

# **SPRAWOZDANIE**

**Z DZIAŁALNOŚCI  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W LUBLINIE**

**W 2022 ROKU**

**LUBLIN 2023**

# 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	14
- Tematy własne realizowane przez OIP Lublin	35
2.2. Prawo pracy	41
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	41
- Kontrole prawne	46
2.3. Legalność zatrudnienia	72
<b>III. STRATEGIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W LUBLINIE NA 2022 R.</b>	90
<b>IV. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA</b>	94
1. Udzielanie porad prawnych	94
2. Prewencja i promocja	101
<b>V. PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b>	119
<b>VI. PLAN NA 2023 ROK</b>	142

## 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,
- 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.

Zgodnie z art. 13 powołanej wyżej ustawy, 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,
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

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, w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia lub w zakresie niezgodności formalnych, 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 bhp, 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 lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
- prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów, przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy pełni nadzór:

- nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18.12.2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;
- nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji.

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje również zadania określone w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Do jej zadań należy również kontrola wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Od dnia 01.03.2018 r. inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie przepisów ustawy 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 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, o których mowa w art. 119 – 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy 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.

Inspektorzy pracy wydają zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową.

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. Natomiast, w uzasadnionych

przypadkach, wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeżeli nie stwierdzono:

- bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę,
- popełnienia wykroczenia z winy umyślnej

inspektor pracy może odstąpić od stosowania środków prawnych poprzestając na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy i odebraniu od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień (art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała ze 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,
  - o 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.

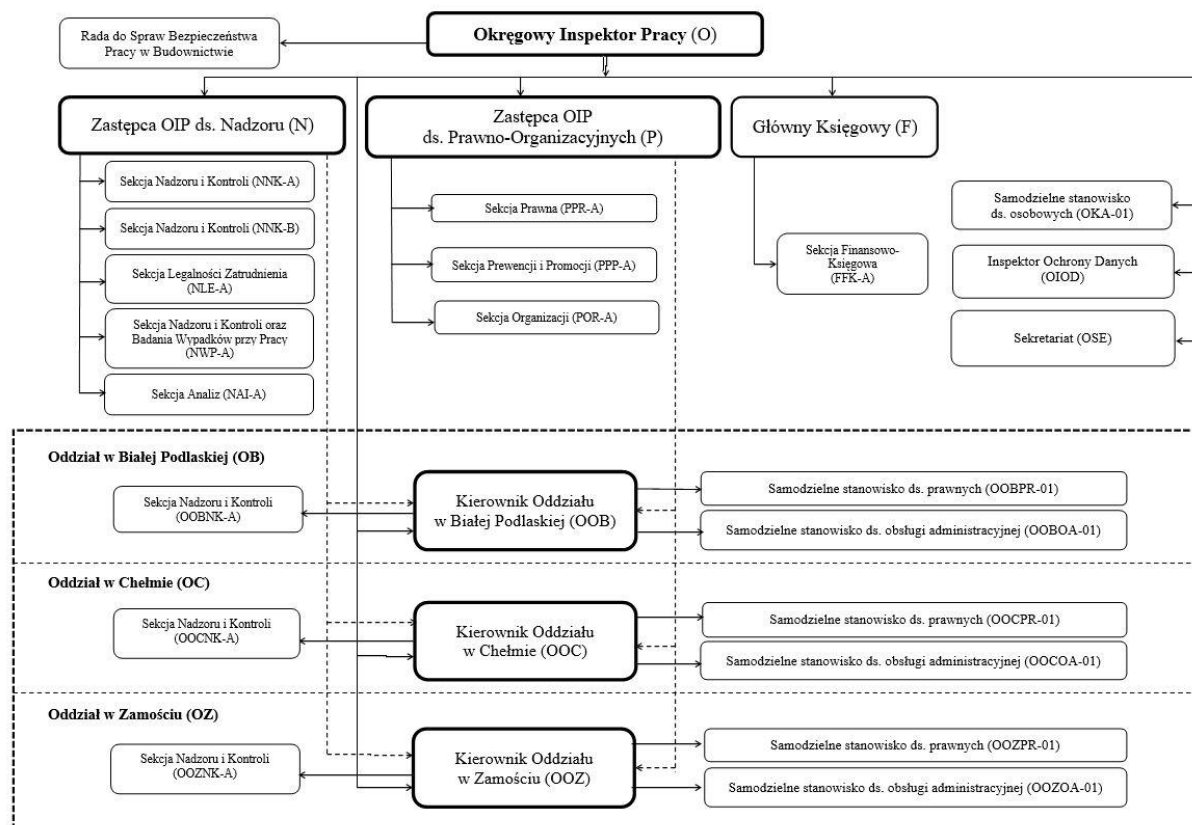
## **2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP w Lublinie działają 3 oddziały z siedzibami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Na koniec 2022 r. w OIP w Lublinie zatrudnionych było 123 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 Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2022 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 sekcje. W OIP w Lublinie, łącznie z oddziałami na koniec roku sprawozdawczego funkcjonowało 9 takich sekcji.

Wg stanu na dzień 31.12.2022 r. zadania kontrolno-nadzorcze realizowało 80 inspektorów pracy, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2022 r. w aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu uczestniczyło 6 osób – 2 z nich uprawnienia inspektorskie uzyskała w 2022 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 magiŝtrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiŝci.

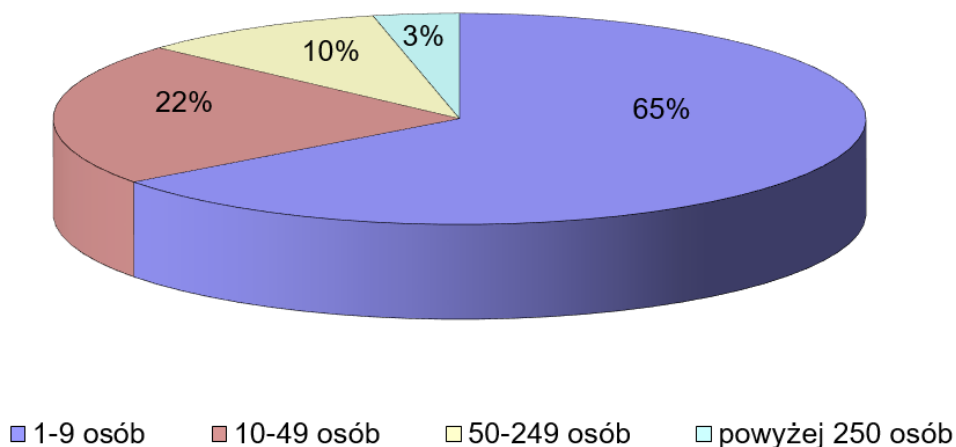
## II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2022 r. przeprowadzono 3 181 kontroli, którymi objęto 2 790 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2 060 kontroli). W podmiotach zatrudniających od 10-49 osób przeprowadzono 699 kontroli, w podmiotach zatrudniających od 50-249 osób – 313 kontroli, a w podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób – 109 kontroli.

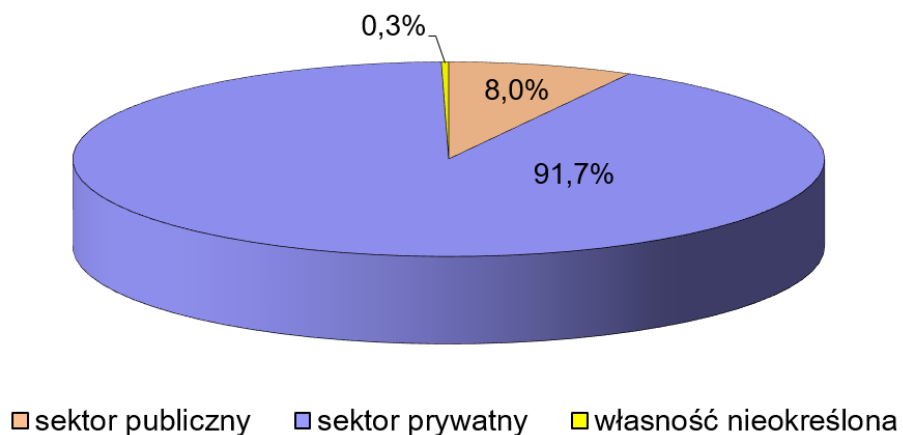
Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (2 917 kontroli). W sektorze publicznym przeprowadzono 254 kontroli, a w podmiotach pozostałych – 10 kontroli.

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



Ze względu na podział branżowy, najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie:

- budownictwo (706 kontroli),
- handel i naprawy (654 kontroli),
- przetwórstwo przemysłowe (535 kontroli).

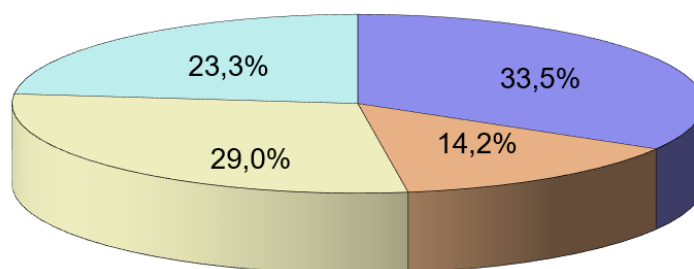
W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych przeprowadzonych w 2022 r. inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 10 558 decyzji bhp, w tym:
  - 288 decyzji wstrzymania prac,
  - 332 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,



- 141 decyzji skierowania 297 pracowników do innych prac;
- 231 decyzji płacowych na rzecz 1 066 pracowników, obejmujące świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 3 076 765,50 zł,
- 11 252 wniosków w 2 370 wystąpieniach, dotyczących 104 871 pracowników, w tym wniosków dotyczących świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy,
- 728 poleceń na rzecz 4 167 pracowników, w tym poleceń dotyczących świadczeń ze stosunku pracy.

### Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu

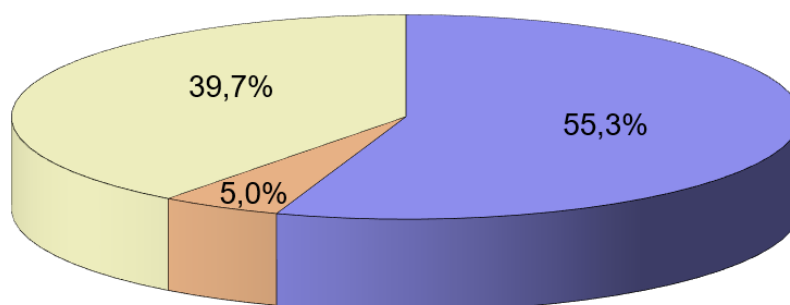


- wstrzymanie eksploatacji maszyn
- skierowania pracowników do innych prac
- wstrzymania prac
- nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

Czynności kontrolne przeprowadzone w 2022 r. ujawniły ogółem 2 016 wykroczeń, w związku z którymi:

- do sądów skierowano 58 wniosków o ukaranie (za 90 wykroczeń),
- nałożono 646 mandatów – za 1 252 wykroczenia (łączna kwota grzywien 709 220 zł),
- zastosowano 464 środków wychowawczych (za 719 wykroczeń).

### Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



- mandaty
- wnioski do sądu
- środki wychowawcze

W porównaniu do 2021 r., w roku sprawozdawczym nastąpiły zmiany ilościowe w strukturze środków zastosowanych przez inspektorów pracy w związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- zmniejszyła się ilość środków wychowawczych (do poziomu 39,7%), które w 2021 r. stanowiły 44,9% ogółu zastosowanych w wyniku kontroli środków o charakterze represyjnym,
- zwiększyła się ilość mandatów (z 50,9% do 55,3%) i wniosków do sądu o ukaranie sprawców wykroczeń (z 4,2% do 5%).

W 2022 r. skierowano do jednostek organizacyjnych prokuratury 10 zawiadomień o popełnieniu przestępstw, w tym 2 dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, obejmujące niżej wymienione czyny:

- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (art. 218 § 1a Kodeksu karnego) – 1 przypadek,
- naruszenie przepisów o ubezpieczeniach społecznych, polegające na niezgłoszeniu pracownika do ZUS (art. 219 Kodeksu karnego) – 1 przypadek,
- niedopełnienie obowiązku i narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia (art. 220 Kodeksu karnego) – 1 przypadek.

Pozostałe zawiadomienia dotyczyły:

- udaremnienia lub utrudnienia wykonania czynności służbowych inspektorowi pracy (art. 225 § 2 Kodeksu karnego) – 7 przypadków,
- narażenia człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia (art. 160 § 1 Kodeksu karnego) – 1 przypadek.

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

## 2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

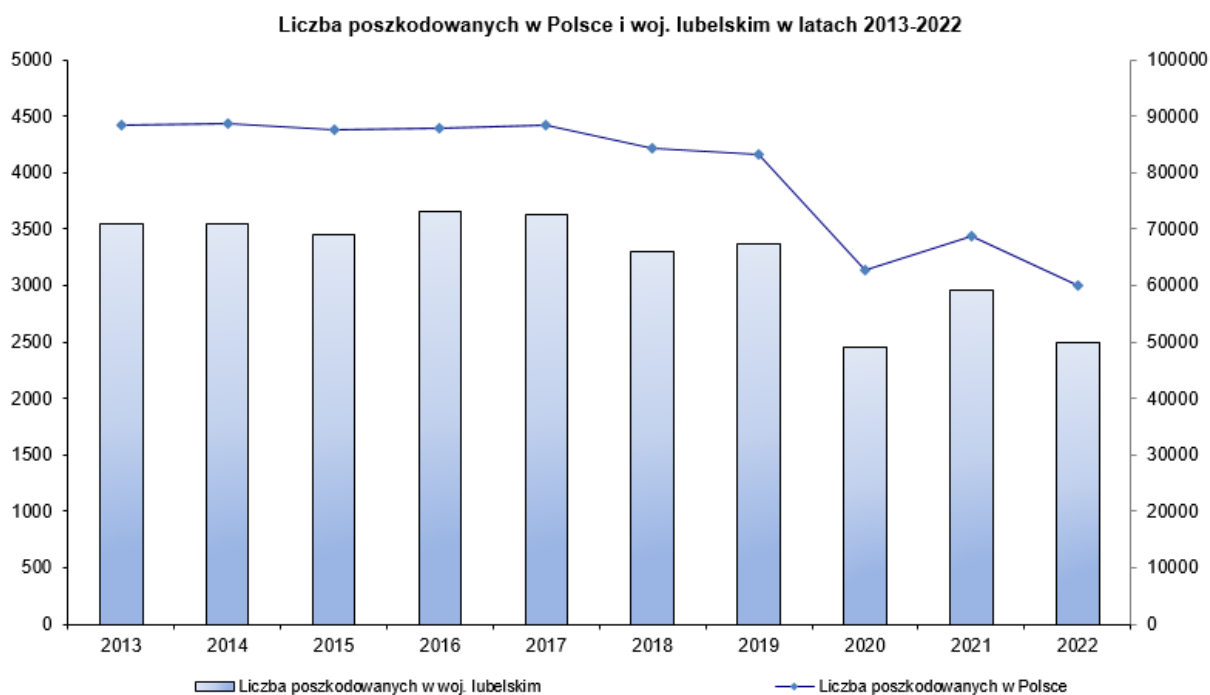
### Wypadki przy pracy

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2022 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 1 782 osób. Dane te oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do GUS. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2022 r. może wynieść około 2 500 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy na terenie województwa lubelskiego od 2013 r.:

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Liczba poszkodowanych w woj. lubelskim	<b>3541</b>	<b>3541</b>	<b>3447</b>	<b>3661</b>	<b>3621</b>	<b>3293</b>	<b>3362</b>	<b>2458</b>	<b>2973</b>	<b>2500*</b>

\*/szacowana liczba wypadków



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

W 2022 r., wzorem lat sprzed pandemii, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili większą liczbę kontroli, w ramach których ustalali okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy (zbadano większą liczbę wypadków niż to miało miejsce w latach 2020 i 2021). Powyższe mogło mieć związek z tym, że w roku sprawozdawczym, z uwagi na zniesiony stan epidemii (wprowadzono stan zagrożenia epidemicznego), istotnie zmniejszono obostrzenia i czasowe ograniczenia zarówno w działalności gospodarczej, jak i aktywności nadzorczo-kontrolnej inspektorów pracy (w całym 2022 r. można było podejmować czynności kontrolne bez względu na skutki zaistniałych wypadków przy pracy, w tym również w uzasadnionych przypadkach kontrole dotyczące wypadków lekkich w skutkach).

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 80 wypadków przy pracy (dotyczy zdarzeń zaistniałych w roku sprawozdawczym). Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania (78 zgłoszeń).

Dane dotyczące **wypadków zaistniałych i zbadanych w 2022 r.** na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2022 r.		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	75	11	17	47	75
zbiorowe	5	3	0	7	10

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2013-2022 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, najwięcej poszkodowanych generowały wypadki w branżach: przetwórstwo przemysłowe i budownictwo.

Porównawcze zestawienie ilości **zaistniałych i zbadanych wypadków przy pracy** w danym roku sprawozdawczym w poszczególnych branżach gospodarki (w latach 2017-2022) przedstawia poniższa tabela:

Dziedzina gospodarki	Rok					
	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Przetwórstwo przemysłowe	31	30	26	43	38	53
Budownictwo	26	22	24	37	30	34
Handel i naprawy	6	2	6	11	9	9
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	4	6	5	7	7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	2	1	0	0	0
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	0	3	0	0	0
Transport i gospodarka magazynowa	2	4	5	5	6	7
Górnictwo i wydobywanie	1	0	0	0	0	1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	0	1	2	0	0
Administracja publiczna i obrona narodowa	1	0	0	1	1	3
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	0	0	0	0	0
Pozostała działalność usługowa	1	0	0	0	1	0
Dostawa wody	0	3	1	1	5	5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	0	1	1	2	0	2
Edukacja	0	1	0	1	2	2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0	1	0	0	0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0	0	2	5	1
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	0	0	1	0	0

Analizując strukturę wydarzeń, które w 2022 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków, które zostały zbadane przez inspektorów pracy OIP w Lublinie, ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- upadek z wysokości (16),
- obecność poszkodowanego lub osoby trzeciej w strefie zagrożenia (14),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (7),
- wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych (7),
- utratę kontroli nad maszyną lub narzędziem (6),
- załamanie się czynnika materialnego, wciągnięcie poszkodowanego w dół (6),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (6),
- uszkodzenie materiału, rozerwanie (3),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (3),
- kontakt bezpośredni z elektrycznością (2),
- pożar, zapłon (2),
- utrata kontroli nad środkami transportu (2),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego na tym samym poziomie (2),
- ruch ciała związany z wysiłkiem fizycznym (2),
- utratę kontroli nad obiektem (2).

### ***Wypadki śmiertelne***

W 2022 r. można wyodrębnić kilka ich grup, przy których najczęściej dochodziło do wypadków śmiertelnych:

- upadek z wysokości w trakcie wykonywania robót budowlanych – 4,
- przebywanie w strefie zagrożenia – 3,
- naprawa samochodów – 3,
- obsługa maszyny – 1.

### ***Wypadki ciężkie***

Zaistniałe w 2022 r. wypadki ciężkie to głównie urazy palców podczas pracy w strefie zagrożenia. Grupy, w których najczęściej dochodziło do wypadków ciężkich to:

- obecność w strefie zagrożenia – 11,
- utrata kontroli nad maszyną – 3,
- uderzenie przez spadający czynnik z góry – 2,
- upadek z wysokości – 1.

### ***Wypadki zbiorowe***

Zaistniałe w 2022 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wypadki zbiorowe to przede wszystkim wypadki komunikacyjne (10 wypadków) i wypadki spowodowane napadami/rozbojem (3 wypadki). Pojedyncze przypadki dotyczyły: desperackiego, samobójczego zachowania pacjenta w szpitalu, wybuchu ukraińskich pocisków na terytorium RP, upadku z wysokości (z kosza zwyżki) podczas wykonywania robót budowlanych oraz wykonywania pracy w pobliżu zbiornika retencyjnego, który uległ uszkodzeniu.

Oprócz badania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, a także wybranych wypadków lekkich, inspektorzy pracy analizowali w trakcie kontroli prowadzenie postępowań powypadkowych przez zespoły powypadkowe powoływane w zakładach pracy.

Z analizy dokumentacji powypadkowych i opinii inspektorów pracy wynika, iż w zakładach pracy występują problemy i nieprawidłowości związane z prowadzeniem dochodzeń powypadkowych wynikające najczęściej z:

- niedostatecznych kwalifikacji i braku doświadczenia zawodowego osób badających wypadki. Do tego dochodzi brak jednoznacznych wymogów prawnych, a także interesu prawnego pracodawcy w ustalaniu wszystkich przyczyn doprowadzających do tych zdarzeń, co prowadzi często do ustalania przez zespoły powypadkowe tylko bezpośredniej przyczyny lub nawet wydarzenia powodującego zaistnienie wypadku i dalej w konsekwencji do braku skutecznych powypadkowych działań profilaktycznych.
- nierzetelności w wykonywaniu obowiązków ze strony pracodawców, służb bhp, pracowników wchodzących w skład zespołów powypadkowych, np. najprawdopodobniej celowe zapisy w protokołach ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, dotyczące braku naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawcę.
- braku obiektywizmu zespołów powypadkowych, uwzględniających często interes pracodawcy w takim, a nie innym ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku – mimo zakładanej niezależności zespołu powypadkowego od pracodawcy, często niezależność ta jest iluzoryczna (to pracodawca zatrudnia lub wynajmuje pracownika służby bhp, zatrudnia pracownika będącego drugim członkiem zespołu powypadkowego oraz zatwierdza końcową treść protokołu powypadkowego).

## **Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy**

### **Zakres prowadzonych kontroli**

W 2022 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z Programu działania PIP prowadzone były jako:

#### 1. zadania kompleksowe, obejmujące:

- kontrole i rekontrole placów budowy w ramach Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022-2024 w następujących formach:
  - a) wzmożony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa realizowanego przez inspektorów pracy OIP w Lublinie na 5 wytypowanych placach budowy w Lublinie, Chełmie i Zamościu,
  - b) rutynowe kontrole na pozostałych placach budowy w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie,
  - c) kontrole małych placów budowy (w miesiącach VI i IX 2022 r.),
  - d) ocenę przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi,
- górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp, w:
  - podziemnych zakładach górniczych,
  - kopalniach odkrywkowych,
- ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy;
- „pierwszą kontrolę” identyfikującą kompleksowo nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia,

#### 2. pozostałe zadania w zakresie bhp obejmujące:

- kontrole wypadków przy pracy,
- kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz zagrożeń publicznych związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest,
- kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi oraz w związku z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych (nadzór rynku),
- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,

- ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne,
  - kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym (w pozostałych rodzajach działalności),
  - przestrzeganie przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych,
  - ograniczanie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej,
  - przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
  - kontrole wynikające z ustawy prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych,
  - ocenę zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – statki śródlądowe,
  - przeciwdziałanie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym w środowisku pracy – Kampania Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy SLIC (w sektorze spożywczym i leczniczym),
  - obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór) w latach 2022-2024,
  - ochronę pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
  - bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej, w tym w rozlewniach gazu płynnego,
  - ekspozycję pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy,
  - organizację bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych),
  - zasady eksploatacji oraz organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w zakładach przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej,
  - w gospodarce komunalnej – przestrzeganie przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków,
  - organizację prac związanych z zagrożeniem wybuchem (prace w strefach zagrożonych wybuchem – atmosfera wybuchowa; materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne),
  - bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
  - bezpieczeństwo pracy w leśnictwie (kontrole zakładów usług leśnych).
- Jako zadania własne inspektorzy pracy realizowali w 2022 r. kontrole w zakresie:
- bezpieczeństwa pracy w lecznicach weterynaryjnych, w szczególności ze źródłami promieniowania jonizującego,
  - eliminowania zagrożeń zawodowych w pralniach.

### **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.

## Wzmózony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

Wzmózonym nadzorem w latach 2022-2024 zostało objętych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie 5 placów budowy, tj.:

- w Lublinie – budowa zespołu budynków mieszkalnych wielorodzinnych oraz budowa budynku wielorodzinnego,
- w Zamościu – budowa budynków mieszkalnych wielorodzinnych,
- w Chełmie – budowa zakładu rehabilitacji i fizjoterapii,
- budowa obwodnicy miasta Nałęczów.

W 2022 r. na w/w placach budowy przeprowadzono łącznie 13 kontroli, u 12 przedsiębiorców, którzy zatrudniali ogółem 129 osób, w tym 121 pracowników, 6 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych oraz 2 osoby w ramach samozatrudnienia.

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

- 128 decyzji nakazowych, w tym:
  - 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn,
  - 2 decyzje zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
  - 90 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności – art. 108 Kpa,
- 5 wystąpień zawierających 4 wnioski.

W 2022 r. nie przeprowadzono żadnych rekontroli placów budowy objętych realizacją zadania. Miało to związek ze znacznym spowolnieniem prac na budowach w II półroczu 2022 r., wynikającym z panującej sytuacji ekonomicznej w kraju i zawieszeniem prowadzonych robót. Ponadto, w przypadku dwóch budów, stwierdzono na tyle wysoki poziom przestrzegania przepisów w zakresie bhp, że inspektorzy pracy nie widzieli podstaw do przeprowadzania rekontroli (w jednym przypadku budowa została zgłoszona do konkursu „Buduj bezpiecznie”). Dodatkowo w trakcie roku nastąpiły zmiany zgłoszonych pierwotnie do nadzoru 2 budów, gdyż przesunął się termin realizacji inwestycji i w roku sprawozdawczym nie rozpoczęto jeszcze wykonywania tam prac.

Jako przykłady rażących nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektora pracy na jednej z budów można wskazać brak zabezpieczeń zbiorowych przy pracach na wysokości i niedbałość przy ich wykonywaniu – ujawniano prowizorycznie wykonane barierki bezpieczeństwa, które nie posiadały wszystkich wymaganych elementów (barier pośrednich, desek krawężnikowych), a ich sposób wykonania nie gwarantował przeniesienia obciążeń przy powstrzymaniu spadania. To samo dotyczyło zabezpieczeń otworów technologicznych w stropach, ścianach zewnętrznych, czy szybach windowych – niekompletne barierki, prowizorycznie wykonane z materiałów o nieznanym nośności lub całkowity ich brak. Kolejne nieprawidłowości, to brak zabezpieczeń ścian wykopów przed osunięciem się gruntu w budownictwie kubaturowym – na pierwszym etapie budowy powstają wykopy szerokoprzestrzenne, ale po wykonaniu zbrojenia i szalunków, pomiędzy ścianą wykopu a powstającą ścianą tworzy się wykop wąskoprzestrzenny, o głębokości kilku metrów, który na tym etapie budowy staje się trudny do zabezpieczenia.

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

- zabezpieczenie pracowników wykonujących prace na wysokości przy użyciu środków ochrony zbiorowej – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 55 pracujących,
- zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szybów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób – poprawa warunków pracy dla 51 pracujących,
- zabezpieczenie przejść, dojazdów do stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 34 pracowników,



- usunięcie nieprawidłowości w zakresie oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 75 osób,
- opracowanie instrukcji, w oparciu o które powinny być wykonywane prace – poprawa warunków pracy dla 31 pracowników.

