprawidłowości, a najczęstszymi przyczynami wypadków przy pracy w budownictwie, zwłaszcza że w niektórych przypadkach poprawa stanu bhp musi być wymuszana wyłącznie działaniami inspektorów pracy.

W kręgu zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy pozostaną roboty budowlane w zakresie budowy i remontów dróg, gdzie w 2020 r. również ujawniono szereg zagrożeń dla osób wykonujących pracę. Jak bowiem pokazują przeprowadzone w roku sprawozdawczym



kontrole, nadal w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowach i remontach dróg występują znaczne nieprawidłowości, a działania inspektorów pracy przyczyniają się w sposób oczywisty do likwidacji wielu zagrożeń zdrowia i życia pracowników. Kontrole powinny być prowadzone głównie w obszarach przygotowania i organizacji prac, w których to obszarach popełniane błędy bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo pracy. Kontrole powinny objąć wszystkie prace drogowe i inżynierskie, w tym także duże inwestycje, w czasie których należy uwzględnić planowanie i organizowanie prac, nadzór nad podwykonawcami oraz koordynację prac pod względem bhp.

Działania kontrolno-nadzorcze należy uzupełnić działaniami prewencyjnymi w zakresie bhp u przedsiębiorców realizujących prace budowlane samodzielnie lub w charakterze podwykonawcy.

W 2020 r. przeprowadzono 9 kontroli **prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**, przy 20 kontrolach zrealizowanych w 2019 r. Wprowadzone ograniczenia w działalności Państwowej Inspekcji Pracy spowodowały, że inspektorzy pracy podejmowali czynności kontrolne w sytuacjach, kiedy było to uzasadnione (wskazuje na to fakt, iż ponad połowa wydanych decyzji była z rygiorem natychmiastowej wykonalności). Zauważalny, wyraźny procentowy wzrost decyzji będących reakcją na bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących, np. decyzji skierowujących do innych prac (z 1,51% w 2019 r. do 11,1% obecnie) nie może być jednak traktowany, jako wymierny parametr do stwierdzenia, że warunki bhp przy tego rodzaju pracach uległy pogorszeniu. Powyższe ma niewątpliwie związek z tym, że kontrole inspektorów w czasie trwającej epidemii skoncentrowane były na reagowaniu na takie właśnie zagrożenia (tzw. kontrole interwencyjne), a przez okres kilku miesięcy były praktycznie do tego ograniczone.

W związku z tym, że ilość wykonywanych prac demontażowych wyrobów zawierających azbest od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie (wniosek wynika z ilości wpływających zgłoszeń planowanych demontaży) i z uwagi na zobowiązania wynikające z założeń Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu, trzeba się spodziewać, że do 2032 r. prace te będą nadal intensywnie wykonywane, a to będzie wymagało aktywności inspektorów pracy podczas planowania kontroli w przedmiotowych obszarach. Poza kontrolami uzasadnione jest też podejmowanie w 2021 r. działań profilaktycznych, nakierowanych na poprawę świadomości uczestników procesów związanych z utylizacją azbestu, w tym także bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, m.in. przez udostępnianie w trakcie kontroli materiałów promocyjnych wydawanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczących bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

Wyniki przeprowadzonych w 2020 r. kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich** pokazują, iż nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej stwierdzane są w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. W tej grupie pracodawców i przedsiębiorców odnotowuje się największą liczbę osób świadczących pracę bez potwierdzenia rodzaju i warunków umów o pracę na piśmie oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi. Wynika to między innymi z tego, że te niewielkie podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania takich osób. W związku z tym w tych podmiotach odnotowuje się znaczną ilość przypadków niepowiadomienia powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, są bardziej przygotowane w zakresie stosowania przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. W przypadku podmiotów zatrudniających dużą liczbę pracowników lub osób wykonujących inną pracę zarobkową, najczęściej występującym naruszeniem



przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W 2020 r. działem gospodarki, gdzie procentowo ujawniono najwięcej przypadków nielegalnej pracy, w odróżnieniu od lat ubiegłych, były usługi administrowania. Na drugim miejscu znalazło się budownictwo, natomiast dział transport i magazynowanie, który w minionych latach zajmował niechlubne, pierwsze miejsce, znalazł się w 2020 r. na trzecim miejscu.

Wyniki kontroli z 2020 r. pokazują, że utrzymuje się tendencja zmian niektórych z nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych.

Materiał gromadzony podczas prowadzonych co roku kontroli potwierdza, iż poziom nielegalnego powierzania pracy od kilku lat waha się w granicach 2-4% badanej populacji osób świadczących pracę, a w poszczególnych latach różnica mieści w granicach błędu statystycznego. Stan ten został osiągnięty poprzez różnorodne formy oddziaływania, nie tylko poprzez kontrole i nadzór, ale również przez aktywne propagowanie zachowań zgodnych z prawem, rozpowszechnianie informacji dotyczących legalnej pracy w sposób gwarantujący ich dotarcie do adresatów. Dodatkową rolę odgrywają prowadzone postępowania w sprawach o wykroczenia związane z szeroko rozumianą legalnością zatrudnienia lub powierzaniem innej pracy zarobkowej. Pozwalają one na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę a osobą ją wykonującą.