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

- niedopełnienie obowiązków przez osoby kierujące i pracodawców – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego nie wymaga niejednokrotnie dużych nakładów finansowych, tylko uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń, ustalenia właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów BHP,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – ponad 81% 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 potrzeby pozyskiwania w tym czasie nowych kontraktów.
- zatrudnianie przez małe firmy osób głównie na podstawie umów cywilnoprawnych, co ma przełożenie na ich przygotowanie do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w takim przypadku 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, pokazujące zwiększający się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy.
- coraz większy udział procentowy cudzoziemców, głównie ze wschodu, wśród osób wykonujących prace na budowach, u których kultura bezpieczeństwa jest na znacznie niższym poziomie, co przekłada się na sposób wykonywania prac oraz podejście do stosowania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- przesuwanie na dalszy plan bezpieczeństwa pracowników, zasłaniając się przy tym trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa,
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów bhp, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń,
- zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, przez co roboty wykonywane są często przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania,
- brak na terenie dużych budów nadzoru nad koordynacją robót prowadzonych przez dużą ilość firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym, koordynator ds. bhp na budowie, to często osoba, która przebywa tam okazjonalnie,
- niechlujstwo i brak dbałości o poprawne wykonanie zabezpieczeń – miejsca niebezpieczne na terenie budowy często okalają prowizoryczne konstrukcje, które nie spełniają 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 służbę bhp, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Pracodawcy, jako główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości wskazywali:

- duży nacisk ze strony inwestorów i kierowników kontraktów na tempo robót oraz niekorzystne zapisy w treści zawieranych umów o karach z tytułu opóźnień w realizacji,
- niska rentowność prowadzonych robót budowlanych związana z tym, że głównym wyznacznikiem wyboru ofert złożonych w przetargu jest kwota, za jaką zostanie ona wykonana, przez co poszukuje się oszczędności w różnych innych dziedzinach, a szczególnie w obszarze bhp,
- kryzys ekonomiczny i związane z nim ograniczenie liczby realizowanych inwestycji, co spowodowało, że pracodawcy podejmowali się realizacji budów na granicy opłacalności, aby utrzymać firmę i zatrudnionych pracowników,
- sposób oceny złożonych w przetargach ofert zmusza inwestorów działających w oparciu o Prawo zamówień publicznych do wyboru najtańszej oferty, często (w ich przekonaniu) bez gwarancji wykonania robót na właściwym poziomie.

Pracodawcy nierzadko nie dopuszczają do siebie informacji, że usunięcie wielu nieprawidłowości wymaga staranności działania, a nie wielkich nakładów inwestycyjnych.

### **Kontrole na pozostałych placach budowy – eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie**

Kontrole prowadzono przez cały rok, dobór placów budowy opierał się na skargach i wnioskach kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, informacjach o dużych inwestycjach, informacjach z rozpoznania terenu, zawiadomieniach samych inwestorów o rozpoczęciu robót budowlanych, a także analizach dotychczasowych wyników kontroli oraz zawiadomieniach o wypadkach przy pracy.

W ramach realizacji w 2022 r. zadania inspektorzy pracy OIP w Lublinie skontrolowali 50 placów budowy, przeprowadzając na nich 118 kontroli (w 113 podmiotach) podczas wykonywania prac budowlanych związanych głównie z budową, przebudową, remontem obiektów kubaturowych/budynków (94,9% kontroli). 15 placów budowy zostało do końca 2022 r. objętych rekontrolami.

Na rzecz skontrolowanych przedsiębiorców pracę wykonywało łącznie 826 osób. W strukturze zatrudnienia przeważał stosunek pracy, na podstawie którego pracowały 742 osoby (89,8%).

Wg wielkości zatrudnienia, dominowały małe podmioty, zatrudniające do 9 osób (80,5%) oraz zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób (18,6%).

Podczas kontroli inspektorzy pracy ujawniali szereg nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac budowlanych, w tym w sytuacji występowania bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. Kontrole, w których stwierdzono nieprawidłowości stanowiły 90,7% ogółu kontroli.

Nieprawidłowości związane z zagospodarowaniem terenu budowy stwierdzono w 61,8% kontroli. Podczas czynności ujawniano nieprawidłowo zabezpieczone strefy i miejsca niebezpieczne, bądź całkowity brak zabezpieczeń tych miejsc, zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości (dekarских, ciesielskich, murarskich i innych prac na stropach, rusztowaniach, w tym związanych z ich montażem), jak i przy pracach ziemnych (wykonywanie robót sprzętem zmechanizowanym) oraz w wykopach (25,4% kontroli). Duża liczba uchybień dotyczyła również braku lub niekompletnego zabezpieczenia terenów budów i robót przed dostępem osób nieupoważnionych (osób postronnych nie uczestniczących w procesie pracy i nie mających wiedzy o zagrożeniach) oraz składowania i magazynowania materiałów.

W powyższym obszarze nieprawidłowości stwierdzano przeważnie na placach budów, na terenie których wiele podmiotów wykonywało równocześnie różne prace w krótkich okresach czasu.

Powtarzające się nieprawidłowości występowały również w zakresie przygotowania i organizacji budowy (53,4% kontroli). Stwierdzano uchybienia w zakresie opracowywania

dokumentów dotyczących identyfikacji zagrożeń oraz ich eliminowania jeszcze przed rozpoczęciem pracy, np. brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych (21,2% kontroli), brak oceny ryzyka zawodowego (32,3% kontroli).

Powyższe nieprawidłowości występowały głównie u małych wykonawców, co świadczy o niskim poziomie ich wiedzy w zakresie zarządzania bhp, lekceważenia obowiązujących przepisów prawa pracy oraz unikaniu dodatkowych kosztów. Bardzo często dokumentacja związana z przygotowaniem i organizacją budowy powielana była w sposób schematyczny, nie uwzględniała ona specyfiki obiektu budowlanego i warunków prowadzenia prac budowlanych.

Generalnie prawidłowo organizowane były roboty budowlane na dużych inwestycjach prowadzonych przez duże podmioty. Jednakże w tych przypadkach to generalny wykonawca robót wprowadzał rozwiązania systemowe z dziedziny bhp, m.in. wspólne wzory dokumentów związane z organizacją prac budowlanych i wymagał od podwykonawców prawidłowego przygotowania inwestycji.

Uchybienia w obszarze nieprawidłowo wykonywanych prac na wysokości ujawniono w 45,8% kontroli. Dotyczyły one braku lub nieprawidłowego zabezpieczenia stanowisk pracy środkami ochrony zbiorowej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości (brak zabezpieczeń otworów w stropach, krawędzi stropów, otworów w ścianach zewnętrznych) oraz przejść i dojsć do tych stanowisk (klatek schodowych oraz niepełnych pomostów roboczych wypełnionych pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych). Nieprawidłowości polegały na braku lub stosowaniu nieskutecznych zabezpieczeń w postaci balustrad lub innych środków chroniących przed upadkiem z wysokości. Bardzo często nieprawidłowo dobierano zabezpieczenia zbiorowe przed upadkiem z wysokości niedostosowane do rodzaju wykonywanych prac czy konstrukcji obiektu. Wykorzystywano również zabezpieczenia niezgodnie z dokumentacją techniczną producenta, np. prowizoryczne łączenia różnych systemów. Nieprawidłowości te wynikały z lekceważenia krótkotrwałych zagrożeń zarówno przez pracodawców, osoby nadzorujące prace, jak i samych pracowników.

Podczas kontroli robót budowlanych stwierdzono nieprawidłowości związane z eksploatacją rusztowań (33,8% kontroli). Uchybienia dotyczyły zabezpieczenia stanowisk pracy na pomostach roboczych oraz zagrożeń związanych z montażem lub demontażem rusztowań. Głównie nie wyposażano rusztowań w balustrady, bądź wyposażano je w niekompletne balustrady (bez poręczy pośrednich, desek krawężnikowych). Rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwione, brakowało stężeń konstrukcji rusztowania, uziemienia, pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze (niejednokrotnie używano jako pomosty robocze pojedynczych desek). Część rusztowań nie posiadała daszków ochronnych i osłony z siatek ochronnych. Bardzo często rusztowania nie były wykonane zgodnie z instrukcją producenta, dokonywano również samowolnych zmian w trakcie ich użytkowania.

Na dużych budowach nieprawidłowości w zakresie eksploatacji rusztowań było mniej z powodu stosowania wyższych standardów bezpieczeństwa pracy. Uchybienia związane z użytkowaniem rusztowań wynikały głównie z braku okresowych kontroli rusztowań.

Dużo naruszeń dotyczyło eksploatacji rusztowań niskich typu warszawskiego wykorzystywanych na mniejszych budowach. Użytkowanie niekompletnych, starych i zużytych technicznie rusztowań, zmontowanych przez przypadkowe osoby (nie posiadające wymaganej wiedzy i kwalifikacji do prawidłowego ich montażu) przyczyniało się do stwarzania potencjalnych zagrożeń wypadkowych związanych z udziałem tego typu rusztowań. Małe lokalne firmy często ograniczają koszty poprzez nabywanie niekompletnych rusztowań, nie decydują się również na montaż rusztowań przez specjalistyczne podmioty, których pracownicy posiadają uprawnienia montażystów.

Pracowników dopuszczano do pracy w sytuacjach niebezpiecznych bez środków ochrony indywidualnej. Niewyposażenie pracowników lub niestosowanie przez nich hełmów ochronnych podczas obowiązków ich stosowania stwierdzono w 29,7% kontroli. Niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed

upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowanie (w przypadku niestosowania ochron zbiorowych) podczas wykonywania prac na wysokości wystąpiło w 25,4% kontroli. Uchybienia wynikały z niedostatecznego nadzoru nad pracownikami, ale również ze złych nawyków pracowników i lekceważenia przez nich samych zagrożeń. Pracujący bardzo często, pomimo posiadania wydanych środków ochrony indywidualnej, ich nie stosowali.

Najwięcej nieprawidłowości związanych z niewłaściwą eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych związanych było z niezabezpieczeniem przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (28,8% kontroli). Przeważnie przewody elektryczne ułożone były w ciągach komunikacyjnych, co powodowało ich uszkodzenie oraz powodowało ryzyko potknięcia i upadku pracowników. Uchybienia najczęściej wynikały z zaniedbań pracowników i kadry nadzorczej, gdyż ich usunięcie nie wymagało praktycznie żadnych nakładów finansowych, a jedynie konsekwencji działania.

Nieprawidłowości stwierdzano również w obszarze przygotowania pracujących do pracy. Naruszenia dotyczyły głównie dopuszczania do pracy osób, które nie zostały przeszkolone w zakresie bhp na stanowisku pracy (16,9%) oraz dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich (11,8% kontroli).

Osoby wykonujące pracę bez wymaganych szkoleń bhp, badań lekarskich często nie miały świadomości zagrożeń związanych z wykonywaniem prac budowlanych i konieczności stosowania wymaganych zabezpieczeń oraz środków ochrony.

Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia robót ziemnych stwierdzono w 8,5% kontroli. Prace prowadzono w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu, brak było odpowiedniego obudowania czy skarpowania. Brakowało również zabezpieczeń wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza, urobek z wykopu składowany był przy jego krawędzi i obciążał jego nieumocnione ściany, brak było prawidłowo wykonanych zejść/wejść do wykopów. Ruch sprzętu zmechanizowanego odbywał się bezpośrednio przy krawędzi wykopu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 775 decyzji, w tym:

- 33 decyzje wstrzymania prac,
- 37 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 15 decyzji skierowania do innych prac 34 pracowników,
- 21 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 373 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
- 1 decyzję ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych (69,5% wydanych decyzji), co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań, a przede wszystkim o szybkim eliminowaniu nieprawidłowości i potencjalnych zagrożeń wypadkowych dla osób pracujących.

Ponadto:

- skierowano do pracodawców 127 wniosków w wystąpieniach,
- ukarano 35 osób grzywnami w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 39 700 zł,
- zastosowano wobec 16 osób środki wychowawcze.

Konkretne efekty uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach na budowach, a w szczególności:

- w 204 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej, w tym chroniących przed upadkiem z wysokości,
- w 195 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy,
- w 125 przypadkach poprawiono stan techniczny rusztowań,

- w 100 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania i organizacji budowy,
- w 62 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej,
- w 61 przypadkach zabezpieczono i oznakowano strefy, miejsca niebezpieczne oraz zabezpieczono teren robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- w 56 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące eksploatacji przewodów elektrycznych zasilających urządzenia elektryczne,
- w 44 przypadkach zapewniono bezpieczne przejścia i dojścia do stanowisk pracy,
- w 38 przypadkach zapewniono prawidłowe wykonywanie robót ziemnych i wykopów,
- w 35 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów.

Na wybranych placach budów, na których stwierdzono uchybienia niemożliwe do usunięcia w trakcie pierwszej kontroli przeprowadzono kontrole sprawdzające. Celem ich było m.in. sprawdzenie realizacji decyzji pisemnych wydanych po pierwszej kontroli. Ogółem zrekontrolowano 15 placów budowy, obejmując ponownymi kontrolami 17 pracodawców.

Podczas pierwszych kontroli i powtórnych kontroli placów budów wykonywano porównywalne rodzajowo prace.

Na jednej budowie odnotowano wzrost nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy w porównaniu do pierwszej kontroli m.in. nie zapewniono balustrad bezpośrednio przy otwartej krawędzi balkonu, nie wyznaczono strefy niebezpiecznej w miejscu wykonywania robót, w której istniało zagrożenie upadku przedmiotów z wysokości, co skutkowało narażeniem zdrowia i życia pracujących.

Podczas 26,7% kontroli sprawdzających utrzymywały się nieprawidłowości na tym samym lub zbliżonym poziomie. Nadal ujawniane były uchybienia w zakresie bezpiecznego wykonywania prac, które dotyczyły m.in. braku zabezpieczeń otworów w stropach, krawędzi stropów, otworów w ścianach zewnętrznych, klatek schodowych, niepełnych pomostów roboczych, nieprawidłowo zabezpieczonych stref niebezpiecznych, użytkowania niekompletnych rusztowań, niewyposażenia pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej podczas pracy.

Trwałą poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w większości istotnych obszarów uzyskano na 60% powtórnie kontrolowanych placach budów.

W wyniku działań kadry inżynierskiej, na jednej budowie zachowano zadawalający poziom przestrzegania przepisów w zakresie bhp.

Przeprowadzone powtórne kontrole na tych samych placach budowy potwierdziły znaczną poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, osiągniętą w wyniku działań inspektorów pracy.

### **Kontrole małych placów budowy (w miesiącach VI i IX 2022 r.)**

W miesiącu VI i IX 2022 r. przeprowadzono zmasowane kontrole firm wykonujących dowolne prace budowlane na małych placach budowy, na których najczęściej prace wykonywało do 20 osób w tym samym czasie. Większość przedsiębiorców wykonywała prace budowlane związane z budową, przebudową, remontem obiektów kubaturowych/budynków – 92% kontroli.

Ogółem w ciągu 2 miesięcy inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 125 kontroli w 116 podmiotach, na 111 małych budowach, w sytuacji stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia osób pracujących.

W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywały łącznie 592 osoby. W strukturze zatrudnienia przeważał stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywały 454 osoby (76,7%).

Wg wielkości zatrudnienia, wśród kontrolowanych firm dominowały małe podmioty, zatrudniające do 9 osób (90,4% kontrolowanych firm).

W 2022 r. poziom bezpieczeństwa i higieny pracy na małych budowach był niezadowolający. Podczas kontroli inspektorzy pracy ujawnili szereg rażących nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac budowlanych.

Najwięcej uchybień stwierdzono podczas eksploatacji rusztowań. Nieprawidłowości dotyczyły w szczególności rusztowań typu warszawskiego. Użytkowanie niekompletnych rusztowań stwierdzono w 55,1% kontroli. Na rusztowaniach brakowało balustrad bądź były one niekompletne. Rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwione, brakowało pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze. Część rusztowań nie posiadała daszków ochronnych i osłony z siatek ochronnych.

Użytkowanie niekompletnych, nieprawidłowo zmontowanych rusztowań wynikało z szybkiego tempa pracy, tolerowania przez pracodawców niebezpiecznych metod pracy.

Nieprawidłowości związane z brakiem wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych w obrębie wykonywanych prac na wysokości (prac na rusztowaniach, prac dekarskich, murarskich i innych) lub brakiem wygradzenia w obrębie robót ziemnych, czy wykopów oraz brakiem lub niekompletnym zabezpieczeniem miejsc wykonywania pracy przed dostępem osób niezatrudnionych stwierdzono w 52,4% kontroli.

Powyższe zagrożenia spowodowane były niewłaściwą organizacją pracy, brakiem wyobraźni i lekceważeniem zagrożeń.

Niewyposażenie pracowników lub niestosowanie przez nich w sytuacjach niebezpiecznych hełmów ochronnych podczas wykonywania prac na budowie stwierdzono w 40,7% kontroli.

Niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (np. prace na dachu, montaż rusztowań) wystąpiło w 19,3% kontroli.

Uchybienia wynikały z niedostatecznego nadzoru nad pracownikami, ale również z lekceważenia zagrożeń przez samych pracowników, którzy pomimo posiadania wydanych środków ochrony indywidualnej ich nie stosowali.

Uchybienia w obszarze stosowania środków ochrony zbiorowej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości ujawniono w 30,4% kontroli. Nieprawidłowości polegały na braku lub stosowaniu nieskutecznych zabezpieczeń w postaci balustrad lub innych środków chroniących przed upadkiem z wysokości przy krawędziach stropów, wokół otworów technologicznych w stropach, przy ścianach zewnętrznych, wzdłuż biegów schodów i spoczników, stanowiących przejścia i dojścia do stanowisk pracy oraz niepełnych pomostów roboczych wypełnionych pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych.

Nieprawidłowości wynikały z lekceważenia krótkotrwałych zagrożeń zarówno przez pracodawców, jak i samych pracowników oraz z ograniczania kosztów – środków finansowych na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości.

Wśród nieprawidłowości dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych najczęściej stwierdzano uchybienia związane z niezabezpieczeniem przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (21,3% kontroli). Przeważnie przewody elektryczne ułożone były w ciągach komunikacyjnych, co powodowało ich uszkodzenie oraz powodowało ryzyko potknięcia i upadku pracowników.

Przyczyny nieprawidłowości to pośpiech, zaniedbania wykonawców robót, brak dbałości o stan techniczny placów budowy, oszczędność czasu i pieniędzy na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy oraz lekceważenie zagrożeń.

Nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych stwierdzono w 6,1% kontroli. Prace prowadzono w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu, brak było odpowiedniego obudowania czy skarpowania. Brakowało zabezpieczeń wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza.

Przyczyny tego stanu rzeczy to najczęściej chęć obniżenia kosztów, pracochłonność robót, szybkie tempo pracy.

W wyniku podjętych działań i zastosowanych środków prawnych w ramach realizacji zadania zlikwidowano znaczną liczbę bezpośrednich zagrożeń, co wpłynęło na poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa na budowach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 600 decyzji, w tym:

- 57 decyzji wstrzymania prac,
- 49 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 36 decyzji skierowania do innych prac 89 pracowników,
- 7 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 256 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego oraz
- 2 decyzje ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych (80,2% wydanych decyzji), co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań, a przede wszystkim o szybkim eliminowaniu nieprawidłowości i potencjalnych zagrożeń wypadkowych dla osób pracujących.

Ponadto:

- skierowano do pracodawców 26 wniosków w wystąpieniach,
- ukarano 54 osób grzywnami w drodze mandatów karnych w łącznej wysokości 59 700 zł,
- wobec 14 osób zastosowano środki wychowawcze.

Uzyskane w wyniku środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy efekty to przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach na budowach, a w szczególności:

- w 173 przypadkach poprawiono stan techniczny rusztowań,
- w 114 przypadkach zabezpieczono i oznakowano strefy, miejsca niebezpieczne oraz zabezpieczono teren robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- w 43 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej,
- w 28 przypadkach zapewniono bezpieczne przejścia i dojścia do stanowisk pracy,
- w 179 przypadkach wyposażono bądź zapewniono stosowanie przez pracujących środków ochrony indywidualnej (z wyłączeniem ŚOI przed upadkiem z wysokości),
- w 53 przypadkach wyposażono bądź zapewniono stosowanie przez pracujących ŚOI chroniących przed upadkiem z wysokości,
- w 36 przypadkach zapewniono prawidłową eksploatację urządzeń i instalacji elektroenergetycznych na budowach.

Pomimo zakończenia znacznej ilości krótkotrwałych robót wykonywanych na małych placach budów, w miesiącu IX 2022 r. przeprowadzono 2 rekontrole skontrolowanych w akcji czerwcowej placów budowy, na których stwierdzono dużą liczbę rażących nieprawidłowości w organizowaniu bezpiecznej pracy, skutkujące m.in. wydaniem decyzji wstrzymania pracy, wstrzymania eksploatacji maszyn i skierowania pracowników do innych prac oraz nałożeniem grzywnien w drodze mandatów karnych na osoby odpowiedzialne za stan bhp.

Przeprowadzone rekontrole na tych samych placach budowy potwierdziły znaczną poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, osiągniętą w wyniku działań inspektorów pracy podjętych w trakcie i po kontrolach przeprowadzonych w miesiącu VI 2022 r. Wprawdzie inspektorzy pracy skierowali w trakcie i po kontrolach w miesiącu IX 2022 r. środki prawne, ale dotyczyły one innych nieprawidłowości, niż ujawnione wcześniej i nie stosowano już odpowiedzialności wykroczeniowej.

Ponadto w miesiącu IX 2022 r. skontrolowano ponownie 5 podmiotów, które wykonywały te same rodzajowo prace, ale na innych placach budowy.

W czasie kontroli 3 podmiotów inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości na poziomie zbliżonym do uprzednio ujawnionych uchybień, a dotyczyły one m.in. brakujących

części balustrad, braku wyznaczenia i oznakowania terenu robót, stref niebezpiecznych, miejsc gromadzenia odpadów, braku daszków ochronnych, nieprawidłowych dojazdów do stanowisk pracy, niestosowania przez pracowników hełmów, odzieży roboczej, niezabezpieczenia przewodów elektrycznych zasilających urządzenia na budowie.

Podczas kontroli jednego podmiotu ujawniono ponownie dużą, powtarzalną liczbę rażących nieprawidłowości w organizowaniu bezpiecznej pracy, tj. pracę wykonywano przy krawędzi niezabezpieczonego stropu i przy krawędzi niezabezpieczonego otworu klatki schodowej. W obydwu przypadkach prace wykonywano z niekompletnych rusztowań, eksploatowano niesprawne urządzenia – betoniarkę, piłę stołową, pracownicy nie stosowali sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości oraz hełmów ochronnych podczas wykonywania prac na wysokości.

Kontrola u ostatniego z ponownie skontrolowanych pracodawców wykazała znaczne pogorszenie stanu przestrzegania przepisów bhp na kolejnej budowie, w tym stwierdzono zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących. Podczas czerwcowej kontroli brakowało balustrad przy spoczniku na klatce schodowej. Kolejna kontrola wykazała takie nieprawidłowości, jak m.in. niestosowanie przez pracownika ochronników słuchu podczas obsługi młota elektrycznego, eksploatację szlifierki kątovej z uszkodzoną izolacją przewodu zasilającego, użytkowanie lamp oświetlenia elektrycznego bez osłon, niezabezpieczenie tablicy rozdzielczej, przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem, a także nieprawidłowe składowanie butli z gazami technicznymi.

Z doświadczeń inspektorów pracy kontrolujących place budowy, w tym w ramach zadania ukierunkowanego na małe place budowy w miesiącach VI i IX 2022 r. wynika, iż przyczyny ujawnianych podczas kontroli na placach budowy nieprawidłowości są zbliżone, a nawet w niektórych obszarach tożsame.

I tak w ocenie inspektorów pracy, do głównych przyczyn tych nieprawidłowości należy zaliczyć:

- wykonywanie robót budowlanych przez osoby nieposiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonej działalności (brak szkoleń i doświadczenia osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i osoby samozatrudniające się),
- brak środków finansowych, który powoduje wykonywanie prac na granicy opłacalności; często małe firmy podejmują się robót, do wykonania których nie są przygotowane technicznie, organizacyjnie, finansowo,
- chęć szybkiego uzyskania maksymalnych zysków z działalności kosztem np. zatrudnienia, sprzętu, czy jego braku,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych, co skutkuje brakiem nadzoru nad pracującymi; właściciele małych firm zajmują się pozyskiwaniem nowych zleceń, sporadycznie sprawdzając sposób wykonywania prac,
- częste rezygnowanie, także przy małych inwestycjach, z generalnego wykonawcy na rzecz przedsiębiorców niebędących pracodawcami lub niezatrudniających osób fizycznych i przerzucanie na nich odpowiedzialności za stan bhp na budowie,
- tolerowanie przez pracodawców, osoby nadzoru, kierujących robotami, a także samych pracowników wykonywania prac niezgodnie z przepisami, co powoduje powstawanie zagrożeń wypadkowych,
- deficyt pracowników budowlanych na rynku pracy, w tym głównie osób posiadających kwalifikacje oraz obywateli Ukrainy.

Kontrole małych placów budowy (akcja czerwcową i wrześniową) pokazały, że przyczynami ujawnianych nieprawidłowości były także:

- zmniejszanie przez przedsiębiorców kosztów prowadzonych robót poprzez niestosowanie wymaganego sprzętu, balustrad, środków ochrony indywidualnej, ogrodzeń itp.,
- podejmowanie świadomych, ryzykownych decyzji przez wykonawców robót liczących na uniknięcie odpowiedzialności – w przypadku braku kontroli organów nadzoru,
- problemy przedsiębiorców z odzyskaniem należności za wykonane usługi.



Z kolei nieprawidłowości ujawniane podczas kontroli pozostałych placów budowy mogły być spowodowane również:

- niewłaściwą koordynacją i organizacją pracy wynikającą z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych, np. niewykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brak właściwego sprzętu, powierzanie obsługi maszyn i urządzeń osobom nieposiadającym wymaganych kwalifikacji
- krótkim czasem realizacji inwestycji (inwestorzy szacując koszty inwestycji, zakładali niewielkie nakłady finansowe na zabezpieczenia stanowisk pracy i pracowników, a terminowość była priorytetem z uwagi na kary umowne znacznie wyższe niż kary za nieprzestrzeganie przepisów bhp),
- brakiem nadzoru nad pracami przez kierownika budowy, który czasami prowadził kilka budów jednocześnie.

Jeżeli chodzi o przyczyny wskazywane przez pracodawców, były one identyczne, niezależnie od zadania, przy realizacji którego podmiot był kontrolowany. Jako główne usprawiedliwienie stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości na placach budowy wskazywali:

- pośpiech przy wykonywaniu zadań obarczonych krótkimi terminami,
- zbyt dużą liczbę regulacji prawnych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz znaczną liczbę obowiązków właścicieli firm,
- wysokie ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej oraz wysokie koszty zatrudniania pracowników,
- zbyt rygorystyczne wymagania przepisów bhp w stosunku do zagrożeń i generowane przez te wymagania duże nakłady finansowe,
- niską rentowność prowadzonych robót budowlanych związaną z tym, że głównym wyznacznikiem wyboru ofert jest kwota, za jaką zostanie ona wykonana, co powoduje szukanie oszczędności w różnych dziedzinach, szczególnie w bhp.

### **Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi**

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 16 kontroli w podmiotach realizujących prace budowlane z użyciem żurawi. Kontrole prowadzono w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Podczas przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy dokonywali sprawdzenia przygotowania do pracy pracowników, których praca związana była bezpośrednio z obsługą żurawi, tj. operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych. Kontroli poddano zagadnienia obejmujące realizację szkoleń w dziedzinie bhp i profilaktycznych badań lekarskich, posiadanie wymaganych przepisami uprawnień kwalifikacyjnych, zapoznanie zatrudnionych z instrukcjami bezpiecznej pracy przy wykorzystaniu żurawi, wyposażenie w niezbędne środki ochronne oraz środki służące komunikowaniu się na odległość.

Istotną częścią przeprowadzonych kontroli były również zagadnienia czasu pracy operatorów żurawi, poprawnego prowadzenia książki dyżurów oraz wyposażenia technicznego kabin poszczególnych urządzeń w wynikający z przepisów rozporządzenia sprzęt i akcesoria. W roku sprawozdawczym wspomniane wyżej zagadnienia techniczne poszerzone zostały o wymagania systemu oceny zgodności w stosunku do osprzętu stosowanego do podnoszenia ładunków w postaci zawiesi i haków transportowych.

Nieprawidłowości stwierdzone na kontrolowanych w 2022 r. budowach to:

- brak wyposażenia sygnalisty i hakowego w elementy odzieży odróżniające od pozostałych pracowników (2 kontroli – nieprawidłowość dotyczyła 4 pracowników);

- brak opracowanych instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 2 pracowników),
- niezapewnienie wyposażenia żurawia w urządzenie klimatyzacyjne pozwalające na utrzymanie zgodnej z przepisami temperatury w kabinie operatora (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 1 pracownika);
- niezapewnienie wyposażenia kabiny żurawia w wymagane przepisami urządzenia umożliwiające odczytanie wartości temperatury w kabinie oraz urządzenia umożliwiające odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 1 osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą);
- nieprzestrzeganie zakazu wykonywania przez jedną osobę jednocześnie czynności operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 1 pracownika);
- brak założonej i prowadzonej na bieżąco książki dyżurów (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 1 pracownika);
- brak napisu ostrzegawczego „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw (1 kontrola – nieprawidłowość dotyczyła 1 zleceniobiorcy).

W wyniku działalności nadzorczej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 10 decyzji nakazowych (4 decyzje pisemne oraz 6 ustnych). Po czynnościach kontrolnych nie kierowano do poszczególnych podmiotów wniosków w wystąpieniach.

W roku sprawozdawczym 2022 r. na terenie OIP Lublin nie stwierdzano nieprawidłowości związanych z czasem pracy operatorów żurawi wieżowych. Działania kontrolne wykazywały, że zatrudniane osoby wykonywały powierzone im prace w przewidzianym w przepisach wymiarze 8 godzin na dobę licząc od wejścia do zejścia z konstrukcji żurawia.

Podczas przeprowadzanych kontroli nie stwierdzano stanów faktycznych wymagających stosowania decyzji wstrzymujących prace, wstrzymujących eksploatację urządzeń oraz decyzji o skierowaniu pracowników do innych prac.

Inspektorzy pracy nie stosowali wobec kontrolowanych podmiotów środków wychowawczych lub karnych w postaci mandatów lub wniosków o ukaranie wynikających z nieprzestrzegania przepisów analizowanego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

W wyniku podjętych czynności kontrolnych usunięto w/w wyżej nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przez podmioty zatrudniające przepisów rozporządzenia w sprawie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, tj.:

- wyposażono żuraw szynowy w klimatyzator ułatwiający pracę operatorowi w okresie letnim,
- opracowano instrukcję bhp podczas wykonywania prac transportowych,
- uzupełniono wyposażenie jednego żurawia w termometr i anemometr,
- zastosowano tablice ostrzegawcze „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na konstrukcję żurawia,
- założono książkę dyżurów jednego żurawia wieżowego,
- dostosowano do wymagań przepisów wyposażenie hakowych i sygnalistów w elementy odzieży odróżniające od pozostałych pracowników (w 2 podmiotach).

Zgodnie z uzyskanymi w czasie kontroli informacjami oraz wyjaśnieniami inspektorów pracy, którzy realizowali w roku sprawozdawczym kontrole ustalono, że główną przyczyną ujawnianych nieprawidłowości była niezajomość przepisów bhp wynikających z obowiązującego rozporządzenia. Drugim czynnikiem było lekceważenie wspomnianych przepisów zarówno przez przedsiębiorców lub przez kierownictwo budowy, jak i przez operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych.

Osoby zatrudniane przy obsłudze żurawi tłumaczyły stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości np. wieloletnim doświadczeniem w zakresie wykonywanych prac (na zasadzie „od lat to robię i nikomu nic złego się nie stało”) lub znikomością (w ich ocenie) zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp.

Na terenie działania OIP w Lublinie, opisywane odstępstwa od przepisów nie wiązały się z występowaniem wypadków przy pracy lub strat materialnych.

Głównymi przyczynami wskazywanymi podczas prowadzonych kontroli żurawi przez podmioty kontrolowane były: nieznajomość przepisów oraz braki organizacyjne w zakresie przygotowania budowy. Zatrudniani operatorzy żurawi, pomimo posiadanych kwalifikacji zawodowych, w sferze decyzyjnej (na konkretnych terenach wykonywania prac) podlegali kierownikowi budowy lub osobom przez niego wyznaczonym do kierowania pracami, nawet w okolicznościach, gdy prace te nie są wykonywane w pełni zgodnie z przepisami. Okoliczności te – według podmiotów kontrolowanych – budzą wątpliwości w zakresie odpowiedzialności z tytułu egzekwowania przepisów rozporządzenia w sprawie bhp przy obsłudze żurawi. Kontrolowani przedsiębiorcy wskazywali na fakt, że operatorzy podejmujący się obsługi żurawi nie mają wstępnie żadnego wpływu na ich wyposażenie. Obsługiwane na budowach urządzenia transportu bliskiego, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości, wynajmowane były od firm zewnętrznych bez możliwości wcześniejszego określenia ich stanu technicznego przez operatora oraz wskazania przez niego ewentualnych braków w wyposażeniu. Należy jednak zauważyć, że eksploatowane na budowach urządzenia transportu bliskiego podlegają dopuszczeniu do eksploatacji przez Urząd Dozoru Technicznego. Okoliczność ta generuje „wygodne” dla pracodawców usprawiedliwienie wykrywanych nieprawidłowości w postaci stwierdzenia, że „przecież był UDT, jest decyzja dopuszczająca żuraw do eksploatacji, więc nie ma problemu”.

## **Azbest**

W 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 10 podmiotów, przeprowadzając u nich 10 kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

Kontrole dotyczyły głównie (w 9 przypadkach) usuwania wyrobów zawierających azbest w postaci pokryć dachowych budynków, a 1 kontrola związana była z rozbiórką wieży chłodniczej kominowej (demontażem konstrukcji z płyt azbestowych falistych, wykorzystywanej przez lata do ochładzania wody (rozpraszania na jej powierzchni wypływającego z kominą gorącego strumienia przed jej ponownym wykorzystaniem w cyklu chłodniczym).

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 40 pracujących. Najczęściej były to ekipy 1-5 osobowe. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy tego rodzaju pracach.

Na wszystkich skontrolowanych obiektach wystąpiły braki lub uchybienia mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wydanych środkach prawnych – łącznie ujawniono 56 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 32 decyzji administracyjnych (w tym 27 ustnych) i 24 wniosków w 10 wystąpieniach.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 2 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 2 osoby mandatami na łączną kwotę 2 000 zł. W roku sprawozdawczym nie stosowano środków wychowawczych oraz nie kierowano wniosków do sądu.

Niemal w każdej z kontroli (w 9 na 10 przeprowadzonych) stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak informacji o rodzaju usuwanego materiału, a co za tym idzie informacji o występującym tam zagrożeniu,

- niewyznaczenie miejsca składowania odpadu, nieuszczelnienie jego pakowanie oraz brak właściwego znakowania,
- brak zabezpieczenia terenu wykonywanych prac przed dostępem osób nieupoważnionych, 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.

Każda z w/w nieprawidłowości w sposób bezpośredni lub pośredni może mieć negatywny wpływ na środowisko, a w konsekwencji na człowieka. Nieprawidłowości te wynikają w głównej mierze z pośpiechu przy wykonywaniu prac oraz bagatelizowania istniejącego zagrożenia, co wywołane jest brakiem wiedzy i świadomości ekologicznej wśród naszego społeczeństwa. Problem niewłaściwego postępowania z odpadami azbestowymi dotyczy 90% skontrolowanych podmiotów, łącznie wydano 30 środków prawnych (decyzji i wystąpień) dotyczących przedmiotowego aspektu.

Poza w/w nieprawidłowościami stwierdzano ponadto:

- nieużywanie przez pracowników przydzielonych im hełmów ochronnych oraz maseczek przeciwpyłowych – 1 kontrola (2 zleceniobiorców),
- brak ładu i porządku oraz bezpiecznego dojścia do stanowisk pracy – 1 kontrola (1 pracownik),
- brak urządzeń do oczyszczania z pyłu azbestu obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – 2 kontrole (3 pracowników),
- uchybienia dotyczące profilaktycznych badań lekarskich – 2 kontrole (3 pracowników oraz 2 zleceniobiorców),
- uchybienia w zakresie szkoleń bhp – 4 kontrole (6 pracowników oraz 2 zleceniobiorców),
- niezgłaszanie do OIP przez przedsiębiorców zamiaru wykonywania prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest lub zgłaszanie ich z opóźnieniem – 5 kontrole,
- uchybienia dotyczące planów pracy – 4 kontrole,
- nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego w zakresie aktualizacji o zagrożenie związane z pracą w kontakcie z azbestem – 1 kontrola (9 pracowników).

Tylko jeden z kontrolowanych przedsiębiorców prowadzi „Rejestr pracowników w kontakcie z azbestem w roku 2022” oraz „Rejestr prac szczególnie niebezpiecznych”. Przedmiotowy rejestr prac szczególnie niebezpiecznych obejmował prace demontażowe w kontakcie z azbestem i uwzględnił wszystkich pracujących w dniu kontroli zleceniobiorców.

Nieprawidłowości, które zdaniem inspektorów pracy wymagały wydania decyzji podlegającej natychmiastowemu wykonaniu z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia dotyczyły 6 nieprawidłowości i skutkowały wydaniem:

- 1 decyzji wstrzymania prac na rusztowaniu typu „warszawa” ze względu na brak jego prawidłowego posadowienia, brak pełnych i stabilnych pomostów roboczych, brak barierek chroniących przed możliwością upadku z wysokości, a także ciągów komunikacyjnych – poprawa bezpieczeństwa pracy 1 zleceniobiorcy,
- 1 decyzji zakazu wykonywania ręcznych prac rozbiórkowych w obrębie budynku gospodarczego z uwagi na fakt składowania zdemontowanego wcześniej odpadu azbestowego w postaci płyt karo w sposób stwarzający zagrożenie wypadkowe, tj. bezpośrednio nad ciągiem komunikacyjnym (wejściem do budynku), na daszku, którego stabilność oraz wytrzymałość niosą za sobą ryzyko zawalenia – poprawa bezpieczeństwa pracy 1 pracownika,
- 1 decyzji nakazującej zabezpieczenie terenu robót przed dostępem osób nieupoważnionych – zlikwidowano zagrożenie o charakterze publicznym,
- 1 decyzji nakazującej zabezpieczenie odpadu zawierającego azbest przed przedostaniem się do środowiska – zlikwidowanie zagrożenia o charakterze publicznym,

- 1 decyzji nakazującej uporządkowanie niezabezpieczonego folią miejsca placu budowy z pokruszonych odłamków demontowanych płyt eternitowych – zlikwidowanie zagrożenia przenikania włókien azbestowych do otoczenia, zagrożenia o charakterze publicznym,
- 1 decyzji nakazującej zapewnienie w miejscu wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, wysoko skutecznych urządzeń filtracyjno-wentylacyjnych lub na mokro, do czyszczenia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej z pyłu azbestowego – poprawa bezpieczeństwa pracy 2 pracowników.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości, określone przez inspektorów pracy, są następujące:

- niezgłaszanie przez pracodawców planowanych prac lub zgłaszanie ich bez zachowania terminu 7 dni przed ich rozpoczęciem ma na celu uniknięcie kontroli lub jej utrudnienie;
- problem z wyegzekwowaniem od przedsiębiorców obowiązku kierowania na badania lekarskie i szkolenia z zakresu bhp osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – coraz częściej przedsiębiorcy, na rzecz których świadczona jest praca na innej podstawie niż stosunek pracy, pobierają od osób wykonujących na ich rzecz pracę oświadczenia, w których zleceniobiorcy informują, że posiadają aktualne zaświadczenia o fakcie odbycia profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp, przy czym nie wymagają od nich kopii tych zaświadczeń;
- brak wystarczającej wiedzy na temat występującego na stanowisku pracy ryzyka zawodowego (16 osób pracujących to zleceniobiorcy – dotyczy 6 kontroli) oraz lekceważenie zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem, brak świadomości realnego zagrożenia, także z powodu niewiedzy spowodowanej brakiem szkoleń;
- 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;
- niska świadomość ekologiczna, a przez to brak potrzeby dbania o środowisko naturalne, co ma negatywny wpływ na zdrowie człowieka.

Z kolei podmioty kontrolowane wskazują na:

- 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 stosują;
- brak ściśle określonych wymagań co do formy zatrudnienia osób wykonujących pracę w kontakcie z azbestem i zbyt duża dowolność w tym zakresie, co powoduje znaczne różnice w kosztach utrzymania firm – daje to furtkę do swobodnego zawierania umów cywilnoprawnych, zwalniając w ten sposób „nieuczciwych” przedsiębiorców z wielu obowiązków, które mieliby w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę;
- 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 przez zawieranie umów cywilnoprawnych, zwiększenie tempa pracy, a w konsekwencji ma się przełożyć na lepszy rachunek finansowy wykonawcy robót.

### **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych**

W 2022 r., sprawdzając przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 55 kontroli u 52 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 (24 kontrole u 24 pracodawców). Liczba organizowanych stanowisk pracy, które wyposażane są w sprzęt zakupiony w ramach refundacji lub częściowej refundacji ze środków PFRON uległa znacznemu zmniejszeniu. Kontrole przeprowadzane są na wniosek starosty, w związku z czym liczba kontroli jest wprost uzależniona od środków finansowych, jakie przeznaczane są przez starostwa na organizację nowych stanowisk pracy.

Tak jak w latach poprzednich, w 2022 r. ocenie podlegały stanowiska pracy, opiniowane na podstawie wniosków kierowanych na podstawie 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 oraz z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2022 r. lub zostały one przeprowadzone w celu sprawdzenia warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach, które nie zapewniają 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.

W 2022 r., inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole zakładów pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2022 r.) oraz 7 kontroli jednostek organizacyjnych pracodawców, których siedziba znajduje się poza terenem właściwości OIP w Lublinie.

Ogółem w zakładach pracy chronionej, objętych kontrolą w 2022 r. zatrudnionych było łącznie 579 pracowników, w tym 424 osoby niepełnosprawne, natomiast w zakładach pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie było to odpowiednio: 239 pracowników, w tym 138 osób niepełnosprawnych. Stan zatrudnienia był zróżnicowany: od największego zakładu, zatrudniającego 135 pracowników, w tym 68 osób niepełnosprawnych, do najmniejszego – zatrudniającego 50 pracowników, w tym 28 osób niepełnosprawnych.

W 2022 r. przeprowadzono 2 kontrole zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2022 r.). W zakładach aktywności zawodowej, osoby działające w imieniu zakładów pracy zwracają uwagę na ograniczone możliwości rozwoju, które wynikają z przepisów regulujących liczbę pracowników oraz możliwości finansowania ich wynagrodzeń. W zakładach tych stwierdza się małą liczbę nieprawidłowości w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników.

W wyniku przeprowadzonych w 2022 r. kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 34 decyzje, 24 wnioski w wystąpieniach oraz 10 poleceń.

Przy mniejszej liczbie czynności kontrolnych w stosunku do roku poprzedniego, inspektorzy pracy stwierdzili w 2022 r. spadek liczby nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz spadek liczby nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy.

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 2022 r. w porównaniu do 2021 r., nastąpił spadek liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę – 0,62 decyzji przypadającej na jedną kontrolę oraz spadek liczby wniosków w wystąpieniach – 0,44 wniosku na jedną kontrolę.

Na podstawie liczby wydanych decyzji, a w szczególności tych, które podlegały natychmiastowemu wykonaniu należy stwierdzić, iż nastąpiło polepszenie warunków wykonywania pracy. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 decyzje, które zostały opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa. W 2021 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn,

1 decyzję skierowania do innej pracy 2 pracowników i aż 15 decyzji opatrzone rygiem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzono w zakładach pracy chronionej. Najwięcej nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyło: oświetlenia elektrycznego oraz przeprowadzania szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku lub nieprawidłowego informowania o niektórych warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

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 występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale występują również małe zakłady 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 bhp pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę.

Na dzień 31.12.2022 r. na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie funkcjonowało 18 zakładów pracy chronionej oraz 9 zakładów aktywności zawodowej. W 2022 r. jeden zakład pracy chronionej utracił status zakładu pracy chronionej. Z informacji otrzymanych z Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie wynika, iż utrata statusu nastąpiła z dniem 01.08.2022 r. Powodem utraty statusu zakładu pracy chronionej, była zła sytuacja finansowa zakładu pracy, a nie rezygnacja z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W 2022 r., na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, nie powstał żaden nowy zakład pracy chronionej, jak również żaden nowy zakład aktywności zawodowej.

W 2022 r., 5 pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, w tym 2, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie, wystąpiło z wnioskami o stwierdzenie, że obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich (rozszerzenie statusu zakładu pracy chronionej o nowe obiekty i pomieszczenia pracy).

Podczas kontroli inspektorzy pracy ocenili 26 stanowisk pracy, na których zatrudniono 27 pracowników. Wśród zatrudnionych pracowników: 2 posiadało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, w tym jeden pracownik poruszał się na wózku inwalidzkim, 19 – umiarkowany stopień niepełnosprawności, a 6 – lekki stopień niepełnosprawności. W 2022 r. nie wystąpił przypadek wydania przez inspektora pracy negatywnego postanowienia (we wszystkich przypadkach została wydana pozytywna „opinia” o nowo utworzonym stanowisku pracy).

Tak jak w latach poprzednich, 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 zakładu pracy. 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.

Pracodawcy zatrudniający dużą liczbę osób niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności wskazują na brak znaczącego wzrostu kwoty dofinansowania z PFRON i brak korzyści z zatrudnienia tych osób, przy uwzględnieniu

zmniejszonej ich wydajności oraz ograniczeniu w zakresie czasu pracy, tj. brak możliwości zatrudnienia powyżej norm czasu pracy: dobowej – 8 godzin, tygodniowej – 40 godzin, w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.

Część pracodawców, którzy nadal prowadzą zakłady pracy chronionej wskazuje, iż coraz mniejsze korzyści finansowe, wynikające z posiadania statusu, skłaniają do zastanowienia się nad dalszym jego utrzymywaniem. Mniejsze dofinansowanie zakładów pracy chronionej (w różnych formach), w stosunku do poziomu, jaki występował kilkanaście lat temu sprawia, że pracodawcy zaczynają szukać oszczędności. Oszczędności te dotyczą również spraw pracowniczych, np. poprzez ograniczenie liczby pracowników zajmujących się prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, pracowników bezpośredniego nadzoru nad warunkami pracy. Ponadto przesuwane są w czasie decyzje dotyczące remontu pomieszczeń czy zakupu nowych maszyn i urządzeń technicznych (wykorzystywane są stare maszyny i urządzenia wymagające częstych przeglądów i napraw).

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.

W ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, ujawniane nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, 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 bhp mogą być nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy, a dotyczą: nieinformowania o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą na zajmowanym stanowisku oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, braku poddawania badaniom lekarskim, w celu potwierdzenia braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na określonym stanowisku, braku wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze niezbędne do stosowania na zajmowanym stanowisku, braku zapewnienia sprawnie działającego oświetlenia światłem elektrycznym nad stanowiskiem pracy, braku zapewnienia bezpiecznej eksploatacji instalacji elektrycznej na nowo zorganizowanym stanowisku pracy. Stwierdzane nieprawidłowości 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, często w 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. dopuścić pracownika do pracy po uzyskaniu orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na danym stanowisku, 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 opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności np. w związku z używaniem nadmiernie zużytej tarczy szlifierskiej w szlifierce stołowej dwutarczowej zainstalowanej w warsztacie mechanicznym, brakiem zabezpieczenia końcówki przewodów elektrycznych po zdemontowanych 2 oprawach oświetleniowych w pomieszczeniu zawijalni automatycznej, zastawieniem drogi ewakuacyjnej towarami. Podejmowanie takich działań nie wymaga od pracodawców dużych nakładów finansowych. Inne działania podejmowane przez



pracodawców, np. przeprowadzanie pomiarów instalacji elektrycznej, często wymaga już zaangażowania osób z zewnątrz zakładu oraz poniesienia kosztów 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 przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych schodzi na dalszy plan (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, zainteresowane są podnoszeniem standardów warunków pracy, a dodatkowo zajmują się rehabilitacją społeczną osób niepełnosprawnych.

W dniu 02.02.2022 r. zostało zawarte w Lublinie Porozumienie pomiędzy Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, reprezentowanym przez Małgorzatę Paprotę – Dyrektora Oddziału Lubelskiego PFRON, a Państwową Inspekcją Pracy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie, reprezentowanym przez Małgorzatę Wojdę – Okręgowego Inspektora Pracy, w sprawie współpracy na rzecz osób niepełnosprawnych. Strony Porozumienia postanowiły, iż w granicach swoich kompetencji, kierując się wspólną misją podejmowania w interesie publicznym działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami deklarują chęć podjęcia współpracy na zasadach określonych w Porozumieniu, m.in. w zakresie:

- podnoszenia świadomości społeczeństwa w sprawach dotyczących osób niepełnosprawnych oraz budowania ich wizerunku zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,
- popularyzowania działań podejmowanych przez Strony na rzecz osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem dobrych praktyk w kształceniu i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych,
- kształtowania pozytywnych postaw wobec osób niepełnosprawnych, uwrażliwienia na problematykę osób niepełnosprawnych,
- promowania zwiększenia udziału osób niepełnosprawnych w życiu publicznym.

### **„Pierwsza kontrola”**

Rok 2022 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, ma służyć wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 157 „pierwszych” kontroli w 157 podmiotach.

W trakcie kontroli udzielono 420 porad prawnych, 369 porad technicznych oraz 91 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku „pierwszych” kontroli inspektorzy pracy wydali:

- 910 decyzji, które dotyczyły 2 555 pracowników,
- 938 wniosków w 151 wystąpieniach, które dotyczyły 2 191 pracowników,
- 52 polecenia, które dotyczyły 133 pracowników.

Realizując środki prawne dotyczące świadczeń pieniężnych, w trakcie i po kontrolach wypłacono 61 337,24 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2022 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 oprócz wynagrodzenia dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych), nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia lub nieprawidłowa informacja, niedostępnie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, nieprawidłowości w zakresie sporządzania świadectw pracy, naruszenia z zakresu czasu pracy (brak obwieszczenia o systemach, rozkładach czasu pracy i okresie rozliczeniowym czasu pracy, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy), brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, nieprawidłowości z zakresu udzielania urlopu wypoczynkowego (udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w częściach w taki sposób, że żadna część wypoczynku nie trwała co najmniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, nieudzielenie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy uzyskali do niego prawo);
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: przygotowanie pracowników do pracy (brak szkoleń w zakresie bhp, w tym instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz szkolenia okresowego dla pracodawców, brak wstępnych badań lekarskich, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz niepoinformowanie pracowników o ocenie ryzyka zawodowego), nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w odzież i obuwie robocze (w tym nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego, nieprawidłowości w zakresie transportu i magazynowania (w tym brak oznakowania dopuszczalnego obciążenia urządzeń do składowania materiałów, brak instrukcji magazynowania i składowania oraz prac transportowych), naruszenia w zakresie organizacji stanowisk i procesów pracy (w tym brak pomiarów ochrony przeciwporażeniowych).  
Wydane decyzje w zakresie bhp stanowią ok. 99% wszystkich decyzji. Decyzje dotyczące nieprawidłowości „większej wagi” – nieprawidłowości występujące przy pracach budowlanych (nieprawidłowe rusztowania budowlane) oraz przy użytkowaniu maszyn i urządzeń – stanowiły 1%. Należy podkreślić, iż w przeciwieństwie do poprzednich lat, inspektorzy nie wydawali żadnych decyzji dotyczących wstrzymania pracy, jak też skierowania do innych prac;
- w zakresie legalności zatrudnienia (w tym wykonywania pracy przez cudzoziemców): niepotwierdzenie na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę; nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. W przeciwieństwie do poprzednich lat, naruszenia polegające na niepotwierdzeniu na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę wystąpiły jedynie w sporadycznych przypadkach, podobnie jak naruszenia z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w ramach tematu „pierwsza kontrola” przeprowadzili 157 kontroli (w 2021 r. przeprowadzono 110 kontroli stanowi to istotny wzrost. Na powyższy stan liczbowy niewątpliwie wpływ miał na pewno fakt, iż w 2022 r. inspektorzy pracy wykonywali czynności kontrolne przez pełny rok kalendarzowy, podczas gdy w 2021 r. czynności były wykonywane również w ramach pracy zdalnej (styczeń-luty).

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. 89% wszystkich decyzji nakazowych, 89% wniosków w wystąpieniach oraz stwierdzono 86% wykroczeń.

Najczęstsze przyczyny ujawnionych nieprawidłowości podczas realizacji tematu „pierwszej kontroli” to głównie:

- problemy finansowe (trudna sytuacja finansowa przedsiębiorcy) przekładające się na naruszenia związane z wypłatą świadczeń pieniężnych),
- wysokie koszty pracy,
- oszczędności związane z obniżeniem kosztów prowadzonej działalności,
- nieznajomość, bądź słaba znajomość przepisów z zakresu prawa pracy (wynikająca zarówno z krótkiego czasu prowadzenia działalności przez pracodawców, jak i dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca),
- lekceważenie przepisów prawa pracy,

Podmioty większe (zatrudniające 10 lub więcej pracowników) są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, często mają też wyspecjalizowane służby kadrowo-księgowo. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. Natomiast podmioty mniejsze, dopiero zaczynające prowadzenie działalności gospodarczej, często w ogóle nie posiadają jakiegokolwiek wiedzy (lub w znikomym stopniu) odnośnie przepisów prawa. Nie zawsze też korzystają z pomocy wykwalifikowanych specjalistów, np. biur rachunkowo-podatkowych, co wiąże się z popełnianiem przez nie błędów i nieprawidłowości w zakresie stosowania istniejących przepisów. Niestety, często też można zauważyć w czasie czynności kontrolnych, że wiedza w zakresie prawa pracy posiadana przez podmioty zewnętrzne kadrowo-księgowo, które obsługują przedsiębiorców, jest na bardzo słabym poziomie.

### **Tematy własne realizowane przez OIP w Lublinie:**

#### ***Bezpieczeństwo pracy w lecznicach weterynaryjnych, w szczególności ze źródłami promieniowania jonizującego***

Realizując w/w temat inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 10 kontroli w 9 podmiotach (1 podmiot prowadzi dwie lecznice dla zwierząt w różnych lokalizacjach). Skontrolowane podmioty łącznie powierzały pracę 111 osobom, w tym 67 pracownikom (50 kobiet i 3 osoby niepełnosprawne), 19 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 22 podmiotom samozatrudniającym się.