W celu utrzymania uzyskanej poprawy stanu praworządności w obszarze legalności zatrudnienia oraz dalszego ograniczania występujących nieprawidłowości, działalność kontrolno-nadzorcza, która będzie kontynuowana w 2021 r. powinna być wspierana:

- współpracą z jednostkami samorządowymi działającymi na rzecz rynku pracy, w szczególności z Wojewódzkim Urzędem Pracy i powiatowymi urzędami pracy,
- działaniami prewencyjno-informacyjnymi, pobudzającymi świadomość prawną podmiotów kontrolowanych, a także bezrobotnych i osób poszukujących pracy.

Porównanie danych zgromadzonych podczas kontroli **legalności zatrudnienia cudzoziemców** przeprowadzonych w 2020 r. z wynikami osiągniętymi w 2019 r. pokazuje, że uległy zmianie niektóre z parametrów będących podstawą do oceny przestrzegania prawa w tym obszarze. Należy jednak podkreślić, iż analizy dokonano na podstawie wartości proporcjonalnych, ponieważ zaistniała sytuacja w kraju – stan epidemii – w znacznym stopniu ograniczyła aktywność organów Państwowej Inspekcji Pracy, a to z kolei skutkowało ograniczeniu liczby przeprowadzonych kontroli, w tym w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców (145 kontroli w 2020 r. przy 300 kontrolach w 2019 r.).

Uzyskane dane upoważniają do stwierdzenia, że wzrasta liczba cudzoziemców świadczących pracę bez potwierdzonych warunków umów w wymaganej formie. Spada natomiast udział cudzoziemców pracujących bez wymaganego zezwolenia na pracę w odniesieniu do ogólnej liczby objętych kontrolą, przy jednoczesnym wzroście występowania tej nieprawidłowości w przypadku obcokrajowców, dla których uzyskano wpis oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Obniżył się również odsetek cudzoziemców pracujących na innych stanowiskach pracy lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę.

W dalszym ciągu najwięcej nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia wiąże się z tzw. uproszczoną procedurą uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W dużej mierze wynika to z braku ujęcia w definicji „nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi” powierzania pracy na warunkach innych niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W odróżnieniu do 2019 r., w 2020 r. nie stwierdzono nieprawidłowości odnoszących się do powierzania pracy cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pracę sezonową.

Analizując zgromadzony podczas kontroli materiał można stwierdzić, że cudzoziemcy objęci kontrolami przeprowadzonymi w 2020 r. wykonywali pracę w znaczącej większości na stanowiskach robotniczych.

Nielegalne powierzanie pracy w naszej ocenie wynika z chęci poprawy rentowności prowadzonej działalności gospodarczej i zwiększenia korzyści osiąganych przez przedsiębiorców. Wzrost udziału zjawisk niepożądanych – niepotwierdzenie w wymaganej formie umów, praca bez zezwolenia w wyniku pracy na innych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – mógł również wynikać z pojawienia się epidemii na terenie całego kraju. Wprowadzony stan epidemii niewątpliwie sprzyjał również wzbudzeniu poczucia łatwiejszego działania niezgodnego z prawem w okolicznościach ograniczonych możliwości kontrolnych organów uprawnionych.

Porównując dane z bieżącego roku sprawozdawczego z danymi z 2019 r. stwierdza się, że liczba cudzoziemców świadczących pracę w oparciu o oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi utrzymuje się w dalszym ciągu na wysokim poziomie.

Z uwagi na powyższe wskazane jest kontynuowanie współpracy ze Strażą Graniczną, powiatowymi urzędami pracy, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim w Lublinie oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie w zakresie wymiany informacji o cudzoziemcach ubiegających się o możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Właściwy przepływ informacji powinien dawać gwarancję wyeliminowania możliwości zarejestrowania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dla osoby, która posiada zezwolenie na pracę, którego postanowien jest zobowiązana przestrzegać i jednocześnie umowa, na której podstawie świadczy pracę nie została rozwiązana.

Na podstawie zgromadzonego podczas kontroli materiału można wnioskować, że praworządność w zakresie legalnego powierzania pracy cudzoziemcom stale wzrasta. W 2020 r. odnotowaliśmy kolejny spadek udziału nielegalnie świadczących pracę obcokrajowców w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą. W bieżącym roku sprawozdawczym wyniósł on 7,54% i jest niższy o 3,89% w stosunku do 2019 r. Ponieważ w 2019 r. odnotowaliśmy zmniejszenie nielegalnego powierzania pracy obcokrajowcom o 1,65% w porównaniu 2018 r., dlatego można stwierdzić, że utrzymuje się tendencja spadkowa. O ile jednak zauważa się wzrost praworządności w zakresie legalności powierzania pracy cudzoziemcom, to w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących wypłacanych świadczeń obserwuje się wzrost liczby osób niezadowolonych.