Kontrole ujawniły, iż największym problemem jest przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, we wskazanym niżej zakresie:

- brak oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska lekarz weterynarii lub nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego opracowanego dla stanowisk lekarz weterynarii i asystent lekarza weterynarii zagrożeń związanych z promieniowaniem jonizującym generowanym przez aparat rtg,
- brak konsultacji oceny ryzyka zawodowego z przedstawicielem pracowników,
- nieuwzględnienie w opracowanych normach przydziału odzieży: wyposażenia pracowników zatrudnionych na stanowisku lekarz weterynarii w środki ochrony indywidualnej chroniących przed promieniowaniem jonizującym,
- brak oznaczeń na drzwiach do pracowni rentgenowskiej (brak tablicy informacyjnej ze znakiem ostrzegawczym przed promieniowaniem jonizującym),
- brak badań lekarskich wstępnych pracowników zatrudnionych na stanowisku lekarz weterynarii,
- brak pomiarów skuteczności dodatkowej ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji w lecznicy.

W wyniku kontroli wydano łącznie 13 decyzji, w tym 7 decyzji ustnych i 6 decyzji pisemnych, 2 decyzjom nadano na podstawie art. 108 Kpa rygor natychmiastowej wykonalności (decyzje dotyczyły skierowania pracowników na wstępne badania lekarskie). Wydane decyzje dotyczyły łącznie 27 pracowników. Wszystkie decyzje zostały wykonane.

Ponadto do pracodawców skierowano 3 wystąpienia, zawierających łącznie 6 wniosków, dotyczących 17 pracowników. W trakcie kontroli udzielono 24 porady prawne, 21 porad technicznych i 12 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W stosunku do pracodawców nie stosowano środków wychowawczych, nie nałożono mandatów i nie skierowano wniosków do sądu.

Wyniki kontroli wykazały, iż skala uchybień stwierdzanych podczas czynności kontrolnych jest niewielka. Decyzje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmowały swoim zakresem zagadnienia, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Ponadto na podstawie wyników kontroli należy stwierdzić, że ujawnione naruszenia nie były spowodowane zamierzonym działaniem właścicieli przychodni weterynaryjnych. W szczególności wynikały one z przeoczenia bądź z przyjętej dotychczasowej praktyki np. w kwestii braku konsultacji oceny ryzyka zawodowego z przedstawicielem pracowników. Nieprawidłowość polegająca na nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń dotyczących pracy w narażeniu na promieniowanie jonizujące (praca przy obsłudze aparatu rtg) wynikała z tego, że w przeważającej większości kontrolowanych podmiotów – zgodnie z wyjaśnieniami pracodawców/właścicieli – badania rtg wykonują właściciele placówki lub osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z kolei w jednym z kontrolowanym podmiotów, w którym zatrudnieni byli pracownicy na podstawie umowy o pracę na stanowisku lekarz weterynarii nie opracowano oceny ryzyka zawodowego – wynikało to z faktu, iż osoby te wcześniej były zatrudnione na podstawie umowy zlecenie, w związku ze zmianą formy zatrudnienia pracodawca nie dopełnił obowiązku i nie dokonał oceny ryzyka zawodowego. Wyjaśnił, że zlecił dokonanie oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska lekarz weterynarii podmiotowi zewnętrznemu, który do dnia zakończenia czynności kontrolnych nie sporządził tej oceny.

Nieprawidłowości związane z nieuwzględnieniem w opracowanych normach przydziału odzieży wyposażenia pracowników zatrudnionych na stanowisku lekarz weterynarii w środki ochrony indywidualnej chroniące przed promieniowaniem jonizującym wynikały z faktu, iż pracownicy obsługujący aparat rtg (operatorzy aparatu rtg) w trakcie wykonywania badań znajdują się poza pomieszczeniem, w którym usytuowany jest aparat rtg, miejsce ekspozycji jest w pomieszczeniu sąsiednim. Dodatkowo wyjaśniano, że na wyposażeniu pomieszczenia są stosowne ochrony, tzn. fartuch ochronny ołowiany i kołnierz ołowiany. Większość badań rtg przeprowadzanych jest na zwierzętach uśpionych, bez konieczności udziału osób trzecich, w przypadku, gdy zwierzę nie jest uśpione, w badaniu uczestniczy właściciel zwierzęcia, który wyposażony jest w znajdujące się z pomieszczeniu środki ochrony indywidualnej.

Brak skierowania pracowników (zatrudnionych w okresie stanu epidemii) na badania lekarskie wstępne i w konsekwencji brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku lekarz weterynarii był efektem nieprawidłowej interpretacji przez pracodawcę art. 12a ust. 1 pkt 1 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, zgodnie z którym w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 Kodeksu pracy, tj. obowiązku kierowania pracowników na badania profilaktyczne okresowe, a nie tak jak w tym przypadku na badania wstępne.

Inne uchybienia stwierdzone podczas kontroli dotyczą braku oznaczeń na drzwiach do pracowni rentgenowskiej – zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30.11.2020 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego, drzwi do pracowni rentgenowskiej powinny być oznakowane tablicą informacyjną ze znakiem ostrzegawczym przed promieniowaniem jonizującym, nieprawidłowość ta wynikała z braku znajomości przepisu.

Z nieznajomości przepisów wynika również brak aktualnych pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej (nieprawidłowości usunięto w trakcie trwania kontroli, w związku z wydaniem przez inspektora pracy decyzji ustnej).

Analizując okazane dokumenty ustalono, że jeden z podmiotów prowadzący gabinet weterynaryjny nie posiadał zezwolenia wydanego przez Prezesa Państwowej Agencji

Atomistyki. Z wyjaśnień właściciela wynika, że w ogóle nie występował on o wydanie takiego zezwolenia, okazał dokument „dowód instalacji”, na podstawie którego stwierdzono, że aparat rtg podłączyła i uruchomiła firma zajmująca się sprzedażą tych aparatów.

Wszystkie podmioty objęte kontrolą, w tym także podmiot, który nie posiadał zezwolenia okazały dokumenty niezbędne do wydania przez Prezesa PAA zezwolenia. We wszystkich objętych kontrolą gabinetach stosowane są aparaty pracujące w systemie zdjęciowym, dlatego też nie ma potrzeby objęcia nadzorem przez inspektorów ochrony radiologicznej. Jeden z podmiotów został jednak objęty nadzorem przez inspektora ochrony radiologicznej z uwagi na to, że na jego wyposażeniu znajdował się również tomograf komputerowy.

Na podstawie uzyskanych informacji i okazanych dokumentów wynika, iż w większości skontrolowanych gabinetów weterynaryjnych aparaty rentgenowskie obsługiwane są przez właścicieli lub współwłaścicieli oraz osoby posiadające stosowne uprawnienia do obsługi w/w aparatów, jednocześnie zatrudnione w kilku podmiotach o podobnej specyfice m.in. lekarze weterynarii pracujący jako wykładowcy na uczelniach wyższych. W dwóch gabinetach weterynaryjnych objętych kontrolą aparaty rtg obsługiwane były przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pracownicy posiadali szkolenia bhp wstępne, nie posiadali ważnych orzeczeń lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Na wyposażeniu gabinetów weterynaryjnych znajdują się środki ochrony indywidualnej chroniące przed promieniowaniem jonizującym, takie jak fartuchy ołowiane, parawany, gogle czy rękawice – w zależności od specyfiki działalności i rodzaju wykonywanej pracy. Pracownicy, którzy pracują w narażeniu na promieniowanie jonizujące, zostali przeszkoleni z zakresu ochrony radiologicznej oraz uczestniczyli w ćwiczeniach prowadzonych na podstawie zakładowego planu postępowania awaryjnego będącego częścią dokumentacji składanej do PAA w celu uruchomienia pracowni RTG. W gabinetach rentgenowskich, w których obsługi aparatu rtg dokonują pracownicy stosowana jest dozymetria indywidualna, natomiast w gabinetach, w których aparat rtg obsługują właściciele, współwłaściciele lub podmioty samozatrudniające się, stosowana jest dozymetria środowiskowa (dozometr umieszczony jest w miejscu ekspozycji). Na podstawie okazanych sprawozdań z badań z pomiarów środowiska (dozometr) i uzyskanych informacji wynika, że zarówno w dozymetrii indywidualnej, jak i środowiskowej pomiary wykonywane są jeden raz na kwartał, wymóg ten został spełniony. Dokonując sprawdzenia warunków lokalowych stwierdzono, że we wszystkich przypadkach spełniono warunki wynikające z okazanej dokumentacji projektowej pracowni rentgenowskiej, na podstawie której wydano zezwolenie. W wielu przypadkach pomieszczenia, w których znajdował się aparat rtg, pełniły inne funkcje np. były wykorzystywane jako sala zabiegowa. Jednakże we wszystkich skontrolowanych pracowniach RTG miejsce ekspozycji było wyznaczone poza pomieszczeniem, w którym znajdował się aparat rentgenowski. Wszyscy właściciele gabinetów weterynaryjnych oświadczyli, że większość zdjęć rtg wykonywanych jest na uśpionym zwierzęciu, w sytuacji gdy nie ma możliwości uśpienia zwierzęcia wówczas w badaniu bierze udział właściciel zwierzęcia, który na czas badania jest wyposażony w fartuch ochrony ołowianej, będący na wyposażeniu pracowni. Żaden z pracowników lub osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej nie bierze udziału w badaniu. Według obowiązujących przepisów pracownia rentgenowska z aparatem niemedycznym może być zaopatrzona jedynie w sprawną wentylację grawitacyjną, w większości przypadków potwierdzono to na podstawie okazanych protokołów z przeglądów przewodów wentylacyjnych i kominowych. W dwóch gabinetach weterynaryjnych właściciele nie okazali stosownych pomiarów potwierdzających sprawność instalacji elektrycznej. W jednym przypadku stwierdzono, że drzwi od pracowni nie były oznaczone tablicą informacyjną ze znakiem ostrzegawczym przed promieniowaniem jonizującym zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30.11.2020 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego. Jednocześnie dokonano weryfikacji zamontowanych aparatów rtg z danymi zawartymi w zezwoleniu Państwowej Agencji Atomistyki – nie stwierdzono nieprawidłowości. Wszystkie instalacje i uruchomienia aparatów rtg zostały przeprowadzone przez firmy sprzedające

aparaty rtg. We wszystkich podmiotach wraz z dokumentacją przechowywana jest również instrukcja obsługi producenta oraz instrukcja bezpiecznego użytkowania opracowana przez właściciela.

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji zadania miały na celu ocenę warunków pracy w szczególności pracowników wykonujących pracę przy obsłudze aparatów rtg. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w zakresie zagadnień omawianych powyżej, nie wystąpiły rażące naruszenia praw pracowniczych, a stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły przeważnie sfery formalno-organizacyjnej. Zasadne jest stwierdzenie, że właściciele podmiotów kontrolowanych posiadają doświadczenie zawodowe, znają i stosują obowiązujące przepisy prawa. Ponadto niezwłocznie podejmowali działania zmierzające do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

### ***Eliminowanie zagrożeń zawodowych w pralniach***

Realizując w/w temat inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 11 kontroli w 10 podmiotach, w tym w 1 podmiocie, który prowadzi działalność pralniczą w dwóch lokalizacjach.

Skontrolowane podmioty łącznie zatrudniały 92 osoby, w tym 82 pracowników (55 kobiet i 21 osób niepełnosprawnych) i 8 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W trakcie kontroli stwierdzono, że największym problemem jest przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym wśród skontrolowanych pralni są zarówno podmioty, w których ujawniono pojedyncze nieprawidłowości, jak i takie, w których stan przestrzegania prawa jest na niższym poziomie, ilość uchybień jest znaczna i dotyczą one wielu obszarów, o których mowa niżej.

Aby uwidocznic skalę problemów, stwierdzone nieprawidłowości można podzielić na grupy m.in:

- w zakresie badań profilaktycznych:
  - brak orzeczeń lekarskich potwierdzających poddanie pracowników badaniom profilaktycznym wstępnym (1 podmiot),
  - brak w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie informacji o rodzajach czynników występujących w środowisku pracy (1 podmiot),
- w zakresie oceny ryzyka zawodowego:
  - brak oceny ryzyka zawodowego (2 podmioty),
  - brak w opracowanej ocenie ryzyka zawodowego: opisu stanowiska i wyposażenia w maszyny i urządzenia, rodzaju zidentyfikowanych zagrożeń oraz rodzaju środków techniczno-organizacyjnych zastosowanych w pralni w celu obniżenia wartości ryzyka do poziomu akceptowalnego (2 podmioty),
  - brak w opracowanej ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z występowaniem wirusa SARS-COV-2 (1 podmiot),
  - niedopełnienie obowiązku zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego (1 podmiot),
- w zakresie stosowanych i przechowywanych substancji chemicznych:
  - brak aktualnego spisu substancji i mieszanin niebezpiecznych (3 podmioty),
  - brak pomiarów stężenia czterochloroetylenu stosowanego do prania chemicznego (2 podmioty),
  - brak oznaczenia etykietą zastępczą opakowania po mieszaninie chemicznej, w której przechowywane są środki detaszerskie (2 podmioty),
  - niedostępnienie pracownikom aktualnych kart charakterystyki substancji i mieszanin chemicznych (1 podmiot),
- w zakresie odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej:
  - niustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego niezbędnych do stosowania na poszczególnych stanowiskach (4 podmioty),

- niedopełnienie obowiązku wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualne oczu, środki ochrony indywidualnej rąk (2 podmioty),
- brak sprawnie działających środków ochrony indywidualnej, w tym maski A1 – pochłaniacz do ochrony przed gazami i parami substancji organicznych utracił ważność (1 podmiot),
- niedopełnienie obowiązku wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (1 podmiot),
- brak na stanowisku pracy zestawu do płukania oczu (1 podmiot),
- brak kart ewidencji odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej (1 podmiot),
- w zakresie użytkowanych maszyn:
  - nieopracowanie i nieudostępnienie pracownikom instrukcji bhp dotyczących maszyn i urządzeń będących na wyposażeniu pralni (3 podmioty),
  - brak wyznaczonej strefy niebezpiecznej ograniczającej dostęp pracowników do elementów ruchomych – taśm urządzenia (1 podmiot),
  - brak górnej osłony palnika suszarki bębnowej (1 podmiot),
- w zakresie magazynowania i składowania:
  - brak czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu półek regału (4 podmioty),
  - nieopracowanie i nieudostępnienie pracownikom do stałego korzystania instrukcji określających sposób składowania, magazynowania i transportowania materiałów (4 podmioty),
  - nieopracowanie i nieudostępnienie pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczącej obsługi transportera (1 podmiot),
  - brak oznaczeń znakami ostrzegawczymi miejsca magazynowania stwarzających zagrożenie substancji chemicznych i ich mieszanin (1 podmiot),
- w zakresie pomieszczeń pracy:
  - niezapewnienie bezpiecznego dojścia do stanowisk pracy (2 podmioty),
  - brak aktualnych przeglądów stanu technicznego przewodów kominowych, w tym przewodów wentylacyjnych oraz brak okresowych przeglądów stanu technicznego wentylacji mechanicznej (2 podmioty),
  - brak pomiarów oświetlenia na stanowiskach pracy (1 podmiot),
  - brak wyznaczonych dróg komunikacyjnych w pomieszczeniach (1 podmiot),
  - niezapewnienie ładu i porządku na stanowiskach pracy (1 podmiot),
  - brak systemu zapewniającego odprowadzenie ze stanowiska detaszerskiego, par mieszanin chemicznych stosowanych w procesie czyszczenia odzieży (1 podmiot),
- inne nieprawidłowości:
  - brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (3 podmioty),
  - brak apteczki pierwszej pomocy (1 podmiot),
  - brak wywieszonej w widocznym miejscu instrukcji udzielania pierwszej pomocy (1 podmiot),
  - brak wyznaczonych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (1 podmiot).

Wyniki kontroli pokazały, iż skala uchybień stwierdzanych podczas czynności kontrolnych jest znaczna, jednakże większość ze stwierdzonych nieprawidłowości dotyczy błędów natury formalno-prawnej, wynikającej z niezajomości przepisów. Decyzje z zakresu bhp obejmowały swoim zakresem zagadnienia, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Część stwierdzonych nieprawidłowości została usunięta w trakcie trwania czynności kontrolnych wskutek realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy.

Ustalenia kontroli, które miały na celu ocenę skali zagrożeń zawodowych w pralniach stanowiły podstawę skierowania do 9 (z 10) podmiotów kontrolowanych ogółem 52 decyzji, tj. 7 decyzji ustnych i 45 decyzji pisemnych. Wszystkie wydane decyzje dotyczyły łącznie 160 pracowników. Ponadto do pracodawców skierowano 9 wniosków w 6 wystąpieniach dotyczących 7 pracowników. Na 2 pracodawców nałożone zostały grzywny w drodze

mandatów karnych za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp na podstawie art. 283 § 1 Kodeksu pracy.

Na podstawie wyników kontroli należy stwierdzić, że ujawnione naruszenia nie były spowodowane zamierzonym działaniem pracodawców. W szczególności nieprawidłowości związane z badaniami profilaktycznymi, oceną ryzyka zawodowego, zasadami przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej nie były celowe, wynikały z przeoczenia bądź z nieznamomości przepisów prawa pracy.

Z kolei nieprawidłowości związane ze stosowaniem i przechowywaniem substancji chemicznych, w tym m.in. brak aktualnego spisu substancji i mieszanin, brak aktualnych kart charakterystyki substancji i mieszanin oraz brak pomiarów stężenia substancji chemicznych był spowodowany tym, iż zgodnie z wyjaśnieniami pracodawców, to oni jako właściciele podmiotów napełniają urządzenia pralnicze substancjami chemicznymi i to oni w znacznym stopniu są narażeni na szkodliwe działanie, więc mają poczucie, że są zwolnieni z obowiązku wykonywania pomiarów środowiska pracy oraz prowadzenia spisów tych substancji. Natomiast brak aktualnych kart charakterystyki substancji wynikał wprost z nieznamomości przepisów, ponieważ większość pracodawców nie była poinformowana o zmianach przepisów, które zostały wprowadzone, a ponadto obowiązek dostarczenia aktualnych kart charakterystyki spoczywa na podmiotach odpowiedzialnych za dystrybucję mieszanin i substancji chemicznych, którzy z tego się nie wywiązują. Jednakże na wniosek pracodawcy co do zasady aktualne karty charakterystyki są dostarczane.

Analizując uchybienia dotyczące niedopełnienia obowiązku wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej należy zauważyć, iż jest to konsekwencją braku określenia zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, pracodawcy oświadczają, że to nie jest celowe działanie, a wynika z niedostatecznej wiedzy w tym zakresie, uchybienie to dotyczy pracodawców zatrudniających 1-2 pracowników.

Biorąc pod uwagę stosowane w kontrolowanych podmiotach maszyny i urządzenia nie stwierdzono nieprawidłowości mających bezpośredni wpływ na zwiększenie ryzyka zaistnienia wypadku przy pracy, jednakże u jednego pracodawcy stwierdzono brak górnej osłony palnika suszarki bębnowej (nieprawidłowość została usunięta w trakcie kontroli wskutek wydania przez inspektora pracy decyzji ustnej), a u innego – brak wyznaczonej strefy niebezpiecznej ograniczającej dostęp pracowników do elementów ruchomych (taśm) urządzenia znajdujących się w bezpośrednim sąsiedztwie drogi komunikacyjnej (nieprawidłowość usunięta po zakończeniu kontroli). Z kolei brak instrukcji dotyczących bezpiecznej obsługi urządzeń wynika z przekonania, że jeżeli do urządzenia dołączono instrukcję producenta, to jest to wystarczające i pracodawca nie ma już w takiej sytuacji obowiązku opracowywania tego dokumentu.

W zakresie nieprawidłowości polegających na nieopracowaniu i nieudostępnieniu pracownikom do stałego korzystania instrukcji określających sposób składowania, magazynowania i transportowania materiałów należy wskazać, iż pracodawcy nie posiadają wiedzy o konieczności tworzenia takich dokumentów, bądź twierdzą, że instrukcje zostały opracowane, ale nikt nie wie, gdzie się znajdują lub też zakres opracowanych instrukcji jest na tyle ubogi, że nic z niego nie wynika. Dodatkowo pracodawcy nie wywiązują się z obowiązku oznaczania znakami ostrzegawczymi miejsc magazynowania stwarzających zagrożenie substancji chemicznych i ich mieszanin, twierdząc że nie ma takiej potrzeby, ponieważ wszyscy zatrudnieni pracownicy o tym wiedzą.

Istotne jest to, że znaczna część pracodawców nie jest świadoma zagrożeń związanych z pracą w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne oraz zagrożeń związanych z obsługą maszyn i urządzeń pralniczych, wykazując się brakiem wiedzy o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W podmiotach zatrudniających większą liczbę pracowników jest dużo maszyn i urządzeń pralniczych, które są usytuowane na niewielkiej powierzchni, w konsekwencji nie można np. wyznaczyć dróg komunikacyjnych, a te, które są wyznaczone, są ciągle zastawione przez kosze z brudną lub czystą bielizną, ponadto obserwując z boku wykonywane prace można jednoznacznie



stwierdzić, że nie zapewniono ładu i porządku. Częstym uchybieniem jest również brak czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu półek regału – pracodawcy wskazują, że oznaczenie regałów było dołączone do instrukcji, ale nie zostało wywieszane lub też że oznaczenie było wywieszane jednakże ze względu na eksploatację regału zostało zerwane, zniszczone lub jest mało czytelne. Zdarzają się również nieprawidłowości dotyczące m.in. braku pomiarów oświetlenia na stanowiskach pracy lub braku aktualnych przeglądów stanu technicznego przewodów kominowych, w tym przewodów wentylacyjnych oraz braku okresowych przeglądów stanu technicznego wentylacji mechanicznej.

Inne stwierdzone uchybienia dotyczą m.in. braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i braku wyznaczonych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Pracodawcy, u których stwierdzono takie nieprawidłowości twierdzili, że w ich podmiotach prace szczególnie niebezpieczne nie występują, bądź pracodawca nie zdawał sobie sprawy z tego, że taki wykaz należy opracować. W jednym podmiocie stwierdzono, że pracownikom nie udostępniono apteczki pierwszej pomocy oraz nie udostępniono instrukcji udzielania pierwszej pomocy, co wynikało z faktu, iż pracodawca rozpoczął działalność kilka miesięcy przed kontrolą inspektora pracy, któremu wyjaśnił, że w natłoku wszystkich spraw zapomniał o konieczności wyposażenia zakładu w apteczkę i instrukcję.

Reasumując, zasadne jest stwierdzenie, że osoby działające w imieniu kontrolowanych podmiotów, posiadają doświadczenie zawodowe, natomiast nie znają i nie stosują obowiązujących przepisów prawa. Większość podmiotów objętych kontrolą to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, z których znaczna część zatrudnia po 1-2 pracowników. Pracodawcy znają swoje obowiązki odnośnie kierowania pracownikami na badania lekarskie wstępne przed dopuszczeniem do pracy i poddawania pracowników szkoleniu wstępnemu bhp, jednakże na tym zakres ich wiedzy się kończy. Pozostałe kwestie dotyczące m.in. opracowania oceny ryzyka, wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, wyznaczania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, opracowywania instrukcji bhp są pomijane. Próbuąc znaleźć źródło problemu przeanalizowano realizację obowiązku poddawania się pracodawców szkoleniom okresowym bhp w zakresie ciężących na nich obowiązków jako osób kierujących pracownikami, stwierdzając, że wszyscy pracodawcy okazali zaświadczenia o ukończeniu szkoleń okresowych bhp, jednakże znaczna część z nich utraciła swoją ważność w latach 2019 – 2022, a biorąc pod uwagę, iż w dalszym ciągu obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego na terenie kraju, pracodawcy nie mają obowiązku poddawania się ponownym szkoleniom, zasób ich wiedzy jest ograniczony i nie jest aktualizowany.

## **2.2. Prawo pracy**

### **Rozpatrywanie skarg i wniosków**

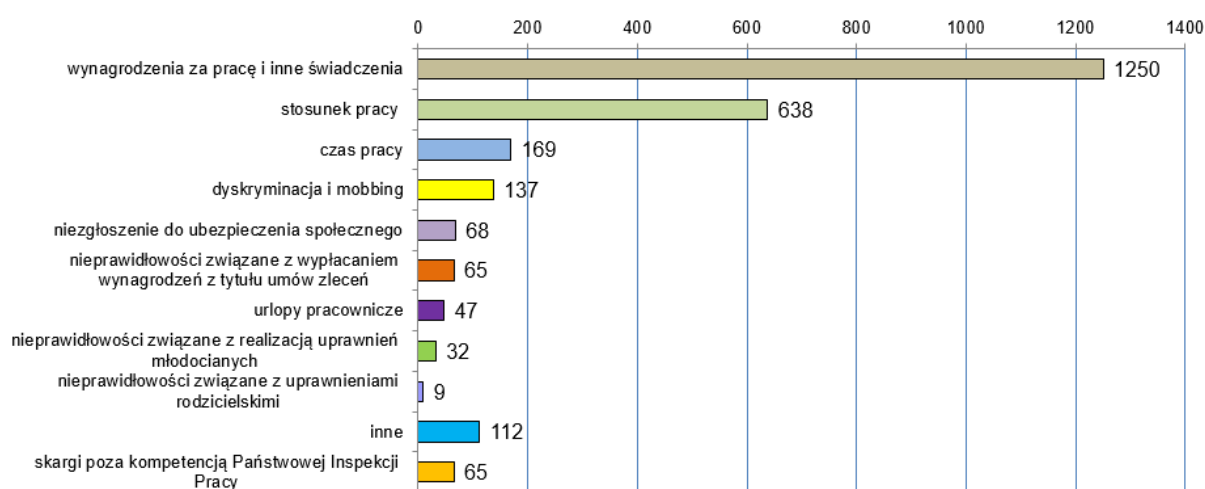
W 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 986 przy 1 710 zawiadomieniach odnotowanych w 2021 r. oraz 1 941 w 2020 r. Oznacza to wzrost liczby skarg i wniosków o ok. 16% w stosunku do roku ubiegłego. Widoczna tendencja wzrostowa wskazuje na duże zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (w/w zagadnienia były podnoszone w ok. 68 % wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2022 r. nieznacznie zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 15%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o 1%.

Rozkład tematyczny skarg dotyczących prawnej ochrony pracy w 2022 r. przedstawia się następująco:

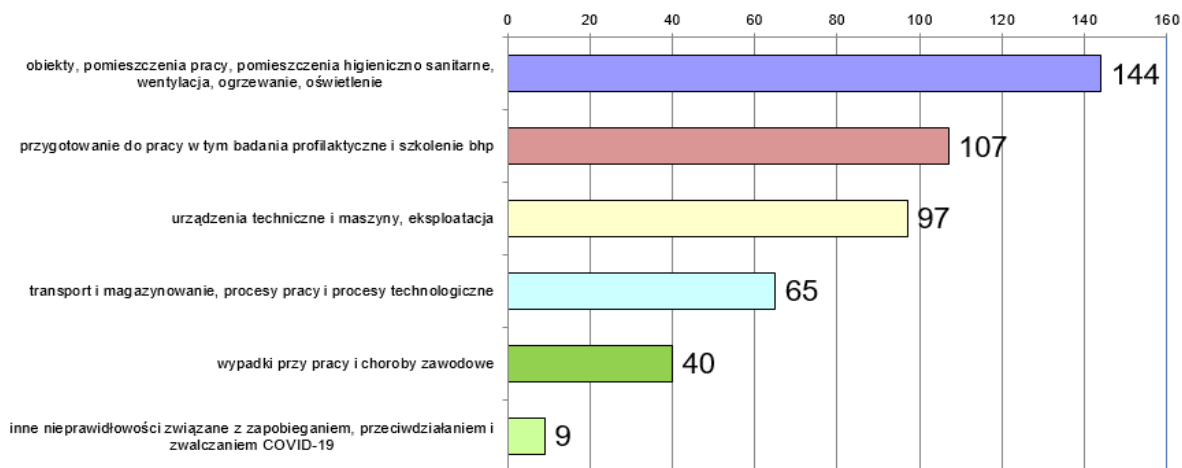
- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne – 1 250,
- stosunek pracy – 638,
- czas pracy – 169,
- mobbing i dyskryminacja – 137,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej – 68,
- nieprawidłowości związane z wypłacaniem wynagrodzeń z tytułu umów zleceń – 65,
- urlopy pracownicze – 47,
- nieprawidłowości związane z realizacją uprawnień młodocianych – 32,
- nieprawidłowości związane z uprawnieniami rodzicielskimi – 9,
- inne – 112,
- skargi poza kompetencją Państwowej Inspekcji Pracy – 65.