W 2021 r. naszym podstawowym zadaniem działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych, wspierających działania podstawowe, będzie położenie nacisku na badanie przepisów w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, których nasilenie odnotowaliśmy w 2020 r.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2020 r. należy podkreślić, jak ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy**.

W 2020 r. odnotowano nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków o kontrole. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 941 przy 2 200 zawiadomieniach odnotowanych w 2019 r. oraz 2 360 w 2018 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 11% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się jednak nadal na wysokim poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach – średnio były podnoszone w ok. 81% wszystkich skarg.

Uwagę zwraca wzrost liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych w stosunku do wszystkich skarg w roku sprawozdawczym. Liczba problemów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o ok. 4%.

Podobnie jak w latach ubiegłych skarżący zgłaszali nieprawidłowości związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy, utrzymując się w roku sprawozdawczym na poziomie zbliżonym do 2019 r.

Początkowy okres pandemii koronawirusa nierzadko był wykorzystywany przez pracodawców do łamania przepisów o urlopach, w tym urlopach bezpłatnych. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęły skargi pracowników, które dotyczyły niezgodnego z przepisami udzielania przez pracodawców urlopów bezpłatnych i wypoczynkowych na czas przymusowego zamknięcia danej branży.

Wzrósł odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2020 r., co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o 8%. W dalszym ciągu większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp.

Bez wątpliwości było to następstwem sytuacji epidemiologicznej, brakiem swobodnego dostępu do placówek profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz obawą przed bliższym kontaktem z lekarzem orzecznikiem (placówką medyczną) oraz osobami przeprowadzającymi szkolenia w zakresie bhp. Warto zwrócić uwagę, iż kilkakrotnie skarżący (najczęściej anonimowo) wskazywali jako zarzut brak przygotowania pracodawców do stanu epidemii, tj. nieprawidłowa organizacja stanowisk pracy, brak wyposażenia pracowników w środki ochrony, czy niezapewnienie interesantom/klientom/osobom trzecim – środków do dezynfekcji rąk.

Procent kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli utrzymał się w roku sprawozdawczym na podobnym poziomie jak w zeszłym roku. W roku 2020 działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 31% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przy 32% w roku ubiegłym.

Rok sprawozdawczy przyniósł zmniejszenie liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe, bowiem do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 31 skarg, przy 60 skargach w 2019 r.

Podobnie jak w ubiegłych latach, największą aktywność w kierowaniu wniosków o podjęcie działań kontrolnych przejawiały struktury NSZZ „Solidarność”. W roku sprawozdawczym 7 skarg złożył Związek Nauczycielstwa Polskiego.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy, w szczególności temat wynagrodzeń. Niemniej jednak pojawiła się również problematyka dotycząca:

- uprawnień Społecznego Inspektora Pracy i obowiązku realizacji przez pracodawcę zaleceń wpisanych do księgi zaleceń i uwag SIP,
- trybu wprowadzania przez pracodawcę zmian do obowiązującego regulaminu pracy,
- nieprawidłowości przy uzgadnianiu regulaminu wynagradzania z poszczególnymi organizacjami związkowymi,
- legalności zastosowania przez pracodawcę równoważnego systemu czasu pracy.

W 2020 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem placówki oświaty i kultury (7 kontroli), zakłady służby zdrowia (4 kontrole), domy pomocy społecznej (2 kontrole).

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe spadła o ok. 47% w stosunku do 2019 r. Nie sposób stwierdzić jednoznacznie z czego wynika spadek liczby skarg związkowych w stosunku do lat wcześniejszych. Wydaje się, iż sytuacja epidemiczna skutkowałą w roku sprawozdawczym zwiększonym zapotrzebowaniem organizacji związkowych na porady prawne, co pomagało rozwiązywać sytuacje sporne bezpośrednio

z pracodawcą. Tym samym szereg problemów natury prawnej na linii pracodawca – związki zawodowe, starano rozwiązywać bez ingerencji organów inspekcji pracy.

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontynuował badanie narażenia pracowników na działania noszące znamiona mobbingu w sytuacji składania skarg, w których pracownicy informowali o doświadczaniu zachowań niepożądanych ze strony współpracowników lub przełożonych. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 6 zakładach pracy, co oznacza znaczny spadek w stosunku do roku 2019. We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach kontrole były spowodowane skargami na pracodawcę skierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przez pracowników lub organizacje związkowe działające w zakładzie pracy oraz biura poselskie. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnieśli pracownicy jednostek budżetowych, co nie zmienia się od lat.

**Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy** należy do najbardziej newralgicznych obszarów ochrony pracy, ważnych także ze względu na swój aspekt społeczny.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie w związku z realizacją tematu przeprowadzili 26 kontroli, w tym 15 kontroli skargowych. Skierowano do pracodawców 6 nakazów zawierających 16 decyzji płacowych na kwotę 160 468,00 zł, które dotyczyły 66 pracowników. Wykonane zostały 4 nakazy obejmujące 13 decyzji i 41 pracowników. W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 35 882,60 zł. Doręczono pracodawcom 26 wystąpień, zawierających 106 wniosków i dotyczących 1 013 pracowników. Zrealizowano 22 wystąpienia obejmujące 88 wniosków (961 pracowników) w efekcie, których wypłacono należności pieniężne na kwotę 11 055,45 zł. W okresie sprawozdawczym 3 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy wypłacenia 9 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę 1280,69 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 5 środków wychowawczych, nakładając 4 grzywny w drodze mandatu karnego w łącznej wysokości 4 500 zł oraz skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie pracodawcy.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był zarówno w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenia złożonych skarg, jak też przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 297 305,10 zł dla 170 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 618 045,10 zł.

Wyniki kontroli w zakresie wynagrodzeń wskazują na konieczność dalszego podejmowania czynności kontrolnych w tym obszarze, w związku ze zgłaszanymi skargami i innymi sygnałami o naruszeniu przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych, jak też w ramach kontroli planowych – w wytypowanych grupach zakładów zróżnicowanych pod względem formy własności, wielkości zatrudnienia czy branży.

Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2021 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

Na uwagę w zakresie nowych regulacji prawnych zasługują obowiązujące od 1 grudnia 2020 r. przepisy ustawy z 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, które przewidują sankcje dla

pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu, który zatrudnia pracowników będących dłużnikami alimentacyjnymi „na czarno” lub wypłaca im wynagrodzenie „pod stołem”. Zgodnie z art. 281 § 2 Kodeksu pracy wysokość grzywny może wynieść od 1 500 zł do 45 000 zł.

W 2020 roku, w ramach realizacji tematu „**Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców**” przeprowadzono 19 kontroli. Przeprowadzone kontrole objęły 29 179 dni pracy, 203 kierowców.

W 2020 roku na przedsiębiorców nałożono 19 decyzji administracyjnych, na łączną kwotę 48 800 zł. W trakcie przeprowadzonych 18 kontroli (w jednym przypadku przedsiębiorca nie poddał się kontroli) stwierdzone zostały naruszenia skutkujące nałożeniem na przewoźników kar w łącznej wysokości 36 800 zł. Na przedsiębiorcę, który nie poddał się kontroli nałożono karę w wysokości 12 000 zł.

W okresie sprawozdawczym stwierdzono łącznie 365 naruszeń z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. Największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Przeprowadzone kontrole wykazały również dużą skalę naruszeń przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR w zakresie odbierania przez kierowców dziennego czasu odpoczynku oraz przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

Na podstawie kontroli prowadzonych w ostatnich kilku latach zaobserwować można znaczny spadek świadczenia przez przewoźników usług polegających na międzynarodowym przewozie drogowym osób pojazdami przystosowanymi do przewozu powyżej 9 osób wraz z kierowcą (podlegających regulacjom Rozporządzenia (WE) nr 561/2006).

W większości zakładów prowadzących tego rodzaju działalność, tabor samochodowy wymieniony został na pojazdy przystosowane do przewozu do 9 osób wraz z kierowcą, co do których brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących, a przewozy nie podlegają pod rozporządzenie (WE) nr 561/2006.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 roku największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła jednak naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, w tym przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 216 przypadków takich naruszeń. Kontrole wykazały również znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie skrócenia przez kierowców obowiązkowej przerwy w pracy (13 przypadków).

Przeprowadzone kontrole i skala stwierdzonych nieprawidłowości potwierdziły konieczność dalszego prowadzenia kontroli o tej tematyce, bowiem przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lubinie, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r., przeprowadzili 288 kontroli dotyczących **przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 14 857 osób pracujących, w tym 12 909 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 1 781 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 75 podmiotów samozatrudniających się.

Wyniki wskazują, że w 45 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. Przeprowadzone kontrole ujawniły, że z 113 osobami na 1 856 świadczących pracę zawarto umowy cywilnoprawne z naruszeniem prawa, co stanowi ok. 6% wszystkich wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, objętych oceną.

W celu usunięcia naruszeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do 9 pracodawców 9 poleceń, dotyczących 29 osób.

Wszystkie polecenia ustne wydane w czasie kontroli zostały zrealizowane, tym samym potwierdzono umowami o pracę zatrudnienie 29 osób, które dotychczas świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku dokonanych ustaleń, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 36 wystąpień zawierających 42 wnioski odnoszące się do 84 osób, celem wyegzekwowania przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w zakresie nawiązywania stosunku pracy zamiast umów cywilnoprawnych, w tym 9 wniosków profilaktycznych.

Na podstawie informacji będących w dyspozycji okręgu ustalono, że zrealizowanych zostało 25 wniosków (tj. 59,5%) zawartych w 21 wystąpieniach dotyczących 64 pracowników, tj. ok. 76% osób objętych regulacją. Powyższe dowodzi, że w okresie sprawozdawczym zrealizowano więcej wniosków zawartych w wystąpieniach niż w poprzednim roku (w 2019 r. – 56%).