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



Rozkład tematyczny skarg dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2022 r. był następujący:

- obiekty, pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie oraz oświetlenie – 144,
- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp – 107,
- urządzenia techniczne i maszyny, eksploatacja – 97,
- transport i magazynowanie, procesy pracy i procesy technologiczne – 65,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe – 40,
- inne nieprawidłowości z zakresu bhp – 9.



W 2022 r. liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 1 112 w 963 podmiotach, co stanowi ok. 35% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2022 r. (3 181 kontroli). Oznacza to lekki wzrost ilości kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli, w porównaniu z rokiem ubiegłym.

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

- brak wynagrodzenia za pracę, jego nieterminowa wypłata lub zaniżenie jego wysokości, w tym nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas choroby oraz dokonywanie niezgodnych z prawem potrąceń,
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- nieterminowe wydawanie świadectw pracy,
- mobbing i dyskryminacja,
- nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad wypłacania pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy,
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy,
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych i urlopów bezpłatnych,
- brak protokołu z ustaleniami dotyczącymi wypadków przy pracy,
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach umowy o pracę,
- nieprawidłowości w zakresie wypłacania minimalnej stawki za godzinę pracy w związku z zawartą umową cywilnoprawną,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- 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,
- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury,
- nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopu wypoczynkowego młodocianym.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg wskazuje na wzrost ich liczby w zakresie nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia, na tle wszystkich zgłoszeń. Liczba problemów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wzrosła w okresie sprawozdawczym w stosunku do roku ubiegłego o ok. 13%. Powyższe jest prawdopodobnie pokłosiem sytuacji epidemicznej, która utrzymywała się

w roku ubiegłym na terenie kraju oraz niestabilną sytuacją ekonomiczną, spowodowaną między innymi konfliktem zbrojnym na Ukrainie. Skutki pandemii, wysokiej inflacji oraz cen surowców dotknęły nie tylko ekonomiczną stronę działalności wielu branż, ale również zmieniły kulturę i organizację pracy. Wydaje się, iż najmocniej odbiło się to na sektorze szeroko pojętej gastronomii, ale również sprzedaży detalicznej, branży rekreacyjnej i transportowej. Należy zwrócić uwagę, że to właśnie w tych branżach odnotowuje się trend wzrostu nieprawidłowości w omawianym zakresie.

Charakterystyczny jest również wysoki odsetek skarg dotyczących kwestii związanych ze stosunkiem pracy, w tym zwłaszcza problematyki niepotwierdzenia na piśmie umów o pracę, łamania przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych oraz bezpłatnych, a także niewydawania świadectw pracy. Genezy wzrostu w/w naruszeń należy upatrywać, podobnie jak w przypadku nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia, w trwającej w ubiegłym roku pandemii koronawirusa oraz wysokich kosztów życia i prowadzenia działalności gospodarczej. Skutki kryzysu ekonomicznego przekładały się na relacje między stronami stosunku pracy, co powodowało, że pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć kosztów związanych z zatrudnieniem, powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji obowiązków związanych z odprowadzeniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne czy Fundusz Pracy oraz wydawaniem świadectwa pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących prawnej ochrony stosunku pracy, utrzymując się w roku sprawozdawczym na wyższym poziomie w stosunku do 2021 r. (o ok. 12%).

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zmalała w stosunku do ubiegłego roku, stanowiąc ok. 15% wszystkich zgłoszonych spraw. Znamiennym jest również spadek zgłaszanych naruszeń w zakresie nieprawidłowości dotyczących badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp o ok. 32% w stosunku do 2021 r. Bez wątplenia było to następstwem sytuacji epidemiologicznej oraz rozwiązaniami wprowadzonymi przez przepisy 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, które zawiesiły niektóre obowiązki dotyczące badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp.

Na uwagę zasługuje ciągły wzrost liczby zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem oraz oświetleniem (o ok. 26 %), a także naruszeniami związanymi z ustalaniem okoliczności wypadków przy pracy oraz sporządzaniem stosownej dokumentacji w tym zakresie.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 46 wniosków o kontrole, których nadawcami były organizacje związkowe. W ich wyniku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 38 kontroli.

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

- struktury NSZZ „Solidarność” – 24 skargi,
- inne organizacje związkowe – 16 skarg,
- OPZZ Pielęgniarek i Położonych – 3 skargi,
- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 1 skarga,
- Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia – 1 skarga,
- ZZ Solidarność 80 – 1 skarga.

Rozkład tematyczny najczęściej zgłaszanych w skargach związkowych problemów przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie za pracę – 22,
- bezpieczeństwo i higiena pracy – 22,

- uprawnienia związków zawodowych, w tym związane ze zwolnieniami w zakładzie pracy – 11,
- dyskryminacja i mobbing – 9,
- stosunek pracy – 5,
- czas pracy – 5,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 2,
- społeczna inspekcja pracy – 1,
- inne – 5.

Rok sprawozdawczy przyniósł zwiększenie liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło bowiem 46 skarg, przy 34 skargach złożonych w 2021 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. Podobnie jak w roku ubiegłym, największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, takich jak przykładowo: brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, czy nieprawidłowości przy jej sporządzaniu, oraz niewłaściwe określanie długości okresu wypowiedzenia. Na uwagę zasługuje również wyższy niż w ubiegłych latach odsetek skarg dotyczących problematyki dyskryminacji, zwłaszcza płacowej oraz mobbingu. Nastąpił wzrost liczby zgłoszeń dotyczących zagadnień związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem i higieną pracy (o ok. 77 % w stosunku do 2021 r.).

Ponadto pojawiła się problematyka dotycząca:

- uprawnień związków zawodowych w zakresie m.in. nieudzielania pracownikom zwolnień od pracy przysługujących na działalność związkową, czy przyznawania świadczeń bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust 2 ustawy o związkach zawodowych),
- uniemożliwiania działalności społecznemu inspektorowi pracy przez pracodawcę,
- przeznaczania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na inne cele niż przewidziane w ustawie,
- zatrudniania pracowników w niedziele i święta wbrew obowiązującym przepisom regulującym pracę w handlu, oraz nie udzielania pracownikom raz na 4 tygodnie wolnej niedzieli.

W 2022 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem: domy pomocy społecznej (9 kontroli), placówki oświaty i kultury (8 kontroli), zakłady służby zdrowia (7 kontroli), instytucje państwowe, takie jak urzędy miasta, gminy, sąd apelacyjny czy prokuratura (7 kontroli). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności, m.in. przedsiębiorstw z branży handlowo-spożywczej, meblarskiej, budowlano-remontowej.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe wzrosła o ok. 36% w stosunku do 2021 r. Wydaje się, iż zwiększona aktywność związków zawodowych spowodowana była utrzymującą się sytuacją epidemiczną oraz kryzysem ekonomicznym związanym z wysoką inflacją i zwiększeniem obciążeń przedsiębiorców. Przełożyło się to niestety na powstawanie sytuacji spornych w relacjach między stronami stosunku pracy.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło łącznie 108 skarg, w tym 28 anonimowych związanych z tematyką mobbingu i molestowania. W 105 przypadkach przedmiotem skarg był mobbing, natomiast w 3 pozostałych przypadkach przedmiotem skargi było molestowanie. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnoszonych jest w jednostkach budżetowych – nie zmienia się to od lat.

W 2022 r. 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 wykorzystywano ankietę MDM Instytutu Medycyny Pracy. Jest to narzędzie stworzone przez sekcję psychologów Instytutu Medycyny Pracy im. profesora Nofera w Łodzi. Składa się z 56 pytań dotyczących konkretnych zachowań kierowanych przez przełożonego lub kolegów/koleżanki z pracy wobec respondenta. Kwestionariusz MDM pozwala uzyskać następujące informacje: ile osób, z jaką częstotliwością i od jak dawna doświadcza poszczególnych nieakceptowanych zachowań. Te dane pokazują skalę zjawiska w danym zakładzie pracy oczami pracowników. Są informacją dla pracodawcy, w jakich obszarach należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem zmian celem poprawy psychospołecznych warunków pracy pracowników.

Ankiety wypełniane są anonimowo przez pracowników, grupowo lub indywidualnie (w zależności od charakteru pracy, warunków i możliwości danego zakładu pracy, niekiedy również prośby pracodawcy). Odpowiedzi udzielane przez pracowników są sumowane i przekazywane zbiorczo do informacji pracodawcy. Nie dokonujemy ich oceny, nie orzekamy występowania mobbingu, jedynie zbieramy informacje o doświadczanych przez pracowników zachowaniach i przekazujemy je pracodawcy z sugestią poważnego ich potraktowania i wprowadzenia środków zapobiegających dalszemu ich występowaniu.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 4 zakładach pracy. Firmy, w których było zrealizowane badanie to: muzeum, urząd gminy, instytut oraz urząd pocztowy. Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe spada w porównaniu do lat poprzednich (12 w 2017 r., 12 w 2018 r., 16 w 2019 r., 6 w 2020 r., 8 w 2021 r.). Epidemia koronawirusa spowodowała spadek liczby zakładów pracy, w których przeprowadzane były ankiety, z racji m.in na bezpieczeństwo pracowników i obowiązujący reżim sanitarny. Drugim powodem mniejszej liczby przeprowadzanych ankiet jest mniejsza liczba skarg na działania mobbingowe w 2022 r., w porównaniu do lat poprzednich.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie po przeprowadzeniu kontroli, w ramach których realizowane są badania ankietowe dotyczące narażenia pracowników na działania mobbingowe, proponuje pracodawcy udział w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”, w ramach którego przeprowadzane są szkolenia dla pracodawcy i pracowników z zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi. Warto jednak zaznaczyć, iż przeważająca większość podmiotów uczestniczących w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy” w 2022 r. to pracodawcy zaproszeni pokontrolnie przez inspektorów pracy.

Uczestnictwo w programie prewencyjnym to działania dodatkowe, które dają pracownikom informacje, jak sobie radzić w trudnej sytuacji doświadczania mobbingu, a jednocześnie czym jest mobbing, jak odróżniać go od konfliktu, krytyki czy stawiania wysokich wymagań pracownikom. Udział w programie prewencyjnym daje też wsparcie pracownikom, sprawia, że zaczyna się o mobbingu mówić głośno. Natomiast dla pracodawcy stanowi poszerzenie wiedzy, dostarczenie informacji oraz wsparcie przy wprowadzaniu wewnętrznych procedur przeciwdziałania mobbingowi. Sam fakt poruszenia tego tematu przez instytucję zewnętrzną, zwłaszcza taką jak inspekcja pracy, niejednokrotnie doprowadza do zmiany.

## **Kontrole prawne**

W 2022 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem działania PIP na rok 2022, w dwóch grupach: *zadań kompleksowych*:

- kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia w ramach Strategii kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024,
- opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,

- handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w placówkach wielkopowierzchniowych i pozostałych placówkach handlowych;

*pozostałych zadań w zakresie prawa pracy:*

- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych oraz zatrudniania dzieci do lat 16,
- egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach *Krajowej Strategii Kontroli*) oraz czasu pracy kierowców,
- czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w zakresie zapewnienia wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- edukacja – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.

### **Ocena stanu przestrzegania przepisów w zakresie prawa pracy**

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

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

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 52 kontrole u 50 pracodawców, w sektorze publicznym 2 kontrole, w sektorze prywatnym 50.

Kontrolami objęto:

- 24 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników,
- 17 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 8 pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 3 pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach pracy wyniosła ogółem 3 089 pracujących, w tym w ramach stosunku pracy – 2 093; kobiet – 1 184, młodocianych – 6, niepełnosprawnych – 267.

Stwierdzone w 2022 r. nieprawidłowości w związku z realizacją tematu z zakresu czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przedstawiają poniższe dane (liczba pracodawców, których dotyczyły):

*Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń:*

- prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy – 25,
- określenie i ustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, obwieszczenie) – 31,
- ustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy i poinformowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 14,
- tryb wprowadzenia rozkładu, o którym mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy – 5,
- stosowanie rozkładu czasu pracy, o który mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy na wniosek pracownika – 5.

*Przestrzeganie przepisów o czasie pracy:*

- stosowanie systemu przerywanego systemu czasu pracy – 1,
- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu – 2,

- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – 1,
- zapewnienie odpoczynku:
  - dobowego – 4,
  - tygodniowego – 5,
- zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 13.

*Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy:*

- wypłata wynagrodzenia w terminie – 25,
- co najmniej równego minimalnemu – 1,
- wypłata wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, albo do rąk własnych pracownika, w przypadku złożenia stosownego wniosku – 9,
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 7,
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – 5,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – 6,
- należności z tytułu podróży służbowej – 2,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – 8,
- ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego – 2,
- ekwiwalent za pranie odzieży roboczej – 6,
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 3,
- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 11,
- rekompensata pracy w niedzielę, święto - dodatkowym wynagrodzeniem (dodatek za pracę w niedzielę, święto) – 2,
- premia uznaniowa – 1,
- odprawa emerytalna – 1.

W 2022 r. u objętych kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W zakresie czasu pracy dotyczyły one z reguły zatrudnionych pracowników, oraz kilku miesięcy kalendarzowych.

W porównaniu do ubiegłego roku na nieco wyższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 48% zakładów. Podobnie jak w latach ubiegłych, pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu w formie papierowej bądź elektronicznej lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracownika. W dużych zakładach pracy, które mają rozbudowany system monitorowania aktywności pracownika w ewidencjonowaniu czasu pracy występują rzadsze przypadki nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Im mniejszy zakład pracy, tym częstsze naruszenia przepisów.

Zauważyć można narastający problem braku ustaleń w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy pracowników oraz informowania o rozkładzie czasu pracy. Dotyczy to przede wszystkim równoważnego oraz podstawowego – zmianowego systemu czasu pracy. Pracodawcy nieprawidłowo planują czas pracy pracowników, ustalając go ustnie lub pomijają ten obowiązek.

Nieprawidłowości w zakresie regulacji wewnętrzzakładowych, polegające na nieustaleniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu, dotyczyły prawie 60% objętych kontrolą przedsiębiorców. Przeprowadzone kontrole w zakresie tematu wykazały, iż pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników nie respektowali przepisu o poinformowaniu zatrudnionych w obwieszczeniu o rozkładzie i systemie czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych, w sposób przyjęty przez pracodawcę. Ta grupa naruszeń w 2022 r. wysunęła się na pierwsze miejsce pod względem liczby stwierdzonych nieprawidłowości. W porównaniu do 2021 r.



nastąpił ich wzrost. Powyższe nieprawidłowości w zakresie prawidłowego ustalenia rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych oraz systemów czasu pracy w sposób istotny ograniczały możliwość ustaleń w zakresie czasu pracy oraz ocenę stanu faktycznego.

Na porównywalnym poziomie do 2021 r. kształtowały się naruszenia braku zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. To najczęściej występująca nieprawidłowość dotycząca czasu pracy.

Utrzymuje się też rażąco wysoka liczba pracodawców (25), którzy nie przestrzegają przepisów o terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Większość kontroli w tym zakresie została zainicjowana skargami pracowników, bądź byłych pracowników. Analiza nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wykazała, że u większości pracodawców uchybienia w zakresie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy dotyczyły indywidualnych pracowników i wynikały ze zgłoszonych skarg. Na pozytywną ocenę zasługuje prawidłowe ustalenie oraz naliczanie przez pracodawców wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń, takich jak wynagrodzenie za okres choroby, czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Wynagrodzenia za pracę w roku objętym sprawozdaniem nie były wypłacane lub pracodawcy dokonywali ich wypłat nieterminowo w 48% skontrolowanych podmiotach. W pierwszej kolejności tym wynagrodzeniem było wynagrodzenie zasadnicze ustalone w stawce miesięcznej bądź godzinowej. W 11 przypadkach pracodawcy nie zrekompensowali pracownikom pracy z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Następnie pracodawcy nie wypłacali pracownikom innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny za pranie, konserwację, naprawę odzieży roboczej oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W pozostałym zakresie przedmiotowych nieprawidłowości miały marginalny charakter lub nie wystąpiły. Nie stwierdzono żadnego przypadku niezapewnienia pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie margines stwierdzonych naruszeń stanowiło zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym (odpowiednio – 2; 1 przypadek), niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego (odpowiednio – 4; 5 przypadków).

Największą ilość środków prawnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców z branży handlowej i napraw, przetwórstwa przemysłowego, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Pewna część stwierdzonych naruszeń z zakresu przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach była powiązana z innymi zagadnieniami prawa pracy, np. regulaminem wynagradzania, którego postanowienia regulowały fakultatywnie prawo do świadczeń pieniężnych, czy pisemną informacją o warunkach zatrudnienia, w której nie poinformowano o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, czy też terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę u pracodawców zatrudniających do 50 pracowników.

W 2022 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w związku z realizacją tematu przeprowadzili 52 kontrole, w tym 13 kontroli skargowych. Kontroli, w których wydano środki prawne (decyzje, polecenia, wnioski) oznaczonych numerem tematu było 48. W ramach tych kontroli skierowano do pracodawców 14 nakazów zawierających 43 decyzje płacowe, na kwotę 515 857,60 zł, które dotyczyły 146 pracowników. Wykonanych zostało 11 nakazów obejmujących 26 decyzji (70 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 450 866,20 zł. Doręczono pracodawcom 44 wystąpienia, zawierające 181 wniosków dotyczących 2 028 pracowników. Zrealizowano 34 wystąpienia obejmujące 141 wniosków (1 930 pracowników) w efekcie, których wypłacono należności pieniężne na kwotę

25 862,13 zł. W okresie sprawozdawczym 20 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy wypłacenia 28 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę 57 952,07 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 5 środków wychowawczych oraz nakładając 15 mandatów karnych, w łącznej wysokości na kwotę 16 800 zł.

Najwięcej, tj. 16 wykroczeń dotyczyło naruszenia art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, 9 pozostałych wykroczeń – art. 281 § 1 pkt 5 i 6 Kodeksu pracy. W 2022 r. nie zostały skierowane do sądu wnioski o ukaranie.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był nie tylko w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenie złożonych skarg, ale również w ramach prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości w tym obszarze.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 893 631,90 zł dla 653 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 2 805 135,50 zł.

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie stan przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy jest na niskim poziomie. Przedsiębiorcy z pewnym lekceważeniem traktują przepisy o czasie pracy i nie prowadzą dokumentacji z czasu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym lub w systemie równoważnym czasu pracy. Duży odsetek pracodawców, mając w pełni świadomość naruszeń przepisów o czasie pracy, nadal nierzetelnie prowadzi ewidencję czasu pracy pracowników, nie ustala rozkładów czasu pracy i nie wypłaca w terminie wynagrodzeń.

Zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń pełnią kluczową rolę w działaniach nadzorczo-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy i stanowią podstawowy i niezwykle ważny dla pracowników element polityki zatrudnienia. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2023 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacane jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

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

W 2022 r., 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 18 kontroli. Kontrole objęły 23 104 dni pracy, 220 kierowców.

W 2022 r. na przedsiębiorców nałożono 13 decyzji administracyjnych na łączną kwotę 43 600 zł. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono łącznie 174 naruszenia z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych, tj.:

- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin w sytuacji, gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin. Stwierdzono 1 naruszenie, dotyczące 1 kierowcy.
- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone. Stwierdzono 14 naruszeń, dotyczących 14 kierowców, co stanowi 8% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.

- przekroczenie maksymalnego dwutygodniowego czasu prowadzenia pojazdu. Stwierdzono 3 naruszenia, dotyczące 3 kierowców.
- skrócenie wymaganego regularnego okresu odpoczynku dziennego. Stwierdzono 9 naruszeń, dotyczących 6 kierowców, co stanowi 5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- niespełnienie wymogu dzielonego dziennego okresu odpoczynku. Stwierdzono 11 naruszeń, dotyczących 9 kierowców, co stanowi 6% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- skrócenie wymaganego skróconego okresu odpoczynku dziennego – zarówno w przypadku załogi jednoosobowej, jak i załogi kilkuosobowej. Stwierdzono 21 naruszeń, dotyczących 17 kierowców, co stanowi 12% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy. Stwierdzono 46 naruszeń, dotyczących 29 kierowców, co stanowi 26% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 49 naruszeń, dotyczących 23 kierowców, co stanowi 28% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- przekroczenie 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 5 naruszeń, dotyczących 5 kierowców.
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin. Stwierdzono 5 naruszeń, dotyczących 4 kierowców.
- przekroczenie 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 2 naruszenia, dotyczące 1 kierowcy.
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin. Stwierdzono 6 naruszeń, dotyczących 4 kierowców, co stanowi 3,4% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
- nieudostępnienie podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówek oraz pobranych i przechowywanych danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego. W trakcie 1 kontroli pracodawca nie okazał danych z kart kierowców i tachografów cyfrowych oraz dokumentów potwierdzających nie prowadzenie pojazdów, obejmujących 2 520 dni pracy 49 kierowców, co stanowi 11% ogólnej liczby dni pracy objętych kontrolą w 2022 r.

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 2022 r. nie przeprowadzono kontroli przewoźników prowadzących międzynarodowy przewóz drogowy osób. 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 w chwili obecnej brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących.

W ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” w 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli, w tym:

- w przewozie osób zarówno krajowym jak i międzynarodowym nie przeprowadzono kontroli;
- w przewozie rzeczy:
  - krajowym – w ramach 3 kontroli sprawdzono 1 391 dni pracy 8 kierowców,
  - międzynarodowym – w ramach 15 kontroli sprawdzono 21 713 dni pracy 212 kierowców.
 Kontrolowane zakłady prowadziły:
- krajowy przewóz zarobkowy – 3 pracodawców (skontrolowano 1 391 dni, 8 kierowców),

- międzynarodowy przewóz zarobkowy – 15 pracodawców (skontrolowano 21 713 dni, pracy 212 kierowców).

Kontrole realizowane były w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w następujących branżach:

- w 15 zakładach zajmujących się transportem drogowym towarów (PKD: 4941Z);
- po jednej kontroli przeprowadzono w zakładach następujących branż: roboty budowlane specjalistyczne (PKD: 4322Z), handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi (PKD: 4759Z), działalność pocztowa i kurierska (PKD: 5320Z).

Objęte kontrolą zakłady dysponowały taborem w skład, którego wchodziło:

- 68 pojazdów wyposażonych w tachografy analogowe,
- 675 pojazdów wyposażonych w tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego),
- 69 pojazdów posiadających na wyposażeniu w tachografy inteligentne.

W przewozie krajowym rzeczy na 10 pojazdów wykorzystywanych w ramach tego przewozu wszystkie posiadały na wyposażeniu tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego). W przewozie międzynarodowym rzeczy na 802 pojazdy wykorzystywane w ramach tego przewozu – 68 posiadało tachografy analogowe, 665 posiadało tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego), 69 pojazdów zostało wyposażonych w tachografy inteligentne.

Na przestrzeni 2022 r. stwierdzono łącznie 174 naruszenia. Poniższa tabela obrazuje ich podział ze względu na rodzaj nieprawidłowości:

Kontrolowane zagadnienie	Liczba stwierdzonych naruszeń
Udostępnienie danych cyfrowych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy	1 przypadek dotyczący 49 kierowców (2 520 dni)
Przestrzeganie limitu czasu jazdy dziennego	15
Przestrzeganie limitu czasu jazdy dwutygodniowego	3
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	46
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	42
Prowadzenie ewidencji czasu pracy - dla celów naliczania wynagrodzenia	3 uchybienia
Przestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym	6
Przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy	11
Przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej	49
Przestrzeganie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców	2

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 49 przypadków takich naruszeń.

Kolejna grupa stwierdzanych naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy (46 przypadków). Znaczna część naruszeń dotyczyła również zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego (42 przypadki).

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. w ramach Krajowej Strategii wykazały zmniejszenie liczby naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców, w stosunku do lat ubiegłych.

Utrzymywanie się naruszeń na niższym poziomie można powiązać m.in. z obawą przewoźników, jak i samych kierowców przed możliwością nałożenia sankcji przez organy prowadzące kontrole na terenie innych państw. Na 18 zakładów objętych kontrolą, 15 prowadziło działalność w zakresie międzynarodowego przewozu drogowego rzeczy.

Dodatkowo, wejście w życie „Pakietu Mobilności” wymusiło na większości przewoźników konieczność korzystania z usług podmiotów zajmujących się rozliczeniem kierowców. W większości zakładów przedsiębiorcy korzystali w tym zakresie z usług wyspecjalizowanych firm zewnętrznych, co przełożyło się jednocześnie na możliwość bieżącej weryfikacji naruszeń, a co za tym idzie możliwość ich eliminowania.

### **Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych**

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 5 kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Ogółem w skontrolowanych placówkach handlowych pracę świadczyło łącznie 65 osób, w tym 55 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali środki prawne, których stopień realizacji przedstawia poniższa tabela:

<b>Środki prawne wydane ogółem we wszystkich placówkach handlowych wielkopowierzchniowych</b>			
<b>Decyzje ogółem</b>		<b>Wystąpienia ogółem</b>	
<b>Wydane</b>	<b>Wykonane</b>	<b>Wydane</b>	<b>Wykonane</b>
25	23	24	17

Syntetyczna ocena stanu przestrzegania prawa pracy z uwzględnieniem najistotniejszych nieprawidłowości i głównych problemów oraz analizą i oceną ich źródeł, w oparciu o wydane pokontrolne środki prawne przedstawia się następująco:

- naruszenia nie miały charakteru naruszeń systemowych i dotyczyły niewielkiej ilości pracowników w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych w kontrolowanych placówkach handlowych;
- ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości, zważywszy na nieznaczną skalę problemu, wynikały przede wszystkim z przeoczenia lub niewłaściwej organizacji pracy przez osoby zarządzające sklepami.

Odnosnie kontroli w przedmiocie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać, że występujące nieprawidłowości miały związek w przeważającej mierze z magazynowaniem towarów. Dotyczyło to w szczególności:

- niewłaściwego doboru miejsca składowania towarów (zastawione wyjścia ewakuacyjne, opieranie o elementy konstrukcyjne),
- braku oznaczeń dróg komunikacyjnych.

Ponadto stwierdzono m. in.:

- brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego dla zagrożeń związanych z wykonywanymi pracami oraz sposobami ich ograniczania,
- przypadki zastawiania ciągów komunikacyjnych – wyjść awaryjnych, opieranie towarów o regały, ustawienie towarów na ciągu komunikacyjnym.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące utrzymania właściwego stanu sanitarnego pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. W roku

poprzednim tego typu nieprawidłowości nie wystąpiły. W rzeczywistości były to nieznaczne nieprawidłowości, jednak miały wpływ na estetykę użytkowanych pomieszczeń.

Podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych na terenie obiektów handlowych. Uzasadnieniem tego zjawiska jest fakt, iż dwie placówki poddane kontroli w roku bieżącym były nowymi obiektami, funkcjonującymi przez niedługi okres czasu. Ponadto stwierdzono tendencję do wyposażania placówek handlowych w nowe maszyny i urządzenia, które spełniały zasadnicze wymagania. Jednocześnie zauważono, iż sklepy ograniczają do minimum funkcjonowanie tzw. działów przetwórczych, co zmniejsza lub eliminuje występowanie zagrożeń związanych z obsługą maszyn i urządzeń.