Potwierdzając naruszenia przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę – na osoby winne popełnienia wykroczenia nałożono 6 mandatów kredytowanych, na łączną kwotę grzywny 8 200 zł, oraz zastosowano 8 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. w przedmiocie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy pozwalają na wysnucie wniosku, że w wielu podmiotach prowadzących działalność gospodarczą stwierdzono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak nie zawsze zatrudnienie takie naruszało obowiązujące przepisy prawnej ochrony pracy.

Priorytetowym tematem kontroli przeprowadzonych w 2020 roku była również wypłata **minimalnego wynagrodzenia** dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W celu sprawdzenia przestrzegania obowiązku zapewnienia zleceniobiorcom i usługobiorcom minimalnej stawki godzinowej, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 342 kontrole w 336 podmiotach powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 2 685 osobom.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniono nieprawidłowości w 97 podmiotach. Łącznie stwierdzono 113 naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano 82 wystąpienia zawierających 113 wniosków, oraz 15 poleceń.

Do chwili sporządzania sprawozdania, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie uzyskał informację o wykonaniu 69 wniosków.

W stosunku do 4 osób winnych popełnienia wykroczeń wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie minimalnej stawki godzinowej, zastosowano postępowanie mandatowe na łączną kwotę 5 000 zł. W przypadku 6 przedsiębiorców, uwzględniając okoliczności popełnienia wykroczenia oraz postawę sprawcy, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

Z uwagi na wagę zagadnienia – w 2021 r. czynności kontrolne, co do zasady, prowadzone będą również w każdym przypadku stwierdzenia pracy wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy. Celem kontroli będzie zapewnienie ochrony osobom wykonującym pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego i ograniczenia zjawiska polegającego na tym, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole sprawdzające przestrzeganie przepisów o **ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**. Łącznie przeprowadzono 37 kontroli w 27 podmiotach, z czego większość (33) stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych, a 4 kontrole zostały przeprowadzone w placówkach wielkopowierzchniowych.

Celem sprawdzenia przestrzegania zakazu powierzania pracy w mniejszych placówkach handlowych przeprowadzono 33 kontrole w 23 podmiotach, w tym: w niedziele – 24 kontrole w 23 podmiotach; w święta – 6 kontroli w 6 podmiotach; w inne dni – 3 kontrole w 3 podmiotach.

Przypadki naruszenia w mniejszych placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły: zakazu pracy w niedziele – 2 placówki; zakazu pracy w święta – 1 placówka, zakazu pracy w niektóre inne dni – nie stwierdzono.

Dane statystyczne wskazują, że w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, w Wigilię Bożego Narodzenia oraz w Wielką Sobotę, nieprawidłowości stwierdzono w 8% ogółu podmiotów skontrolowanych (w roku 2019 nieprawidłowości odnotowano w 11% kontroli).

W badanym okresie nie stwierdzono przypadków naruszenia zakazu powierzania pracy w placówkach wielkopowierzchniowych.

Istotnym zadaniem realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy – ze względu na wymiar społeczny – jest **udzielanie porad** służących ograniczeniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy. Porady prawne udzielane są zarówno w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, jak też przez pracowników merytorycznych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie 2 621 porad prawnych, przy niezmiennej strukturze tematycznej porad. Najwięcej pytań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, czasem pracy, wynagrodzeniem i innymi świadczeniami ze stosunku pracy oraz urlopami.

W okresie sprawozdawczym największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Ponadto, od momentu wystąpienia stanu zagrożenia epidemicznego pojawiły się pytania dotyczące praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z obszaru prawa pracy po uchwaleniu rozwiązań legislacyjnych związanych z przeciwdziałaniem epidemii, tj. związanych ze zmianą organizacji i sposobu pracy, realizacji obowiązków spoczywających na pracodawcach, nowych obowiązków w związku z uchwaleniem kolejnych „ustaw antykowidowych”. Wiele pytań pojawiło się w związku z nowymi rozwiązaniami wprowadzonymi ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dotyczących zawieranych porozumień w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy, czy objęcia pracowników przestoje ekonomicznym. W związku z występującymi wątpliwościami pojawiały się pytania dotyczące możliwości i warunków świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (pracy zdalnej), a także oddelegowania pracownika poza stałe miejsce świadczenia pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Do momentu wprowadzenia uregulowań prawnych bardzo często zgłaszane były wątpliwości dotyczące możliwości świadczenia pracy zdalnej podczas izolacji jak i kwarantanny.

Druga pod względem ilości grupa pytań zadawanych w 2020 r. dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Najczęściej zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Wyjaśnienia wymagały kwestie uprawnień do świadczeń z powodu poddania się kwarantannie lub izolacji.