W 2022 r., w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego, nie wystąpiły nieprawidłowości związane z brakiem zapewnienia pracownikom w pomieszczeniach szatni odpowiedniej ilości miejsc do siedzenia. Zapewnienie miejsc do siedzenia wyeliminowało pewien rodzaj dyskomfortu związanego z przyjmowaniem wymuszonej pozycji ciała podczas przebierania się w odzież roboczą i obuwie.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w roku bieżącym wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich podniósł się stopień przestrzegania przepisów w obszarze wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, jak również zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury na poszczególnych stanowiskach pracy. Nie wystąpiły przypadki braku przydzielenia lub nie stosowania przez pracowników odzieży roboczej podczas wykonywania pracy. Kontrolą obejmowano również pracowników wykonujących prace na zapleczu sklepów oraz w pomieszczeniach magazynowych, czy na zewnątrz obiektu. Wykonujący pracę zostali wyposażeni w odpowiednie do warunków pracy ubrania oraz obuwie robocze.

W przeciwieństwie do poprzedniego roku wystąpiły nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do wykonywania pracy. Nieprawidłowości dotyczyły dopuszczania pracowników do pracy bez uprzedniego poddania ich szkoleniu wstępnemu, jak również dopuszczenia do pracy bez poddania badaniom lekarskim wstępnym.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach poprzednich, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy, czy powierzania pracy pracownikom nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji (w szczególności dotyczyło to obsługi wózków jezdniowych).

Nie stwierdzono naruszeń przepisów bhp podczas wykonywania ręcznych prac transportowych i naruszeń z tym związanych, tj. norm przemieszczania towarów. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że w coraz mniejszym stopniu pracownicy sklepów dźwigają towary ręcznie. Z reguły wykorzystywane są do tego wózki, tzw. „paleciaki” zasilane akumulatorowo. Przeprowadzone kontrole stanu technicznego zgniatarek do kartonów również kształtowały się na zadowalającym poziomie, analogicznie do roku poprzedniego. Urządzenia służące do awaryjnego zatrzymania posuwu tłoka powodowały, że w przypadku podniesienia osłony dochodziło do sytuacji zatrzymania ruchu roboczego urządzenia.

Reasumując należy stwierdzić, iż ujawniony stan bhp w kontrolowanych jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych) jest zadowalający. O powyższym może świadczyć średnia liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych na jedną kontrolę (w 2020 r. – ok. 5,2 decyzji, w 2021 r. – 4 decyzje, w 2022 r. – 5 decyzji na kontrolę), przy czym najwięcej środków wydano w podmiocie gospodarczym kontrolowanym po raz pierwszy w okresie jego funkcjonowania.

Najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów bhp w ocenie kontrolujących inspektorów to:

- niedbalstwo pracowników,
- niedbalstwo i lekceważenie przepisów i zasad bhp przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami,
- w jednym z kontrolowanych podmiotów gospodarczych brak znajomości przepisów prawa pracy.

W ocenie podmiotów kontrolowanych najczęstsze przyczyny to:

- zbyt małe zatrudnienie w stosunku do potrzeb,
- świadome działanie pracowników polegające na ignorowaniu przepisów, np. celem szybkiego rozładunku dostaw, co generuje nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania towaru,
- niedbalstwo pracowników,
- chęć obniżenia kosztów prowadzenia bieżącej działalności poprzez zmniejszenie środków na wydatki związane z zapewnieniem bezpieczeństwa w środowisku pracy.

W okresie sprawozdawczym nie stwierdzono szczególnie istotnych lub rażących nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy.

Na podstawie analizy wyników kontroli placówek wielkopowierzchniowych przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym, jak również w oparciu o kontrole przeprowadzone w latach ubiegłych należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy uległ zdecydowanej poprawie. W 2022 r. w żadnej z kontrolowanych placówek handlowych nie stwierdzono rażących nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, tj. czasu pracy, wynagrodzeń, warunków zatrudniania cudzoziemców, pracowników niepełnosprawnych. W żadnym ze skontrolowanych podmiotów nie stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych.

Nieprawidłowości i uchybienia stwierdzone w 2022 r. w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (akt osobowych) nie wynikały z celowego działania, ale najczęściej z przeoczenia.

Z dobrych praktyk, które coraz częściej są stosowane w placówkach handlowych, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów, w których jest wprowadzony system zarządzania korporacyjnego, należy wskazać wprowadzenie pracowniczej kontroli liczby faktycznie wypracowanych godzin pracy w danym miesiącu. W kartach ewidencji czasu pracy pracownicy potwierdzają podpisem zgodność ewidencjonowanych godzin pracy ze stanem faktycznym.

Wszystkie kontrole placówek wielkopowierzchniowych objęte sprawozdaniem należały do marketów działających w sektorze spożywczo-przemysłowym, przemysłowym i budowlanym.

### **Pozostałe placówki handlowe**

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 16 kontroli, w wyniku których do pracodawców skierowano 6 wystąpień, zawierających łącznie 27 wniosków, regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości z zakresu prawa pracy.

W formie tabelarycznej wskazano najczęściej powtarzające się nieprawidłowości, wraz z procentowym odniesieniem się do skali naruszenia w stosunku do ogólnej liczby nieprawidłowości w tematyce objętej sprawozdaniem.

Lp.	Zagadnienie objęte kontrolą	Opis i podsumowanie rodzaju nieprawidłowości
<b>Prawna ochrona pracy</b>		
1.	Informacja dodatkowa o warunkach zatrudnienia	W 3 przypadkach nie poinformowano pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, co stanowi 11,11% przypadków ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
2.	Ewidencja czasu pracy	Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono w 2 kontrolach, co stanowi 7,40% przypadków ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.

3.	Dokumentacja pracownicza	W 3 kontrolach stwierdzono prowadzenie akt osobowych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, co stanowi 11,11% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
4.	Zapewnienie pracownikom odzieży i obuwia roboczego	W 3 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie ustalił zasad przydziału, w tym rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz okresów ich użytkowania, co stanowi 11,11% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
5.	Systemy i rozkłady czasu pracy	W 2 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie ustalił w obwieszczeniu systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, co stanowi 7,40% ogólnej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu prawa pracy w okresie objętym sprawozdaniem wykazała, iż najwyższy odsetek powtarzających się naruszeń ma związek z brakiem poinformowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, czy też prowadzenie dokumentacji pracowniczej niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie. Na drugim miejscu jest nieprowadzenie przez pracodawców ewidencji czasu pracy, czy brak obwieszczenia o obowiązującym w podmiocie systemie i rozkładzie czasu pracy. Wskazane nieprawidłowości stanowią jednak zaledwie od 7,40% do 11,11% ogólnej liczby naruszeń. W tym miejscu należy wskazać, iż nieprawidłowość związana z nieprzestrzeganiem przez pracodawców przepisów z zakresu czasu pracy a dotycząca m.in. niezachowania 11 godzin odpoczynku dobowego, została stwierdzona w 1 kontroli i dotyczyła 1 pracownika.

Kontrole zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzeń nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę; wynagrodzenia były naliczane i wypłacane w prawidłowej wysokości. Podobnie nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ustalania i udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, czy też naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta. Dotyczyło to wszystkich placówek handlowych objętych kontrolami.

Odnosnie stopnia stwierdzonych naruszeń w podmiotach należących do sieci handlowych – w okresie objętym sprawozdaniem – w przypadku dwóch kontrolowanych pracodawców prowadzona przez nich działalność handlowa należała do sieci sklepów spożywczych „Żabka”. Zważywszy, że podmioty należące do sieci „Żabka” nie były dotychczas kontrolowane, nie można jednoznacznie stwierdzić, czy charakter powstałych nieprawidłowości jest efektem polityki prowadzonej przez władze sieci, czy też wynika z działań osób prowadzących poszczególne sklepy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 9 nakazów (zrealizowano w całości 5 z nich) zawierających 59 decyzji, z których do końca 2022 r. wykonano 39. Decyzje dotyczyły 82 pracowników. W czasie trwania kontroli wykonano również 6 decyzji ustnych. Wnioskami 6 wystąpień, zawierających 27 wniosków, objęto 31 pracowników. Do zakończenia 2022 r. uzyskano informację o realizacji jednego wystąpienia, zawierającego 7 wniosków dotyczących 7 pracowników.

W czasie kontroli udzielono 45 porad prawnych, w tym 26 technicznych.

Zważywszy na znaczący spadek podmiotów – blisko o 32% w stosunku do poprzedniego roku sprawozdawczego, u których stwierdzono naruszenie przepisów prawa pracy w temacie objętym sprawozdaniem, przy braku rażących naruszeń przepisów, jednoznacznie należy stwierdzić poprawę praworządności w stosunkach zatrudnienia, w tym respektowanie przez podmioty zatrudniające obowiązujących przepisów prawa.

W okresie sprawozdawczym skontrolowane placówki handlowe (o powierzchni sprzedażowej do 300 m<sup>2</sup>) należały do polskiej sieci supermarketów spożywczych z kapitałem polskim, nie kontrolowano placówek handlowych z kapitałem zagranicznym.



W zakresie przestrzegania przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć zaniechania na gruncie: przygotowania pracowników do pracy; transportu ręcznego; magazynowania i składowania; eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych.

Naruszenia przepisów dotyczące obowiązku uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy lub poddania pracowników wymaganym szkoleniom odnotowano w 31% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi spadek o 11 punktów procentowych w stosunku do 2021 r., w którym skontrolowano o 3 placówki więcej oraz spadek o 25 punkty procentowe w stosunku do 2020 r., w którym skontrolowano taką samą ilość placówek handlowych.

W znacznie większym zakresie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania (50% skontrolowanych placówek handlowych, tj. spadek o 13 punktów procentowych w stosunku do 2021 r., w którym skontrolowano o 3 placówki więcej oraz wzrost o 19 punktów procentowych w stosunku do 2020 r., w którym skontrolowano taką samą ilość placówek handlowych), 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 towarem ciągów komunikacyjnych i dostępu do rozdzielnic prądu elektrycznego.

Znaczny spadek w 2022 r. odnotowano w zakresie naruszenia przepisów dotyczących obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego na występujących stanowiskach pracy, tj. uchybienie wystąpiło w 19% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi spadek o 23 punkty procentowe w stosunku do 2021 r., w którym skontrolowano o 3 placówki więcej oraz spadek o 6 punkty procentowe w stosunku do 2020 r., w którym skontrolowano taką samą ilość placówek handlowych.

Podobnie jak w latach wcześniejszych, do grupy zauważalnych uchybień zaliczał się brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanych w zakładzie pracy (31% skontrolowanych placówek handlowych, tj. wzrost o 5 punktów procentowych w stosunku do 2021 r., w którym skontrolowano o 3 placówki więcej oraz spadek o 25 punktów procentowych w stosunku do 2020 r., w którym skontrolowano taką samą ilość placówek handlowych).

Nieprawidłowości dotyczące odzieży i obuwia roboczego najczęściej dotyczyły braku opracowania zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2022 r. wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich, podniósł się stopień przestrzegania przepisów względem występowania nieprawidłowości w w/w obszarach, o czym świadczy spadek liczby placówek, w których stwierdzono uchybienia i ilość osób, których te uchybienia dotyczyły.

Nie wystąpiły przypadki braku przydzielenia lub niestosowania przez pracowników odzieży roboczej podczas wykonywania pracy.

W 2022 r., podobnie jak w latach poprzednich, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy, czy powierzania pracy pracownikom nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji.

Nie stwierdzono naruszeń przepisów bhp podczas wykonywania ręcznych prac transportowych i naruszeń z tym związanych, tj. norm przemieszczania towarów. Reasumując należy stwierdzić, iż ujawniony stan bhp w jednostkach handlu detalicznego (małych sklepach) w stosunku do lat poprzednich jest zadowalający. W kontrolowanych placówkach nastąpił spadek nieprawidłowości w stosunku do lat ubiegłych. O powyższym może świadczyć fakt, że stwierdzone w ramach kontroli naruszenia przepisów bhp miały postać uchybień nie skutkujących bezpośrednim narażeniem pracowników na utratę życia lub zdrowia, a inspektorzy pracy nie stosowali sankcji karnych w postaci grzywnien nałożonych mandatami karnymi.

Jako najistotniejsze efekty działalności kontrolnej w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać wykonanie przez 12 podmiotów gospodarczych wszystkich decyzji wydanych po kontrolach, w tym przez podmioty, w których uchybienia dotyczyły znacznej liczby pracowników, tj.:

- przeprowadzenie i udokumentowanie u 2 pracodawców oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach sprzedawców, kasjerów oraz poinformowanie 8 pracowników o wynikach dokonanej oceny ryzyka zawodowego,
- przeszkolenie 2 pracodawców w ramach szkoleń z zakresu bhp,
- opracowanie i udokumentowanie oraz dostarczenie i zapoznanie pracowników z instrukcjami dotyczącymi transportu ręcznego oraz magazynowania i składowania (5 pracodawców dla łącznie 18 pracowników),
- wykonanie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim i pośrednim (4 pracodawców), likwidując wynikające z powyższego potencjalne zagrożenie porażeniem prądem w odniesieniu do 8 pracowników.

Dokonując 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 uchybienia nie miały bezpośredniego wpływu na bezpieczeństwo pracujących osób.

W 2022 r. odnotowano znaczny spadek liczby decyzji skierowanych do pracodawców (59 decyzji w 16 kontrolach w 2022 r., przy 116 decyzji w 19 kontrolach w roku ubiegłym, co daje spadek o 2,4 decyzji na jedną kontrolę; oraz przy 80 decyzjach w 16 kontrolach w 2020 r., co daje spadek o 1,3 decyzji na jedną kontrolę), w tym znaczny spadek decyzji dotyczących: magazynowania i składowania, obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego, uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy. Ich analiza nie wskazuje – tak jak w latach ubiegłych – na powszechną praktykę naruszania przepisów bhp.

Rodzaje naruszeń odnotowanych w 2022 r. 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 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 42 kontrole w 36 podmiotach (z tego 36 stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych).

Celem sprawdzenia przestrzegania zakazu powierzania pracy w placówkach handlowych o powierzchni sprzedaży mniejszej niż 300 m<sup>2</sup> przeprowadzono łącznie 36 kontroli w 32 podmiotach. Dobór sklepów do kontroli następował głównie w oparciu o zgłoszone skargi, dotyczące łamania zakazu handlu oraz informacje medialne. Ponadto, m. in. w wyniku sygnałów telefonicznych, podjęto 26 prób wszczęcia czynności kontrolnych w niedzielę niehandlową, ale sklepy były zamknięte.

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 19 zawiadomień o naruszaniu przepisów dotyczących ograniczeń w prowadzeniu działalności handlowej, w tym:

- 3 skargi złożone przez pracowników, z których jedna okazała się zasadna,
- 7 sygnałów o nieprawidłowościach złożonych przez osoby trzecie (w tym 5 zasadnych),
- 9 anonimów, z których 3 okazały się zasadne.

Złożone zawiadomienia w 19 przypadkach dotyczyły domniemanych naruszeń dotyczących zakazu handlu w niedziele, w dwóch anonimach podniesiono jednocześnie problematykę handlu w święta.

W związku ze skargami skontrolowano 20 sklepów, w tym dwa dwukrotnie (prowadzone przez ten sam podmiot). Ustalono, że w niedziele otwartych było 15 placówek handlowych objętych zakazem handlu.

W badanym okresie stwierdzono dwa przypadki wielokrotnego naruszenia zakazu powierzania pracy w niedziele, a także stwierdzono przypadki podejmowania działań mających charakter systemowego obchodzenia zakazu powierzania pracy bądź czynności związanych z handlem, poprzez rozszerzanie zakresu prowadzonej działalności gospodarczej. Wobec wątpliwości co do faktycznego zakresu działalności podmiotów, stojąc na stanowisku, iż wprowadzone zmiany były próbą obejścia przepisów ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu (...), inspektorzy pracy kierowali wnioski do sądu o ukaranie.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wykazały niewłaściwe stosowanie wyłączenia ujętego w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w czterech podmiotach. W każdym przypadku inspektorzy kierowali do sądu wnioski o ukaranie.

W celu sprawdzenia przestrzegania przepisów odnośnie zakazu powierzania pracy w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w placówkach wielkopowierzchniowych (o powierzchni sprzedaży co najmniej 300 m<sup>2</sup>), na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 6 kontroli w 5 podmiotach.

W 2022 r. podjęte zostały czynności zmierzające do wszczęcia kontroli w 40 placówkach handlowych wielkopowierzchniowych w celu zidentyfikowania i eliminowania przypadków odchodzenia zakazu powierzania pracy w handlu pracownikom lub zatrudnionym dotyczących przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele. Stwierdzono, że placówki były zamknięte.

W roku sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło jedno zawiadomienie pracownika o naruszaniu przepisów dotyczących ograniczeń handlu w niedziele w placówkach wielkopowierzchniowych, które po weryfikacji okazało się bezzasadne. W 2022 r. nie stwierdzono wielokrotnego naruszenia zakazu powierzania pracy w w/w placówkach handlowych. Przeprowadzone kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych nie wykazały nieprawidłowości o charakterze systemowym; nie stwierdzono niewłaściwego stosowania wyłączeń ujętych w art. 6 ust 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Na podstawie danych statystycznych ustalono, iż spośród łącznie 42 kontroli (36 kontroli w mniejszych placówkach oraz 6 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych) przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nieprawidłowości odnotowano podczas 14 kontroli przeprowadzonych w placówkach o powierzchni sprzedaży mniejszej niż 300 m<sup>2</sup>, co stanowi 33% skontrolowanych placówek.

Przedsiębiorców naruszających przepisy o zakazie handlu można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowili przedsiębiorcy, którzy z pełną świadomością powierzali wykonywanie pracy własnym pracownikom lub innym osobom w ramach umów cywilnoprawnych licząc, iż fakt ten nie zostanie wykryty przez organy kontroli. Do drugiej grupy należy zaliczyć przedsiębiorców, którzy w mniej lub bardziej wyrafinowany sposób starali się wykorzystać nieprecyzyjne zapisy ustawy o ograniczeniu handlu (...), powołując się na wyłączenie wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczące placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. W przeważającej ilości został rozwinięty zakres usług prowadzonych działalności o te związane ze sportem oraz kulturą, poprzez tworzenie „galerii” w sklepach

spożywczych oraz tzw. „wypożyczalni książek”. Odnotowano również usprawiedliwienie się przedsiębiorców niezrozumieniem przepisów lub ich błędną interpretację.

Analizując lata ubiegłe obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu (...) oraz 2022 r. można dojść do konkluzji, że rok w rok przedsiębiorcy korzystają z kolejnych wyłączeń art. 6 ust. 1 ustawy. Wprowadzane zmiany nie uszczelnily dostatecznie przepisów i ustawa wciąż daje możliwość obchodzenia prawa. Nowe przepisy uszczegółowiły zasady funkcjonowania podmiotów jako placówek pocztowych, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych. Skutkowało to rozpoczęciem przez niektórych przedsiębiorców poszukiwań innych sposobów obejścia ustawowego ograniczenia. W ten sposób zaczęły funkcjonować m. in. wypożyczalnie sprzętu sportowego. Pomimo dosyć jasnej wykładni przepisu, orzecznictwo sądowe w tej materii stało się niejednorodne, co w sposób istotny komplikuje pracę inspektorom pracy, jak również zachęca innych przedsiębiorców do podejmowania prób łamania przepisów. Mając na uwadze powyższe koniecznym wydaje się doprecyzowanie niektórych pojęć, którymi posługuje się ustawa, np. „zakład prowadzący działalność w zakresie sportu”.

### **Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych**

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lubinie zrealizowali 547 kontroli dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w 540 podmiotach, w których zatrudniano łącznie 17 896 pracujących, w tym 12 821 w ramach stosunku pracy, 4 537 na podstawie umów cywilnoprawnych, 257 podmiotów samozatrudniających się oraz 1 456 cudzoziemców.

Były to przede wszystkim kontrole małych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W podmiotach zatrudniających do 9 osób przeprowadzono 310 kontroli, co stanowi 56,6% wszystkich objętych oceną; zrealizowano 167 kontroli w podmiotach zatrudniających do 49 osób, tj. 30,5 % (podczas, gdy w 2021 r. podmioty tej wielkości stanowiły tylko 18,6%). W 2022 r. inspektorzy OIP Lublin poddali kontroli 57 podmiotów zatrudniających do 249 osób oraz 13 kontroli w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 osób. Podkreślenia wymaga fakt, że w 2022 r. – w ramach realizacji tematu zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych – zrealizowano więcej kontroli niż w 2021 r., w którym przeprowadzono 422 kontrole w 413 podmiotach, zatrudniających łącznie 27 914 pracujących, w tym 15 569 na podstawie umów cywilnoprawnych.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w 2022 r. wskazuje, że w kontrolowanych podmiotach zdecydowanie mniej osób świadczyło pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych. Procentowo można to przedstawić następująco: w 2021 r. – 55,77% zatrudnionych świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast w 2022 r. – tylko 25,35% ogółu zatrudnionych wykonywało pracę w ramach umów cywilnych. Podobnie jak w latach ubiegłych, spośród umów cywilnoprawnych umowy zlecenia stanowiły zdecydowaną większość objętych badaniem, umowy o dzieło pojawiały się sporadycznie.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród osób zatrudnionych wzrosła liczba cudzoziemców w stosunku do roku ubiegłego, głównie obywateli Białorusi i Ukrainy; w 2021 r. cudzoziemcy stanowili 5,88%, natomiast w 2022 r. – 8,13% zatrudnionych. Taka sytuacja była spowodowana przede wszystkim przygranicznym położeniem Okręgu, sąsiadującego z Białorusią i Ukrainą oraz napływem do Polski uchodźców wojennych z Ukrainy, którzy podjęli pracę w naszym kraju.

Podobnie jak w roku poprzednim, najwięcej kontroli zostało przeprowadzonych w zakładach sektora prywatnego, tj. 507, co stanowi 92,68% wszystkich wykonanych, w tym 470 kontroli w podmiotach z przeważającą własnością krajową.

Analiza przedmiotu działalności prowadzonej przez podmioty poddane kontroli pozwala stwierdzić, że wzorem roku ubiegłego również w 2022 r. największy udział miały firmy zajmujące się handlem i naprawami, gastronomią i hotelarstwem oraz budownictwem. Poniższe dane liczbowe obrazują udział poszczególnych branż w działalności kontrolnej w 2022 r.:

- handel i naprawy – 108,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 101,
- budownictwo – 80,
- przetwórstwo przemysłowe (głównie spożywcze) – 72,
- pozostała działalność usługowa – 28,
- transport i gospodarka magazynowa – 27,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 26,
- edukacja i usługi administrowania – po 17 kontroli.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022 r. ujawniły nieprawidłowości łącznie w 108 podmiotach. Naruszenia prawa pracy stwierdzono zarówno w przedmiocie przestrzegania przepisów dotyczących rodzaju zawartej umowy, jak też wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej, w tym minimalnej stawki godzinowej.

Najczęściej występującymi naruszeniami związanymi z zatrudnieniem w ramach umów cywilnoprawnych były:

- niepotwierdzanie zatrudnienia umową w formie pisemnej,
- zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną (zazwyczaj umową zlecenie, rzadko umową o dzieło),
- brak ustaleń stron umowy dotyczących ewidencjonowania godzin pracy z tytułu umowy cywilnoprawnej,
- brak wykazu godzin wykonanej pracy,
- rozbieżności pomiędzy stronami umowy w przedmiocie ilości wykonanej pracy, co rzutowało na wysokość wypłaconego wynagrodzenia,
- nieprzestrzeganie terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, tj. wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu,
- niewypłacenie wynagrodzenia lub wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 104 wystąpienia, zawierające 151 wniosków, z których wykonano 93 (w pozostałych przypadkach brak informacji o realizacji wniosków). Z ogólnej liczby 151 wniosków tylko 37 dotyczyło nawiązania umowy, jej rodzaju lub warunków. Pozostałe wnioski odnosiły się do zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzenia. Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy dała efekt w postaci wypłaty świadczeń na kwotę 15 871,31 zł.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali także 21 poleceń wykonanych w czasie kontroli. Wszystkie odnosiły się do wypłaty wynagrodzenia za pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W ten sposób wyegzekwowano należności na łączną kwotę 11 136,97 zł.

Jak wynika z dokumentacji pokontrolnych zdecydowanie więcej nieprawidłowości dotyczyło sfery związanej z wypłatą wynagrodzenia za pracę z tytułu umów cywilnoprawnych. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy może być problem z dokonaniem prawidłowej oceny przez kontrolującego inspektora pracy, czy dane zatrudnienie wyczerpuje znamiona stosunku pracy, bowiem często praca była wykonywana na innym obszarze, wykraczającym poza teren właściwości miejscowej okręgu. W tych okolicznościach inspektor pracy miał trudności z zakwalifikowaniem rodzaju umowy łączącej strony. Również brak możliwości bezpośredniego kontaktu z samym zatrudnionym nie pozwalał na dokonanie właściwej analizy i oceny charakteru zatrudnienia.

W toku kontroli pracodawcy/przedsiębiorcy przedstawiali szereg argumentów na potwierdzenie, iż dane zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej nie wyczerpuje przesłanek umowy o pracę. Do najczęściej przytaczanych należą te wskazujące na elastyczność i swobodny charakter zatrudnienia, dużą samodzielność i niezależność przyjmującego zlecenie. Bardziej efektywne było dokonywanie ustaleń związanych z wypłatą

wynagrodzenia za pracę wykonaną tytułem umowy zlecenia. Kontrole tego zagadnienia oparte były o analizę okazanej dokumentacji, między innymi rachunków do umów zlecenia, wykazów godzin wykonanej pracy, dowodów wypłaty lub wydruków przelewów bankowych. Mając powyższe na uwadze ustalenia w tym zakresie mogły być bardziej konkretne, co przełożyło się na wydane środki prawne.

Najwięcej kontroli w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych przeprowadzono w podmiotach branży handlowej, usługowej (naprawy), gastronomicznej i w budownictwie, gdyż te branże dominują na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Najczęściej były to małe zakłady, zatrudniające po kilka bądź kilkanaście osób, niejednokrotnie tylko samych zleceniobiorców, w celu realizacji konkretnego zlecenia. Po jego realizacji umowy rozwiązywały się. Kontrole ujawniły także sytuacje wielokrotnego zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych - umów zlecenia, zawieranych kolejno po sobie, na okresy miesięczne. W takich przypadkach często zleceniobiorcami byli rolnicy, emeryci lub studenci, a nawet uczniowie, faktycznie zainteresowani tylko pracą dorywczą, którzy wręcz odmawiali nawiązania stosunku pracy.

Analiza dokumentacji z kontroli wskazuje również na sytuacje ewidentnego naruszania obowiązujących przepisów prawa pracy, np. w sytuacji, gdy zatrudnienie nie znalazło potwierdzenia na piśmie jakąkolwiek umową. Były to jednak jednostkowe przypadki.

Przeprowadzone kontrole ujawniły również typowe naruszenia w zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, co miało miejsce głównie wtedy, gdy pracę takiego samego rodzaju i w takich samych warunkach jedna osoba świadczyła na podstawie umowy o pracę, a inna w ramach umowy zlecenia. Naruszenia tego rodzaju były typowe dla handlu, gastronomii i budownictwa.

Charakterystycznym dla obszaru działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, obejmującego tereny przygraniczne, jest także skala zatrudniania cudzoziemców, głównie obywateli Białorusi i Ukrainy. Zważywszy na wojnę toczącą się na Ukrainie i związany z tym napływ uchodźców, zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych cudzoziemców nie budziło zastrzeżeń kontrolujących.

Działania podjęte przez inspektorów pracy w oparciu o ustalenia kontroli znalazły wyraz w wydanych środkach prawnych, tj. w wystąpieniach zawierających 298 wniosków dotyczących 388 osób, oraz w 62 poleceniach odnoszących się do 89 osób. Z informacji o wykonaniu środków prawnych wynika, że zrealizowano 193 wnioski wystąpienia, co stanowi ok. 64,8%, w stosunku do 254 osób. Wszystkie polecenia skierowane do kontrolowanych podmiotów zostały zrealizowane w trakcie kontroli.

Z ogółu wydanych wniosków zawartych w wystąpieniach – 71 dotyczyło 165 osób, i odnosiło się do sfery dotyczącej zawierania umowy, jej rodzaju oraz warunków, potwierdzenia zatrudnienia umową na piśmie, bądź zastąpienia umową o pracę dotychczasowej umowy zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, tj. nieprzestrzegania art. 22 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Efektem działania inspektorów pracy jest realizacja 46 wniosków (64,7%), dotyczących 126 osób (73,4%).

Spośród 62 poleceń – 23 polecenia dotyczące 52 osób odnosiły się do rodzaju zawartej umowy, co stanowi 37 %, z tego 100% wykonano podczas kontroli.

Pozostałe środki prawne związane były z regulacją zagadnień dotyczących naruszeń art. 8a, 8b i 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Realizacja wniosków i poleceń w poszczególnych obszarach przedstawia się następująco:

- ustalenie wysokości wynagrodzenia w treści umowy cywilnoprawnej, z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej – 24 wnioski dotyczące 35 osób i 10 poleceń odnoszących się do 12 osób; zrealizowano 11 wniosków (ok. 46%) na rzecz 22 osób (ok. 63%),

- ustalenie wynagrodzenia za wykonaną pracę w niższej wysokości niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie – 6 wniosków dotyczących 5 osób i 2 polecenia odnoszące się do 2 osób; zrealizowano 5 wniosków (83%) na rzecz 5 osób (100%),
- wypłata wynagrodzenia za pracę w formie pieniężnej – 13 wniosków dotyczących 22 osób i 10 poleceń odnoszących się do 11 osób; zrealizowano 8 wniosków (61,5%) na rzecz 12 osób (54,5%),
- wypłata wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu – 38 wniosków dotyczących 34 osób i 10 poleceń odnoszących się do 11 osób; zrealizowano 23 wnioski (82,1%) na rzecz 18 osób (53%),
- określenie w treści zawartych i umów sposobu potwierdzania godzin wykonanej pracy – 60 wniosków dotyczących 61 osób; zrealizowano 45 wniosków (75%) na rzecz 30 osób (49%)
- przekazywanie przez osoby wykonujące pracę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia – 41 wniosków dotyczących 49 osób i 1 profilaktyczne polecenie; zrealizowano 27 wniosków (65,8%) na rzecz 30 osób (61,2%),
- przechowywanie przez usługodawców dokumentów dotyczących liczby godzin pracy – 39 wniosków dotyczących 13 osób i 3 polecenia o charakterze profilaktycznym; zrealizowano 26 wniosków (66,6%) na rzecz 11 osób (84,6%).

Na podstawie kontroli dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych zrealizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2022 r. można stwierdzić, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa w tym zakresie są złożone i podobne do tych, które identyfikowano w latach poprzednich.

Należą od nich:

- dążenie do ograniczenia kosztów przez przedsiębiorców, obawa przed ryzykiem gospodarczym w czasie pandemii,
- upatrywanie korzyści w stosunkach cywilnoprawnych, zarówno finansowych jak również formalnoprawnych przez prowadzących działalność,
- preferowanie możliwości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych studentów i osób uczących się, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego,
- niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy, bądź ich lekceważenie przez obie strony umowy,
- nieprecyzyjne sformułowania ustawowe odnoszące się do treści stosunku pracy (art. 22 Kodeksu pracy), jak też zawarte w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, tj. art. 8a w kwestii terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, art. 8b regulujący zagadnienie dokumentowania ilości godzin wykonanej pracy, powodujące wątpliwości interpretacyjne,
- nieświadomość prawna po stronie pracodawców,
- lekceważący stosunek do prawa obu stron umowy.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli, publicznymi służbami zatrudnienia, administracją skarbową oraz organami samorządu terytorialnego zaznaczyła się głównie w jednym obszarze. Najczęściej polegała ona na przekazywaniu odpowiednim organom, informacji o wynikach kontroli. Dominującym podmiotem w tym zakresie były organizacje związkowe. W minionym roku inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli 22 związki zawodowe, działające w 10 kontrolowalnych przedsiębiorstwach. Społeczna inspekcja pracy została poinformowana o wynikach kontroli w 4 przypadkach. Pojedyncze informacje o wynikach kontroli zostały przekazane następującym organom: Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Celny, Inspekcja Transportu Drogowego, Prokuratura, Wojewoda, Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Skarbowy, Starosta/Prezydent Miasta, Powiatowy Urząd Pracy; do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazano 6 informacji o wynikach kontroli.

Kontrole na wniosek organu zostały podjęte 7 razy, w tym: 1 – na wniosek urzędu skarbowego, 1 – na wniosek prokuratury, 1 – na wniosek wojewody, 2 – na wniosek powiatowego urzędu pracy, 2 – na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy, umowami o pracę zostało potwierdzone zatrudnienie 38 osób, świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

W zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych, tytułem zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, efektem zrealizowanych kontroli jest wyegzekwowanie wypłaty wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę 27 008,30 zł, na rzecz 33 osób. Podkreślenia wymaga fakt, że wymieniona kwota dotyczy zarówno osób, które nie otrzymały wynagrodzenia za wykonaną pracę, jak również tych, którym usługodawcy wypłacili wynagrodzenie niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zaprezentowane wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie styczeń-grudzień 2022 r. wskazują, że zdecydowanie zmniejszyła się liczba zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych w stosunku do liczby pracowników, w porównaniu do 2021 r. Jednakże zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych nadal stanowi atrakcyjną formę współpracy dla obu stron umowy. Ustalenia kontroli wskazują, że podobnie jak w 2021 r., także w 2022 r. nieprawidłowości w zakresie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych wynikały z naruszania regulacji zawartej w art. 22 § 1, §1<sup>1</sup>, §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Kontrole w tym obszarze ujawniały brak potwierdzenia zatrudnienia na piśmie lub niezgodność zawartej umowy z charakterem i warunkami wykonywanej pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają jednak, że zdecydowana większość naruszeń dotyczyła zagadnień związanych z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu umów cywilnoprawnych, jego wysokości, terminu wypłaty oraz ewidencjonowania godzin pracy, wykonanej tytułem umowy zlecenia, tj. nieprzestrzegania regulacji zawartych w art. 8a, 8b i 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Tym samym, kontrole przeprowadzone w 2022 r. przez inspektorów pracy OIP w Lublinie wskazują, że problem zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i wypłaty wynagrodzenia za pracę z tego tytułu nadal istnieje i wymaga podejmowania dalszych działań ze strony organów kontroli. Monitorowania wymagają przede wszystkim branże, które jak wykazały kontrole w województwie lubelskim, generują największą liczbę nieprawidłowości, tj. handel, naprawy, budownictwo i gastronomia.

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono w 6 podmiotach leczniczych 6 kontroli, które dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w jednym podmiocie także przestrzegania przepisów związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych.

Kontrole przeprowadzono w 4 podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz w 2 podmiotach udzielających ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych:

W poddanych kontroli podmiotach leczniczych stwierdzono zatrudnienie ogółem:

- 2 200 pracowników, w tym 1 760 kobiet,
- 196 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 396 podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego.

Nieprawidłowości odnotowano we wszystkich sześciu skontrolowanych podmiotach leczniczych; ogółem 159 nieprawidłowości, w tym:

- 55 z zakresu prawnej ochrony pracy,
- 104 z zakresu bhp.

Rodzaje i liczbę poszczególnych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy przedstawia poniższe zestawienie:



<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba nieprawidłowości</b>	<b>Liczba podmiotów</b>
Stosunek pracy	21	4
Czas pracy	9	4
Wynagrodzenia	14	5
Urlopy wypoczynkowe	7	4
ZFŚS	4	3

Największa liczba odnotowanych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczyła, podobnie jak w latach poprzednich, naruszeń w sferze przepisów regulujących stosunek pracy (38% wszystkich naruszeń w analizowanym zakresie). Należy zauważyć, iż poza uchybieniami odnotowanymi w odniesieniu do nieprawidłowej treści regulaminów pracy, pozostałe naruszenia przepisów w tym zakresie dotyczyły z reguły jednostkowych przypadków nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, co nie skutkowało rażącymi naruszeniami praw osób wykonujących pracę.

Analizując uchybienia odnotowane podczas kontroli w odniesieniu do liczby zakładów pracy, w których wystąpiły – najczęściej stwierdzanymi były uchybienia na gruncie naruszeń przepisów o wynagrodzeniach (wystąpiły w 5 z 6 skontrolowanych podmiotach leczniczych). Nie wszystkie naruszenia na gruncie wynagrodzeń skutkowały bezpośrednio zaniżeniem/nie wypłaceniem pracownikom konkretnych kwot pieniężnych. Znaczna część naruszeń w tym obszarze polegała na uchybieniu przepisom proceduralnym (np. treść regulaminu wynagradzania, naruszenia procedury ustalania wzrostu wynagrodzeń zasadniczych, brak sprecyzowania zasad wynagradzania w umowach o pracę).

Nieprawidłowości w pozostałych obszarach podlegających kontroli nieznacznie tylko ustępowały częstotliwości występowania uchybień na gruncie wynagrodzeń, i tak: naruszenia przepisów o stosunku pracy, czasie pracy i urlopach wypoczynkowych odnotowano w odniesieniu do każdego obszaru w 4 z 6 skontrolowanych podmiotów, zaś naruszenia przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych miały miejsce w 3 podmiotach leczniczych.

W roku sprawozdawczym odnotowano zauważalny wzrost liczby naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, którego nie tłumaczy zwiększona liczba kontroli. Liczba nieprawidłowości odnotowanych podczas 6 kontroli w 2022 r. wyniosła 55 przy zaledwie 29 nieprawidłowościach w roku poprzedzającym, w którym przeprowadzono 5 kontroli. Swego rodzaju potwierdzeniem spadku poziomu praworządności w analizowanym obszarze kontrolnym jest fakt nałożenia przez inspektorów pracy 2 grzywnien w drodze mandatów karnych w sytuacji, kiedy w roku poprzedzającym postępowanie mandatowe nie było stosowane.

Poza skutkującymi uruchomieniem postępowania mandatowego, najistotniejszym naruszeniem pozostają przypadki naruszenia przepisów o odpoczynku dobowym, będące następstwem wykonywania pracy w podmiocie leczniczym na podstawie dwóch równoległych stosunków prawnych zawartych odpowiednio z podmiotem leczniczym oraz z podmiotem zewnętrznym.

Stosunkowo nowym zjawiskiem odnotowanym w roku sprawozdawczym były przypadki ustalania zasad wzrostu wynagrodzeń zasadniczych z pominięciem obowiązującej procedury, w tym: braku rozmów i prób zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi oraz braku sformalizowania zasad podwyżek w postaci zarządzenia. Wydaje się, iż przyczyn tego zjawiska należy doszukiwać się w sytuacji finansowej poszczególnych podmiotów leczniczych nie pozwalającej na udzielanie podwyżek ponad minimalny poziom wyznaczony ustawą z dnia 08.06.2017 r. w brzmieniu ustalonym ostatnią nowelizacją, skutkiem czego pracodawcy oceniają jako bezprzedmiotowe lub zbędne przepisy ustawy nakazujące priorytetowe traktowanie negocjacyjnej formy ustalania podwyżek.

Przyczyną naruszeń najczęściej wskazywaną przez pracodawców pozostaje niezmiennie zła kondycja finansowa podmiotów służby zdrowia, czego bezpośrednim

przejawem było „poszukiwanie oszczędności” w zakresie zaopatrywania pracowników w odzież i obuwie robocze lub świadome zaniechanie odprowadzania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Pośrednio brak wystarczających środków finansowych, ale również brak wykształconych kadr medycznych może tłumaczyć istnienie zjawiska zatrudniania pracowników podmiotów leczniczych na podstawie równoległych umów zawieranych z podmiotami zewnętrznymi i skutkujące niekiedy naruszeniem prawa pracownika do odpoczynku dobowego.

Inspektorzy pracy nie są w stanie wiążąco zweryfikować kondycji finansowej, natomiast ze swojej strony przyczynę naruszeń prawa pracy w sferze formalnej (treść wewnątrzzakładowych przepisów) umiejscawiają w licznych zmianach przepisów prawa pracy, połączonych z brakiem możliwości uzyskania porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi w celu dostosowania wewnętrznych regulaminów do aktualnych przepisów prawa pracy.

Podczas czynności kontrolnych przeprowadzanych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej inspektorzy pracy w każdym przypadku nawiązywali współpracę z działającymi w podmiotach organizacjami związkowymi oraz zakładowym społecznym inspektorem pracy. Partnerzy społeczni każdorazowo informowani byli przy rozpoczęciu kontroli o jej zakresie oraz dodatkowo informowani o wynikach postępowania inspektorów pracy.

Po przeprowadzonych kontrolach do podmiotów leczniczych skierowano 6 wystąpień zawierających 51 wniosków oraz 4 polecenia ustne. Informacje o realizacji 4 poleceń i przyjęciu do zastosowania 38 wniosków przekazane zostały przez 4 z 6 skontrolowanych podmiotów leczniczych. W odniesieniu do pozostałych dwóch informacja o sposobie realizacji wniosków nie została przekazana na dzień sporządzenia sprawozdania, przy czym odnotować należy, iż kontrole zostały zakończone pod koniec roku kalendarzowego.

W ramach realizacji wniosków skierowanych do podmiotów leczniczych m.in.:

- dokonano aktualizacji wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy, w tym:
  - regulaminu pracy – poprzez uzupełnienie brakujących postanowień dotyczących długości okresu rozliczeniowego dla wszystkich pracowników, rozkładów czasu pracy na poszczególnych stanowiskach, wskazania stanowisk, na których stosowana jest skrócona norma czasu pracy (7 godz. 35 minut) oraz usunięcie z jego treści postanowień niezgodnych z obowiązującymi przepisami, w zakresie nieprawidłowej formy wypłaty wynagrodzenia, zamieszczenia postanowień zastrzeżonych dla regulaminu wynagradzania, wskazania nieaktualnych przepisów określających prace wzbronione kobietom, wskazania nieprawidłowej definicji pracownika młodocianego,
  - regulaminu wynagradzania – poprzez określenie wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii zaszerogowania dla stanowisk pracy, a także ustalenie stawek wynagrodzenia zasadniczego poniżej kwot najniższego wynagrodzenia zasadniczego wynikających z ustawy z dnia 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych,
  - regulaminu ZFŚS – w jednym z podmiotów pracodawca opracował i wdrożył nowy Regulamin ZFŚS, w którym uniknięto nieprawidłowości funkcjonujących na tle wcześniejszego aktu wewnątrzzakładowego i zagwarantowano równy dostęp do świadczeń z funduszu wszystkim pracownikom bez względu na rodzaj umowy o pracę, staż pracy i korzystanie z urlopów bezpłatnych;
- pracodawca zobowiązał się do przestrzegania wymogu organizowania szkoleń w dziedzinie bhp w czasie pracy, a w odniesieniu do nieprawidłowości już popełnionych, udzielił pracownikom dodatkowego dnia wolnego od pracy;
- pracodawca zobowiązał się do terminowej, tj. nie przekraczającej 10 dnia kolejnego miesiąca, wypłaty pracownikom pełnego wynagrodzenia za pracę. Pierwszym efektem zobowiązania było terminowe wypłacenie wynagrodzenia za miesiąc następujący bezpośrednio po kontroli, tj. wrzesień 2022 r.;

- wyrównano wynagrodzenie zasadnicze pracownika, w związku z pierwotnym zaniżeniem wynagrodzenia zasadniczego wskutek zastosowania błędnego współczynnika wynagrodzenia;
- z uwagi na niezapewnienie pracownikom obuwia roboczego oraz prania odzieży roboczej pracodawca wypłacił 7 pracownikom ekwiwalent za używanie własnego obuwia roboczego, a także określił zasady przysługiwania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, wypłacając pracownikom z tego tytułu kwotę 8 411 zł za okres, za który świadczenia pracowników nie uległy przedawnieniu;
- wypłacono 7 pracownikom świadczenia urlopowe w związku z wykorzystywaniem przez pracowników co najmniej 14-dniowych urlopów wypoczynkowych w latach 2020-2022, w łącznej kwocie 5 000 zł;
- udzielenia przez pracodawcę urlopów wypoczynkowych przysługujących za poprzedzający rok (2021) dla 11 pracowników. Pracodawca dodatkowo przekazał pracownikom treść wniosków pokontrolnych organów kontroli z zaleceniem ich uwzględnienia przez pracowników na etapie składania wniosków urlopowych.

Wyniki kontroli skłaniają do postawienia wniosku o zasadności postulowania wprowadzenia ustawowego ograniczenia liczby godzin pracy świadczonej przez personel medyczny, niezależnie od liczby podmiotów leczniczych, na rzecz których świadczą oni pracę. Funkcjonująca praktyka łączenia aktywności zawodowej, odnotowywana przez kontrole Państwowej Inspekcji Pracy tylko w wąskim wycinku – w przypadkach pracy na rzecz własnego pracodawcy na podstawie dodatkowej umowy podpisywanej z podmiotami zewnętrznymi – prowadzi zarówno do wynaturzenia przepisów o odpoczynku od aktywności zawodowej, jaki i łączy się z bardzo istotnym zagadnieniem, tj. zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń zdrowotnych ogółowi społeczeństwa.

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono w szerokim zakresie tematycznym, stwierdzając nieprawidłowości we wszystkich 6 podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Rodzaje i liczba poszczególnych nieprawidłowości:

<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba nieprawidłowości</b>	<b>Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości</b>
Szkolenia w zakresie bhp	4	4
Profilaktyczne badania lekarskie	2	2
Ryzyko zawodowe	7	6
Dodatkowe kwalifikacje wymagane od pracowników przy obsłudze: urządzeń energetycznych i poddózorowych	0	6
Czynniki szkodliwe i uciążliwe	21	5
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	18	5
Nadzór i kontrola stanu bhp	7	3
Wypadki przy pracy, wypadki związane ze zranieniami, zakłuciami	9	3
Uchybienia dotyczące obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	27	4
Inne nieprawidłowości dotyczące maszyn, urządzeń, instalacji	9	4
Razem	104	

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali łącznie 81 decyzji (15 z rygorem natychmiastowej wykonalności), w tym 39 decyzji ustnych, które wykonane zostały w trakcie kontroli. Ponadto wydano 23 wniosków wystąpienia i 1 polecenie, które wykonane zostało w trakcie kontroli. W stosunku do 1 pracodawcy zastosowano postępowanie wykroczeniowe – mandat karny kredytowany w wysokości 1 400 zł. Udzielono łącznie 25 porad technicznych.

Na dzień sporządzania sprawozdania zrealizowano 30 wniosków, co stanowi 78,95% wydanych. Spośród 6 pracodawców, 4 pracodawców podmiotów leczniczych udzieliło pisemnej informacji zapewniając, iż wnioski zawarte w wystąpieniach zostały wykonane, bądź zostaną wdrożone do realizacji (w przypadku wniosków profilaktycznych). Do dnia sporządzania przedmiotowego sprawozdania 2 pracodawców podmiotów leczniczych nie udzieliło pisemnej informacji o sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. Na 81 wydanych decyzji pracodawcy zrealizowali ogółem 66 decyzji, co stanowi 81,48%, przy czym termin wykonania 6 decyzji wyznaczono na 2023 r.

W celu przeprowadzenia analizy porównawczej dokonano podziału podmiotów leczniczych na podmioty lecznicze całodobowe i ambulatoryjne.

Liczba pracowników zatrudnionych z uwzględnieniem powyższego podziału podmiotów leczniczych przedstawia się następująco :

- w 4 całodobowych publicznych podmiotach leczniczych zatrudnionych jest ogółem 2 116 pracowników,
- w 2 podmiotach leczniczych ambulatoryjnych – ogółem 84 pracowników.

Liczba nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem powyższego podziału podmiotów leczniczych kształtuje się następująco:

- w 4 całodobowych publicznych podmiotach leczniczych stwierdzono łącznie 69 nieprawidłowości (regulowanych: 50 decyzjami, 18 wnioskami i 1 poleceniem), co w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników stanowi 3,42%,
- w 2 ambulatoryjnych podmiotach leczniczych stwierdzono łącznie 35 nieprawidłowości (regulowanych: 31 decyzjami i 4 wnioskami), co w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników stanowi 41,67%.

Przeprowadzenie analizy porównawczej nie jest łatwe i nie może być miarodajne, ponieważ nie sposób porównać funkcjonowania dużego samodzielnego publicznego całodobowego podmiotu leczniczego, z całym jego zapleczem technicznym, do małego, zatrudniającego od kilku do kilkudziesięciu pracowników podmiotu świadczącego usługi zdrowotne ambulatoryjnie. Nie sposób jest porównać podmiotów leczniczych całodobowych do ambulatoryjnych z powodu różnej, ze względu na specyfikę pracy, skali zagrożeń. Kierując się jednak liczbą stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bhp należy uznać, iż w 4 podmiotach publicznych całodobowych przy 25-ciokrotnie wyższym zatrudnieniu, liczba nieprawidłowości z zakresu bhp była w stosunku do podmiotów ambulatoryjnych tylko dwukrotnie wyższa, jednakże procentowo w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników, ponad 10-ciokrotnie niższa.

Porównując powyższy stan do danych z roku poprzedniego, według których przy ponad 10-ciokrotnie większej liczbie zatrudnionych pracowników w 2 podmiotach publicznych w porównaniu do liczby zatrudnionych pracowników w 3 podmiotach ambulatoryjnych, prawie 10-ciokrotnie wyższa była skala nieprawidłowości stwierdzona w 3 podmiotach ambulatoryjnych – można stwierdzić, że stan bezpieczeństwa w podmiotach leczniczych całodobowych uległ znaczącej poprawie, natomiast stan przestrzegania przepisów i zasad bhp w podmiotach ambulatoryjnych pozostał na porównywalnym poziomie.

Małą liczbę uchybień stwierdzono zarówno w pierwszej jak i drugiej grupie podmiotów w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp i badań profilaktycznych, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dodatkowych kwalifikacji. Ogólnie dużą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w 1 objętym kontrolą niepublicznym zakładzie (22 nieprawidłowości), które stwierdzone zostały w obszarze szkoleń w dziedzinie bhp, badań profilaktycznych, oceny

ryzyka zawodowego, czynników szkodliwych i uciążliwych, obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz pomiarów skuteczności zastosowanej ochrony przeciwporażeniowej. Powyższe wynikać może z faktu, że zakład kontrolowany był przed 14 laty, ale też z bagatelizowania przez pracodawcę, skupionego na prowadzeniu działalności podstawowej podmiotu, przepisów w dziedzinie bhp.

Analizując rodzaj naruszeń z zakresu bhp w dwóch rodzajach podmiotów stwierdzono, że pewne nieprawidłowości występowały w pierwszej grupie, a w drugiej grupie – incydentalnie lub nie występowały w ogóle. Większa liczba stwierdzonych uchybień w publicznych podmiotach leczniczych związana jest z ilością obiektów, pomieszczeń, urządzeń medycznych, jak też i z większą w stosunku do podmiotów udzielających świadczeń ambulatoryjnych skali zagrożeń. Liczba zagrożeń i ilość zatrudnionych pracowników ma niewątpliwie wpływ na ilość stwierdzonych wypadków przy pracy, których na przestrzeni ostatnich 3 lat w publicznych podmiotach leczniczych odnotowano ogółem 157, w tym 51 związanych z zakłuciem lub skaleczeniem, natomiast w objętych kontrolą podmiotach udzielających świadczeń ambulatoryjnych na przestrzeni ostatnich 3 lat nie wydarzył się wypadek przy pracy.

Nieprawidłowości dotyczące obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych wystąpiły w 2 całodobowych podmiotach leczniczych i 2 podmiotach ambulatoryjnych, stanowiąc największą liczbę stwierdzonych uchybień, tj. 27.

Istotnym elementem w zarządzaniu bezpieczeństwem jest znajomość występujących w procesie pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych. Ich analiza pod kątem oddziaływania na pracownika, następnie eliminacja lub ograniczenie zagrożeń są podstawowym obowiązkiem pracodawcy. W tym obszarze stwierdzono aż 21 nieprawidłowości w 5 kontrolowanych podmiotach, tj. w 3 podmiotach udzielających świadczeń medycznych całodobowych i 2 podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Nieprawidłowości dotyczyły m.in. nierozpoznania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, nieprzeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych, nieopracowania programu ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi, nie prowadzenia wymaganych rejestrów, niesporządzenia spisu substancji niebezpiecznych, braku instrukcji bhp stosowanych w procesie pracy produktów chemicznych.

Wciąż jeszcze stwierdzane są nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej – w tym obszarze zarejestrowano 18 nieprawidłowości w 5 podmiotach leczniczych, w tym w 4 całodobowych podmiotach leczniczych i 2 podmiotach ambulatoryjnych. W każdym z 5 podmiotów wystąpiły przypadki niedostarczenia pracownikom odzieży roboczej, obuwia roboczego lub indywidualnych środków ochrony przed zagrożeniami.

Natomiast we wszystkich 6 podmiotach leczniczych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego (niedokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w zakresie rodzaju wykonywanych czynności i istniejącego narażenia, nie uwzględnienia wyposażenia miejsca pracy, wykonywanych przez pracowników zadań, stosowanych w procesie pracy środków ochrony przed zagrożeniami). Obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika w zakresie bhp, w tym prawidłowe sporządzenie oceny występujących na danym stanowisku zagrożeń ma ogromne znaczenie.

Nieprawidłowości dotyczące nadzoru i kontroli stanu bhp stwierdzono w 3 podmiotach leczniczych, tj. w 2 udzielających świadczeń medycznych całodobowych oraz w 1 udzielającym świadczeń wyłącznie ambulatoryjnych. Nieprawidłowości dotyczyły nieodbywania przez komisję bhp posiedzeń z częstotliwością określoną w Kodeksie pracy; w 2 podmiotach publicznych – nierealizowania przez służbę bhp nałożonych na nią zadań, oraz brak konsultacji z przedstawicielami pracowników działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy – w 1 podmiocie publicznym. W podmiocie ambulatoryjnym nie przeprowadzono oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Brak odpowiedniego nadzoru w zakładzie ujawnił się w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli w obszarze eksploatacji maszyn, urządzeń, instalacji. Działająca w zakładzie służba bhp, realizując nałożone na nią zadania, powinna dostrzec nieprawidłowości wskazane w obszarach niniejszego sprawozdania. Często w trakcie omawiania protokołu kontroli pracodawcy dużych, całodobowych podmiotów publicznych dowiadują się od inspektorów pracy o skali występujących w zakładzie nieprawidłowości dotyczących stanu bhp. Wciąż jeszcze stwierdza się niską kulturę ukierunkowaną na bezpieczeństwo, oraz dyspozycję organów doradczo-kontrolnych dopasowywania się do oczekiwań pracodawcy skupionego na prowadzeniu podstawowej działalności podmiotu leczniczego. Działająca w zakładzie pracy służba bhp, odpowiednio merytorycznie przygotowana, powinna przeprowadzać systematyczne kontrole warunków świadczenia pracy, w szczególności z uwzględnieniem organizacji procesów pracy i ich wpływu na warunki pracy, stanu technicznego pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, 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, na bieżąco informując pracodawcę o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych i doradzając w zakresie ich eliminacji.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom warunków pozwalających na bezpieczną i higieniczną pracę. Do zapewnienia i utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy potrzebne jest wspólne działanie zaangażowanego w poprawę bezpieczeństwa pracy pracodawcy i świadomego pracownika działającego w przekonaniu i poczuciu siły sprawczej w obszarze poprawy warunków pracy.