W odniesieniu do trzeciej grupy zagadnień związanej z czasem pracy, najczęściej poruszane tematy w związku z uchwalonymi przepisami neutralizującymi negatywne gospodarcze skutki epidemii dotyczyły zagadnień rozliczenia pracy w godzinach

nadliczbowych przy obniżonym wymiarze czasu pracy oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę.

Czwartą grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w roku 2020 porad stanowiły urlopy wypoczynkowe. Na pierwszy plan wysunęły się zagadnienia dotyczące możliwości udzielenia urlopu zaległego bez wyrażenia zgody pracownika.

W związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, a później stanu epidemii pojawiło się wiele pytań dotyczących nowych przepisów odnośnie przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp, a także możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Tematem często podejmowanym były również zagadnienia dotyczące badań wstępnych, kontrolnych i okresowych w przypadku braku dostępu do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia tych badań.

W związku z okresowym zawieszeniem porad ustnych oraz wprowadzonymi ograniczeniami wyraźnie wzrosła liczba wniosków o udzielenie porad pisemnych. W roku 2020 wpłynęło 919 wniosków o poradę pisemną, podczas gdy w roku 2019 było ich 598.

Porady udzielane w 2020 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny.

Największą grupę zainteresowanych osobistymi poradami prawnymi stanowili, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy, rzadziej natomiast pracodawcy. Często po poradę zgłaszali się również zleceniobiorcy, zdecydowanie rzadziej natomiast zleceniodawcy. W związku z panującą sytuacją epidemiczną bardzo często z porady prawnej korzystali pracownicy medyczni. Zauważalny był również znaczny wzrost w 2020 r. zapytań ze strony nauczycieli, jak i pracodawców dyrektorów szkół, w związku okresowym zamknięciem szkół i zarządzeniem pracy zdalnej. Wśród zainteresowanych poradą prawną byli również pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników młodocianych. Pytania z jakimi zwracali się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie miały związek ze zmianą ustawy z dnia 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe oraz wprowadzeniem nowych rozwiązań legislacyjnych związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych.

W okresie sprawozdawczym, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił na rzecz organizacji związkowych łącznie 19 porad prawnych, z czego 10 w formie pisemnej. W roku 2019 udzielono ich 32, w tym 17 w formie pisemnej.

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował **10 programów prewencyjnych oraz przeprowadził 2 konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy**. Założenia co do ilości działań do przeprowadzenia, jak również konkursów do zrealizowania, były dużo większe niż faktyczne ich wykonanie. Wprowadzenie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii postawiło nas przed licznymi wyzwaniem. Na pewien okres czasu wstrzymaliśmy realizację programów prewencyjnych, niektóre konkursy zostały odwołane, np. konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle. Realizacja jednego z konkursów została przeniesiona na rok 2021 („Buduj Bezpiecznie”).

W drugiej połowie 2020 roku powróciliśmy do realizacji działań prewencyjnych, niemniej jednak były one w przeważającej mierze wykonywane w sposób zdalny, poprzez szkolenia e-learningowe, czy poradnictwo telefoniczne. Rok 2020 był ubogi w imprezy masowe, na których rok rocznie mieliśmy kontakt z licznymi pracodawcami, pracownikami, uczniami oraz studentami. Zauważyliśmy również, iż odbiorcy naszych działań prewencyjnych, którymi w dużej mierze są pracodawcy – ze względu na pandemię Covid-19 – nie chcieli w 2020 r. korzystać z programów przez nas oferowanych. Odmowę udziału w programie często tłumaczyli problemami ekonomicznymi, trudnościami doświadczanymi w związku z sytuacją epidemiczną i restrykcjami w jej wyniku wprowadzanymi. Nie



przystępując do oferowanych programów prewencyjnych w roku 2020, jednocześnie deklarowali chęć skorzystania z naszej oferty w roku 2021.

Mimo zaistniałej sytuacji epidemicznej, a może właśnie tym bardziej, zauważamy potrzebę prowadzenia działalności prewencyjnej, która wspomaga czynności kontrolne i jest ważnym elementem działalności Państwowej Inspekcji Pracy, której misją jest m.in. zmierzanie do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Dlatego też ogromny nacisk kładziemy na pomoc pracodawcom oraz pracownikom, dostarczanie wiedzy w celu eliminowania zagrożeń, czy wypadków przy pracy. W roku 2020, podczas realizowanych programów prewencyjnych, przykładaliśmy dużą uwagę do edukowania pracodawców w zakresie zabezpieczania pracowników przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2, zapewniania jak najbezpieczniejszych warunków pracy oraz organizacji pracy w taki sposób, by ograniczyć prawdopodobieństwo zachorowania do minimum. Państwowa Inspekcja Pracy przede wszystkim chce, aby polskim pracodawcom i pracownikom pracowało się komfortowo i bezpiecznie – w roku 2020 określenia te nabrały nowego znaczenia.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez inspekcję pracy w 2020 roku dotyczyły m.in. prawa pracy, szerokokorozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania wypadków przy pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, czasu pracy kierowców, oraz stresu i innych zagrożeń psychospołecznych. Realizacja zadań prewencyjnych odbywała się poprzez szkolenia, poradnictwo oraz kontrole sprawdzające (audyty). Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służb bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli. Powyższe pozwala stwierdzić, iż działalność prewencyjna obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy.

Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy służą nagradzaniu najlepszych pracodawców; takich, którzy dbają o bezpieczne warunki pracy swoich pracowników, którym prawna ochrona pracy nie jest obca. Wyróżniamy również uczniów, którzy chcą zdobyć wiedzę w zakresie prawnej ochrony pracy i bhp. Ważne jest, by takimi działaniami wspierać i zachęcać do większego zaangażowania w budowanie bezpiecznych i przyjaznych miejsc pracy.

Pracownicy inspekcji pracy realizujący programy prewencyjne rok rocznie mają uwagi, propozycje i pomysły dotyczące podniesienia jakości programów prewencyjnych, jak również nowych sposobów ich realizacji. Wszystko po to, aby efektywność prewencji rosła, dobór zagadnień i dobór grona odbiorców były trafne, a formy przekazu – ciekawe i zrozumiałe. Realizacja programów prewencyjnych prowadzona jest we współpracy z różnego rodzaju instytucjami, takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, a także partnerzy społeczni. Ich zaangażowanie i wsparcie jest niezbędne i niejednokrotnie wzmacnia nasze inicjatywy.

Rok 2020 obfitował w pomysły i sugestie w zakresie udoskonalenia zdalnych form kontaktu z pracodawcami i innymi odbiorcami naszych prewencyjnych i edukacyjnych działań. Dostrzegamy silną potrzebę uelastyczenia naszej działalności prewencyjnej i otwarcia się na nowe formy dotarcia do naszych odbiorców. W tak wymagających czasach, chcemy być wsparciem dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie jesteśmy świadomi, że nic nie zastąpi kontaktu osobistego i nie chcemy całkowicie z niego zrezygnować przy realizacji działalności prewencyjno-edukacyjnej.

Podejmowane czynności prewencyjne z roku na rok pokazują, iż nasza instytucja coraz częściej kojarzy się z organem również doradczym, a nie tylko kontrolnym. A właśnie takie postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy może prowadzić do wprowadzania pozytywnych zmian w zakładach pracy, na czym naszej instytucji zależy najbardziej. Dlatego też nieustannie chcemy inwestować w to, by nasza działalność prewencyjna realizowana była w coraz bardziej kompetentny i kompleksowy sposób.

Podsumowując powyższe należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2021 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach, w których nadal stwierdzane są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2021 r. należy wspierać, wzorem lat ubiegłych, poprzez:

- kontynuację i rozwój współpracy w zakresie przeciwdziałania negatywnym zjawiskom na rynku pracy (nielegalne zatrudnienie i nielegalne powierzanie innej pracy) z takimi instytucjami, jak urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- kontynuację współpracy z Wojewodą i Marszałkiem Województwa w celu podejmowania wspólnych działań dla pogłębiania praworządności,
- doskonalenie działań promocyjno-prewencyjnych i aktywizowanie różnych środowisk do udziału w programach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i praworządności w miejscu pracy,
- aktywizowanie różnych środowisk, w szczególności samorządów na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie i pracy dzieci wiejskich,
- współpracę z mediami w zakresie informowania społeczeństwa o pozytywnych, jak też negatywnych przejawach nierespektowania przepisów, których przestrzeganie kontroluje Państwowa Inspekcja Pracy.

## V. PLAN NA 2021 ROK

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzą 2 744 kontrole. Będą mieć one charakter planowy lub zainicjują je skargi i wnioski o kontrole.

Do 2 117 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Kontrole i działania prewencyjno-promocyjne obejmą:

- zadania długofalowe,
- zadania bieżące,
- zadania stałe,
- zadania własne.

W ramach zadań długofalowych inspektorzy pracy będą kontrolować w 2021 r.:

- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej,
- zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór),
- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa.

Jak co roku będą realizowane zadania stałe, w ramach których przedmiotem kontroli będą w szczególności:

- wypadki przy pracy (pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),

- przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyroby w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych,
- przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne,
- funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy.

Inspektorzy pracy będą także prowadzić kontrole, których celem będzie eliminowanie zagrożeń publicznych (w szczególności w budownictwie) oraz zagrożeń wypadkowych w budownictwie (w tym kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, prac przy budowach i remontach dróg, infrastruktury kolejowej). Będą prowadzone krótkie kontrole w budownictwie w związku z ujawnianymi bezpośrednimi zagrożeniami dla życia i zdrowia pracujących.

Kontrolami objęte zostanie również przestrzeganie przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi.

W ramach zadań bieżących inspektorzy pracy w 2021 r. będą kontrolować:

- przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- gospodarkę komunalną (w zakresie bhp),
- przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa,
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy,
- ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia (produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, przetwórstwo rolne).

W niektórych branżach (opieka zdrowotna, górnictwo, handel) będą prowadzone kompleksowe kontrole, obejmujące prawną ochronę stosunku pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.

Celem kontroli w zakresie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych będzie w 2021 r.:

- eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków prawnych oraz
- ustalenie skali przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W 2021 r. pojawiają się nowe zadania kontrolne – inspektorzy pracy będą sprawdzać:

- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach obróbki drewna,
- organizację bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych,
- bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo-szkieletowego,
- bezpieczeństwo w przemyśle – wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych.

Kolejny rok inspektorzy pracy będą kontrolować przestrzeganie w placówkach handlowych przepisów ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W 2021 r. kontynuowane będą działania kontrolne w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021-2022) oraz czasu pracy kierowców.

Inspektorzy pracy będą – jako zadanie stałe – prowadzić kontrole, które mają na celu egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W 2021 r. część kontroli w obszarze czasu pracy będzie ukierunkowana na:

- podmioty prowadzące działalność usługową, tj. związaną z zaspokojeniem potrzeb ludzkich, która nie służy bezpośredniej produkcji dóbr materialnych (np. usługi krawieckie, fryzjerskie, kosmetyczne, tapicerskie, fotograficzne, reklamowe, pralnicze, tłumaczeniowe, doradcze, a także naprawy, konserwacje i inne),
- podmioty prowadzące szeroko pojęte roboty budowlane.

W 2021 r. powrócą kontrole w zakresie urlopów wypoczynkowych i obejmą one pracodawców reprezentujących wszystkie sektory gospodarki.

Kolejny rok będą prowadzone kontrole w zakresie spełniania przez pracodawców obowiązków wynikających z ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności w zakresie dotyczącym zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywanie wpłat do PPK.

Nadal prowadzone będą tzw. „pierwsze kontrole”, tj. kontrole o charakterze instruktażowo-doradczym, a także kontrole sprawdzające u pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono taką kontrolę.

Kontynuowane będą kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, a także kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W ramach kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy będą także sprawdzać i ujawniać nieprawidłowości dotyczące zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego (dłużnicy alimentacyjni).

W zainteresowaniu inspektorów pracy będą pozostawać praca tymczasowa i agencje zatrudnienia, w tym agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE, a także delegowanie pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej w ramach świadczenia usług. W ramach realizacji w/w zadań inspektorzy pracy będą również diagnozować występowanie zjawiska omijania i naruszania przepisów ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie outsourcingu, leasingu czy innych form powierzenia pracy

Plan zadań na 2021 r. uzupełnią dwa zadania własne, w ramach których inspektorzy pracy będą kontrolować:

- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się wydobywaniem i przeróbką kopalin objętych prawem własności nieruchomości gruntowej (m.in. piasek, żwir, kreda, piaskowiec),
- bezpieczeństwo pracy podczas plastycznej obróbki metali.

Uwzględniając utrzymujący się stan epidemii i wprowadzone w związku z tym ograniczenia, zakazy i nakazy, inspektorzy pracy będą w 2021 r. – jako zadanie bieżące – sprawdzać działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19 (w szczególności kwestie związane z aktualizacją oceny ryzyka zawodowego/ wprowadzeniem procedur/ wskazówek/ zaleceń/ dobrych praktyk antykowidowych, wyposażeniem pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii,

organizacją stanowisk pracy, w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi oraz wdrożeniem rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej).

Równocześnie będą prowadzone kontrole, których celem będzie identyfikacja nieprawidłowości w stosowaniu przepisów ustawy z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności zagadnień związanych z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika lub objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, jak też elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy, porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Działalność kontrolno-nadzorcza inspektorów pracy będzie wspierana i uzupełniana przedsięwzięciami promocyjno-prewencyjnymi. W 2021 r. będą realizowane:

- Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny – „Prewencja wypadkowa” (dla małych przedsiębiorstw zatrudniających do 50 pracowników),
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, w tym dla zakładów usług leśnych,
- Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę („Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, „Bezpiecznie od startu”, „Buduj bezpiecznie”, „Bezpieczne gospodarstwo rolne”),
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” (dla rolników oraz dzieci i uczniów),
- Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”,
- Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”.

W 2021 r. będzie realizowany III etap 3-letniego działania długofalowego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”, rozpoczętego w 2019 r. Celem zadania jest doprowadzenie do poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na zasadzie samokontroli pracodawcy, po przeszkoleniu, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, uzyskają możliwość dostosowania zakładu do obowiązującego prawa (poprzez określenie i wyeliminowanie nieprawidłowości).

Działania prewencyjno-promocyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, obejmą w 2021 r. również popularyzację wiedzy o szczególnych rozwiązaniach chroniących pracowników w czasie pandemii COVID-19, której celem będzie upowszechnianie informacji na temat środków ograniczających ryzyko związane z narażeniem na SARS-CoV-2, czy wpływu wprowadzonych uregulowań prawnych związanych z zagrożeniem epidemicznym na przepisy z obszaru prawnej ochrony pracy (w tym dotyczące m.in. czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).