### **Kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia w ramach Strategii kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022-2024**

W 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w zakresie tematu „Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia” przeprowadzili 37 kontroli w 37 podmiotach.

Postępowania kontrolne wykazały najwięcej nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. W wyniku 9 kontroli stwierdzono, że pracodawca nie zapewniał, aby co najmniej jedna część wypoczynku obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, w 5 przypadkach pracodawca nie udzielał urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo, a w 4 przypadkach – pracodawca nie udzielił nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

W zakresie czasu pracy, jak i dokumentacji z nim związanej, w 6 postępowaniach kontrolnych stwierdzono, iż pracodawca nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy. Opisywana nierzetelność polegała na niewykazywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Na podstawie jednego postępowania kontrolnego ustalono, iż pracodawca w ogóle nie założył i nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników. W 4 przypadkach stwierdzono, iż pracodawcy nie ustalili systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w formie obwieszczenia.

Kontrole przeprowadzone w 2 podmiotach wykazały, iż pracodawca nie obniżył wymiaru czasu pracy pracowników w związku z wystąpieniem święta w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, w konsekwencji powstały godziny nadliczbowe, które nie zostały zrekompensowane.

W zakresie legalności zatrudnienia najczęściej powtarzającą się nieprawidłowością było nieopłacenie, bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy (5 przypadków), a w 4 przypadkach stwierdzono nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, tj. po upływie 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia.

Podczas jednej kontroli inspektor pracy stwierdził, iż dwie osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia świadczyły pracę w warunkach wypełniających cechy stosunku pracy.

Pozostałe nieprawidłowości miały charakter jednostkowy, jak np. nieterminowa wypłata wynagrodzenia (2 przypadki), po 1 przypadku – niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, niezapewnienie odpoczynku dobowego, przekroczenie rocznego limitu godzin nadliczbowych.

Przyczyny powstawania nieprawidłowości, według inspektora pracy, związane były z nieznanymi obowiązuje przepisów prawa, jak i niedbałością pracodawców o ich przestrzeganie. Przykładem tego są naruszenia dotyczące nieustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w formie obwieszczenia, jak i sprawy dotyczące nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników. W przypadku tego drugiego naruszenia, pracodawcom oprócz nieznanymi przepisów, przyświecała niejednokrotnie chęć ukrycia innych poważniejszych nieprawidłowości, takich jak np. praca w godzinach nadliczbowych, czy w porze nocnej, niezachowanie odpoczynku dobowego, tygodniowego.

Nieprawidłowości związane z udzielaniem urlopów wypoczynkowych związane były z faktem, iż okres urlopowy (czerwiec-wrzesień) przypada w okresie najintensywniejszej pracy na budowie. Firmy budowlane chciały wykorzystać odpowiednie warunki pogodowe, aby przyspieszyć postępy prac. Ponadto, dużą część pracowników firm budowlanych na terenie województwa lubelskiego stanowili pracownicy o narodowości ukraińskiej. W momencie wybuchu wojny na Ukrainie, wielu z nich musiało powrócić do kraju. W związku z tym firmy budowlane straciły pracowników, ciężko było znaleźć nowych. Terminy realizacji zleceń w ograniczonym składzie załogi wymusiły pracę non stop, bez przerw urlopowych.

Zaległości w opłacie składek na Fundusz Pracy związane były trudnościami, z jakimi borykały się firmy budowlane. Pandemia, a następnie wybuch wojny, zmieniły sytuację również na rynku budowlanym. Pojawiły się problemy z dostępnością niektórych materiałów budowlanych, jak również z ich ceną, a to spowodowało, iż firmy budowlane będące dla siebie podwykonawcami zaczęły zalegać wzajemnie ze spłatami. Chcąc zapewnić terminową i właściwą realizację wypłaty wynagrodzeń, pracodawcy odstępowali od opłacania lub przesuwali w czasie opłatę składek na ubezpieczenie społeczne, chcąc w ten sposób zyskać oszczędności.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 84 wniosków w 22 wystąpieniach. Na podstawie informacji udzielonych po przeprowadzonych postępowaniach kontrolnych ustalono, że pracodawcy zastosowali się do skierowanych środków prawnych oraz podjęli odpowiednie kroki zmierzające do uniknięcia podobnych uchybień w przyszłości.

W związku z naruszeniami dotyczącymi nieopłacenia składek na Fundusz Pracy na trzech pracodawców nałożono 3 mandaty (łączna kwota grzywien 4 100 zł). Ponadto za naruszenia dotyczące czasu oraz nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych nałożono mandat karny w wysokości 1 300 zł. W 4 kontrolach zastosowano 4 środki wychowawcze w postaci pouczenia.

Branża budowlana, z uwagi na specyfikę, stanowi trudną tematykę kontrolną. Na placach budowy rzadko kiedy pracę świadczą pracownicy jednej firmy, najczęściej są to różni podwykonawcy, co z kolei utrudnia sprawowanie jednakowego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Celem firm budowlanych jest realizacja inwestycji w terminie, czyli wywiązanie się z podjętych zobowiązań. Często o wyborze firmy do konkretnego projektu decyduje zaproponowany, najkrótszy czas zakończenia inwestycji. W związku z tym inwestorzy narzucają swoje harmonogramy prac bez uwzględnienia różnych czynników, takich jak warunki atmosferyczne, nieterminowa dostawa towarów, niewypłacalność poszczególnych firm. Te wszystkie elementy wpływają na opóźnienia w realizacji projektów, a to z kolei powoduje kumulację pracy w innym terminie, czyli zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o czasie pracy, bądź o urlopach wypoczynkowych.

## 2.3. Legalność

W 2022 r. zadania w zakresie legalności obejmowały:

- kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich,
- kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców
- kontrole agencji zatrudnienia i powierzanie pracy tymczasowej,
- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium RP oraz do Polski w ramach świadczenia usług.

### Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 1 550 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 1 511 podmiotach, które łącznie powierzały pracę 26 583 osobom, w tym 22 235 pracownikom i 3 460 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrolą – pod kątem legalności zatrudnienia – objęto w 2022 r. 10 887 osób (dla porównania w 2021 r. – 8 048 osób w trakcie 1 331 kontroli, a w 2019 r. podczas 1 464 kontroli analizowano zatrudnienie 9 730 osób). W statystyce pominięto 2020 r., w trakcie którego inspektorzy pracy nie wykonywali kontroli w normalnym trybie (przez okres ponad 5 miesięcy) i przeprowadzono znacznie mniejszą liczbę kontroli.

W 2022 r. ujawniono:

- niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego pracowników i osób wykonujących pracę w ramach umów zlecenia – na 10 861 zbadanych przypadków: 80 osób nie zostało zgłoszonych do ZUS, co stanowi 0,7%, natomiast 582 osoby pracowały nielegalnie okresowo, tj. 5,3%, łącznie biorąc pod uwagę ten parametr 6% osób wykonywało pracę nielegalnie;
- niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – na 8 927 zbadanych przypadków: 73 osoby nie posiadały umowy (0,8%), a odnośnie do 59 osób stwierdzono potwierdzenie umowy po terminie (0,6%).

W 2021 r. ujawniono 428 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 5,3% ogólnej liczby osób objętych badaniem (8 048).

Z danych uzyskanych w poprzednich latach wynika, iż 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 wzrosła w porównaniu z 2019 r. o 1,8, i była o 0,7% większa w porównaniu z 2020 r., ale przeprowadzono wtedy dużo mniej kontroli legalności zatrudnienia.

Analizując poszczególne lata, począwszy od 2016 r. i uwzględniając 2022 r., można stwierdzić, iż skala nielegalnego zatrudnienia na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie mieści się w przedziale od 2% do 6%.

Ponadto w roku sprawozdawczym stwierdzono inne nieprawidłowości w obszarach weryfikowanych przez inspektorów pracy podczas kontroli legalności zatrudnienia:

- niepowiadomienie przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej – spośród 1 755 osób objętych kontrolą, 17 nie powiadomiło PUP, a 5 dokonało tego nieterminowo,
- nieopłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy, które stwierdzono w odniesieniu do 504 osób z 13 964 osób objętych kontrolą (ogólna kwota zaległości wyniosła 198 418 zł),
- nieterminowe opłacanie składek, które dotyczyło 1 409 osób na 13 558 poddanych kontroli,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy, które stwierdzono w odniesieniu do 38 osób (na 13 112



zbadanych), a uchybienia w tym zakresie dotyczyły 27 osób – łącznie nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 65 osób (ogólna kwota zaległości wyniosła 33 344 zł).

W 2022 r., podobnie jak w latach ubiegłych, większość kontroli zrealizowano 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, 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 firmach tych pozostałe zagadnienia weryfikowane podczas kontroli, jeśli nawet wystąpiłyby w tym zakresie nieprawidłowości, miałyby one charakter incydentalny.

Znaczącą większość kontroli przeprowadzonych została w podmiotach z sektora prywatnego (1 492) – nieprawidłowości zostały stwierdzone w trakcie 504 kontroli, w wyniku których zastosowano środki prawne w zakresie ujawnionych nieprawidłowości:

- podmioty prywatne krajowe – przeprowadzono 1 418 kontroli, a środki prawne w celu usunięcia stwierdzonych uchybień wydano w 475 przypadkach (33,5%),
- podmioty prywatne zagraniczne – 44 kontrole i w 20 przypadkach w celu usunięcia stwierdzonych uchybień zastosowano środki prawne (45,5%).

W sektorach publicznych, czyli państwowym lub samorządowym przeprowadzono 54 kontrole (5 w podmiotach państwowych, 48 – w samorządowych oraz 1 – w podmiocie mieszanym), a nieprawidłowości stwierdzono w 7 podmiotach samorządowych, kierując do nich środki prawne z zakresu legalności zatrudnienia (w jednostkach państwowych nie stwierdzono nieprawidłowości).

Wyniki te wskazują, iż planowanie kontroli legalności zatrudnienia w sektorze publicznym nie wydaje się celowe. Uzasadnieniem do ich podjęcia będą raczej skargi lub wnioski o kontrolę pochodzące od osób trzecich. Niemniej jednak w tych sektorach jest stosunkowo dużo osób zatrudnionych a nieprawidłowości są znikome.

Uwzględniając wielkość podmiotów kontrolowanych, uzyskamy dalsze wskazówki ukazujące rozkład środków prawnych wydawanych w związku z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalnym powierzaniem pracy:

- w zakładach małych (do 9 osób) – 345 kontroli, w których wydano środki prawne w związku z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalnym powierzaniem pracy, co stanowi 32% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (1 077),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 141 kontroli, w których wydano środki prawne w związku z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalnym powierzaniem pracy, co stanowi 38,2% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (369),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 26 kontroli, w których wydano środki prawne w związku z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalnym powierzaniem pracy, co stanowi 29,2% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (89),
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób – 3 kontrole, w których wydano środki prawne w związku z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalnym powierzaniem pracy, co stanowi 20% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (15).

Zarówno w roku bieżącym, jak i w latach poprzednich najczęściej kontrolowanymi branżami były: handel i naprawy, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, pozostała działalność usługowa oraz transport i magazynowanie. W tym miejscu nie można pominąć faktu, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie znaczną część kontroli zrealizowanych w ramach tematu T 013 przeprowadzono na skutek skarg. W tych przypadkach inspektorzy pracy nie mieli wpływu na dobór podmiotów do kontroli pod względem wielkości, liczby osób świadczących pracę, branży itp. Niemniej jednak i w tych

przypadkach wskazywane w skargach podmioty należy zaliczyć głównie do małych i średnich podmiotów gospodarczych, działających w w/w branżach.

W 2022 r., w przeciwieństwie do lat ubiegłych, tj. 2021 r. i 2020 r., na pierwszym miejscu pod względem skali (w ujęciu procentowym) wydanych środków prawnych dotyczących legalności zatrudnienia znalazła się branża transport i magazynowanie, gdzie środki prawne związane z realizacją tematu wydano w 35 kontrolach na 69 przeprowadzonych kontroli, co stanowi 50,7% (w 2017 r., 2018 r. i 2019 r. branża ta zajmowała pierwsze miejsce pod względem liczby ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia). Na drugim miejscu jest branża usługi administrowania z 44,7% – środki prawne wydano w 17 kontrolach na 38 przeprowadzonych kontroli.

Stan epidemii i ograniczenie działalności podmiotów działających w branży zakwaterowanie i usługi gastronomiczne w poprzednich latach, tj. w 2020 r. i 2021 r. mógł spowodować, iż w tej branży stwierdzono 3% osób nielegalnie zatrudnionych (20 z 653 osób objętych kontrolą). Inna sytuacja miała miejsce w 2022 r., w którym ta branża działała normalnie (bez zakłóceń) – środki prawne związane z legalnością zatrudnienia wydano po 63 kontrolach spośród 153, co stanowi 41,2%.

W 2022 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 2022 r. inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierował jedno zawiadomienie do prokuratury w związku z naruszeniem art. 218 § 1a i art. 219 Kodeksu karnego przy realizowaniu kontroli dotyczącej m.in. legalności zatrudnienia (z ustaleń kontroli wynikało, iż 1 pracownik świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 09.08.2022 r. do dnia 31.10.2022 r. bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych). W sprawie zostało wszczęte dochodzenie.

W 2022 r. odnotowano występowanie nieprawidłowości w odniesieniu do wszystkich zagadnień badanych również w latach ubiegłych. Również przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w większości pokrywają się z określonymi w latach poprzednich.

Podstawową, i w znaczącej większości wyłączną przyczyną występowania zjawisk niepożądanych, od dłuższego już czasu, są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych, tj. ich trudna sytuacja finansowa. Podobnego zdania są osoby kontrolowane. Różni się natomiast, co do niektórych powodów występowania tego zjawiska w konkretnych przypadkach.

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 w 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.

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 wraz ze zmianą przepisów generują obowiązek zgłoszenia do ZUS i dają możliwość „uniknięcia” opłacenia składek, a w skrajnych przypadkach kuszą nieujawnieniem powierzenia pracy w ogóle. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wprowadzony 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 w wielu przypadkach 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 nisko 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 dotychczasowego lub innego pracodawcy.

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. pojawiła się 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+. Wskazywali na ten problem podczas kontroli przedsiębiorcy z branży budowlanej, informując, że ich pracownicy odchodzą z pracy, pobierając świadczenia i pracując dorywczo na czarno. Przez takie działania nie mają ludzi do pracy, mimo iż w branży budowlanej wynagrodzenia nie należą do najniższych. Jako przykład można wskazać pracodawcę kontrolowanego zarówno przez inspektorów pracy z sekcji legalności zatrudnienia, jak i podczas kontroli związanych z wypadkami przy pracy i tematami budowlanymi. Pracodawca ten od wielu lat nikogo nie zatrudnia bez umowy, chociaż wielu pracowników budowlanych chce i woli pracować nielegalnie. Prezentuje wobec takich osób stanowisko cyt. „jak chcesz u mnie pracować to tylko na umowę o pracę, a bez umowy nie ma u mnie pracy”. Wielokrotnie pracodawca ten mówił, że osoby zostają przeszkolone, odbywają badania lekarskie, dostają ubrania robocze, a po kilku dniach uciekają z pracy, bo nie chcą płacić swoich należności wobec Skarbu Państwa lub tracić różnego rodzaju świadczeń, o których mowa wyżej.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu rozwiązania wszelkich bolączek związanych z ponoszeniem kosztów powierzania 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 pracowników z podmiotów podstawowych, zastępowania ich kadrami mobilnymi, przy jednoczesnym lekceważeniu podstawowego warunku, jakim jest konieczność dbania o to, aby powierzana praca odpowiadała definicji pracy tymczasowej.

Przyczyną niepowiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej przez wielu bezrobotnych był brak umowy na piśmie, którą mogliby przedłożyć w urzędzie. Część z nich nie było świadomych możliwości powiadomienia urzędu bez konieczności dostarczenia umowy i z tego powodu zaniechało tej czynności.

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 2022 r. nie były podejmowane na szeroką skalę działania o charakterze prewencyjnym dedykowane zagadnieniom z obszaru legalności zatrudnienia obywateli polskich (inspektorzy pracy w związku z działaniami wojennymi na Ukrainie w większym zakresie byli zaangażowani w przedsięwzięcia ukierunkowane na cudzoziemców). W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 5 prelekcji dotyczących tematyki legalności zatrudnienia oraz handlu ludźmi dla uczniów ostatnich klas w 3 szkołach:

- 3 szkolenia dla uczniów Zespołu Szkół Samochodowych w Lublinie (139 uczniów),
- 1 szkolenie dla uczniów w Zespole Szkół nr 2 w Krasnymstawie (57 uczniów),
- 1 szkolenie dla uczniów VIII Liceum Ogólnokształcącego w Lublinie (123 uczniów).

Podczas spotkań przedstawiano definicje związane z handlem ludźmi oraz omawiano podstawowe przepisy z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz przepisy dotyczące świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, których znajomość pozwoli uniknąć stania się ofiarą handlu ludźmi oraz ofiarą pracy przymusowej. Młodzieży udostępniono również wydawnictwa Głównego Inspektoratu Pracy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz komiksy wydane przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W 2021 r. i 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 dla obywateli polskich. Ten stan utrzymuje się jeszcze do dzisiaj i w bieżącym roku sprawozdawczym także nie były podejmowane wspólne kontrole z innymi instytucjami.

Współpraca z instytucjami działającymi w obszarze lokalnego rynku pracy (starostowie, powiatowe urzędy pracy, ZUS) przejawiała się w 2022 r. przede wszystkim w informowaniu ich o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach oraz podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazanych przez ZUS czy urząd pracy:

- do starostów i powiatowych urzędów pracy skierowano 5 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz przeprowadzono na wniosek PUP 2 kontrole,
- do ZUS skierowano 23 pisma o nieprawidłowościach (niezgłaszanie osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległości w opłacaniu składek na

ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy) oraz przeprowadzono na wniosek ZUS 9 kontroli.

Ponadto do powiatowych urzędów pracy kierowano zapytania o osoby bezrobotne.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2022 r. inspektorzy pracy skierowali do administracji skarbowej 6 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach. Ponadto na wniosek administracji skarbowej przeprowadzono 3 kontrole.

Z naszego punktu widzenia współpraca układa się dobrze, ale nie ze wszystkimi instytucjami. 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 zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od lat wykazują duże zainteresowanie naszymi propozycjami i czynnie włączają się do ich realizacji. 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 2022 r. administracja skarbowa, 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 szansę przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli.

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

W 2022 r. zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie weryfikowali podczas 428 kontroli przeprowadzonych w 409 podmiotach, tj. o 76% (243) więcej w odniesieniu do liczby kontroli zrealizowanych w 2021 r. (243 kontrole w 230 podmiotach).

W miesiącach IX i X 2022 r. kontrole zostały ukierunkowane na podmioty powierzające pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomień PUP – uproszczonej procedury wprowadzonej ustawą z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Kontroli tych przeprowadzono 155 w 155 podmiotach.

Liczba przeprowadzonych kontroli jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości podmiotów kontrolowanych określonej w oparciu o liczbę osób świadczących w nich pracę. W 2022 r. przeprowadzono:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób – 219 kontroli,
- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – 120 kontroli,
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – 72 kontrole,
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – 17 kontroli.

Wyżej przedstawione zestawienie odzwierciedla strukturę przedsiębiorstw działających w województwie lubelskim. Struktura ta wskazuje, że udział podmiotów w poszczególnych przedziałach wielkości zatrudnienia w grupie podmiotów objętych kontrolą nie odbiega w sposób istotny od kontrolowanych w latach poprzednich.

Z danych zgromadzonych w 2022 r. wynika, że podmioty objęte kontrolą powierzały pracę 2 937 cudzoziemcom. Ich udział w ogólnej liczbie osób świadczących pracę na rzecz tych podmiotów wyniósł 8%. W roku ubiegłym osiągnął on wartość 22,86%. W przeliczeniu na jedną kontrolę liczba cudzoziemców wyniosła 7. W poprzednich latach sprawozdawczych była ona znacznie wyższa: w 2021 r. osiągnęła wartość 15, a w 2020 r. – 11 cudzoziemców/kontrolę. Taki stan rzeczy może wynikać ze struktury zatrudnienia w zakładach objętych kontrolą. W przeważającej części były to zakłady zatrudniające mniejszą liczbę osób, a tym samym powierzające pracę mniejszej liczbie obcokrajowców.

Zwiększona liczba podmiotów objętych kontrolą w ramach realizacji w/w zadania świadczy o wzroście prawdopodobieństwa napotkania cudzoziemców w kontrolowanych zakładach, a co się z tym wiąże o powszechności ich uczestnictwa w lokalnym rynku pracy. Spadek liczby obcokrajowców przypadającej na jedną kontrolę zdaje się wskazywać na to, że po ich pracę sięgają coraz mniejsze podmioty gospodarcze. Sprzyja temu z jednej strony chęć niesienia pomocy obywatelom kraju, na obszarze którego toczą się działania wojenne, z drugiej – uproszczone procedury ułatwiające powierzanie pracy obywatelom Ukrainy.

Znaczący wpływ na uzyskane wyniki miała migracja ludności ukraińskiej w związku z konfliktem zbrojnym toczącym się na obszarze Ukrainy. Masowy napływ uchodźców z kraju objętego działaniami wojennymi oraz wsparcie udzielone im przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej, a także obywateli naszego Kraju, skutkowało istotnym wzrostem powszechności udziału cudzoziemców w lokalnym rynku pracy. Przejawem tego jest wzrost prawdopodobieństwa napotkania obcokrajowców w kontrolowanych zakładach pracy – w szczególności obywateli Ukrainy – na obszarze właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Ponad 30% kontroli, w ramach których weryfikowano zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców zostało zainicjowanych skargami (w 2021 r. było ich ok. 19%). Na 130 skarg – 32 zostały wniesione bezpośrednio przez cudzoziemców. W poprzednim roku sprawozdawczym obcokrajowcy wniesli 46 skarg. Taki stan rzeczy może sugerować, że nieco zmniejszył się poziom ich niezadowolenia w związku z wykonywaną przez nich pracą, a co się z pewnością z tym wiąże wzrósł poziom praworządności w tym zakresie.

W ramach realizacji w 2022 r. zadania dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców, kontrolą objęto 1 935 obcokrajowców, tj. 65,9% (wzrost o 36,4% w stosunku do 2021 r.) ogólnej liczby cudzoziemców świadczących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów. Wśród tych osób, 564 (29,15%) uzyskało prawo do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 148 (7,65%) – na podstawie zezwoleń na pracę sezonową oraz 649 (33,54%) – na podstawie powiadomień powiatowych urzędów pracy. Łatwo zauważyć, że uproszczona procedura „pomocowa” wprowadzona dla obywateli Ukrainy ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w istotny sposób ułatwiła polskim podmiotom gospodarczym korzystanie z możliwości powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym przypadku obywatelom Ukrainy. Łącznie na podstawie uproszczonych procedur umożliwiających powierzanie pracy obcokrajowcom („oświadczeń” i „powiadomień”) pracę podjęło 1 213 spośród 1 935 cudzoziemców, tj. 62,69%.

Zaobserwowano dalszy spadek udziału cudzoziemców posiadających prawo do pracy na podstawie zezwoleń na pracę sezonową. W bieżącym roku sprawozdawczym osiągnął on wartość 7,65%. W 2021 r. wynosił 10% i był mniejszy o ok. 40% od ustalonego w 2020 r. Znacznie się obniżył również udział osób posiadających zezwolenia na pracę (bez zezwolenia na pracę sezonową) w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą w stosunku do roku ubiegłego – z 50,8% w 2021 r. do niespełna 30% w 2022 r.

Najczęściej pracę na terenie województwa lubelskiego podejmowali obywatele następujących państw:

- Ukraina – 1 518 osób,

- Białoruś – 295 osób,
- Indie – 25 osób,
- Gruzja – 15 osób,
- Bangladesz – 14 osób,
- Rosja – 12 osób,
- Bułgaria – 11 osób.

Pojedyncze przypadki dotyczą pozostałych narodowości: Mołdowa – 6 osób, Turcja – 5, po 4 osoby – Rumunia, Nepal, Uzbekistan, Armenia – 3 osoby, Łotwa – 2 osoby, po 1 osobie – Egipt, Francja, Iran, Kanada, Kirgistan, Pakistan, Słowacja, USA, Wielka Brytania, Wietnam, Włochy.

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawnili 107 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym 23 przypadki dotyczące osób, które uzyskały prawo do pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 30 przypadków dotyczących obywateli Ukrainy, którzy uzyskali prawo do pracy po powiadomieniu powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy. Dla porównania w 2021 r. stwierdzono 123 przypadki nielegalnego powierzenia pracy obcokrajowcom, a w 2020 r. – 45 przypadków.

Odnosząc uzyskane wyniki do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą zauważymy, że w bieżącym roku sprawozdawczym udział nielegalnego powierzenia pracy w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą wyniósł – 5,53%. W latach poprzednich wynosił on: 2021 r. – 11,79%, 2020 r. – 7,54%, 2019 r. – 11,35%, 2018 r. – 13%.

Porównując otrzymane wyniki zauważamy znaczny spadek nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom w 2022 r. zarówno w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego (o 6,26%), jak i do lat ubiegłych. W znaczącej mierze jest to wynikiem wyętej pracy inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Niemniej jednak nie można w tym miejscu pominąć wpływu na ogólny poziom świadomości prawnej podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom realizowanych centralnie w środkach masowego przekazu akcji propagujących nadzwyczajne ułatwienia dla podmiotów korzystających z pracy obcokrajowców, w szczególności obywateli Ukrainy, wprowadzone przepisami 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 oraz ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Nielegalnie powierzono pracę obywatelom następujących państw:

- Ukraina – 71 osób (w 2021 r. – 91, w 2020 r. – 38),
- Białoruś – 23 osoby (w 2021 r. – 15, w 2020 r. – 7),
- Gruzja – 4 osoby (w 2021 r. – 12, w 2020 r. – 7),
- Mołdowa – 4 osoby,
- Indie, Rosja – po 2 osoby,
- Nepal – 1 osoba.

Do najważniejszych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców należy zaliczyć:

- pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – 38 przypadków (2% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 19 obywateli Białorusi, 13 obywateli Ukrainy, 4 obywateli Mołdowy i 2 obywateli Indii,
- brak zezwolenia na pracę – 35 przypadków (1,81% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 31 obywateli Ukrainy oraz 4 obywateli Gruzji,
- brak umowy w formie pisemnej – 17 przypadków (0,89% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą), w tym 14 obywateli Ukrainy oraz po 1 obywatelu Białorusi, Indii, Nepalu,
- nielegalny pobyt – 3 obywateli Białorusi,
- podstawa pobytu nieuprawnniająca do wykonywania pracy – 1 obywatel w celu usunięcia stwierdzonych uchybień Afganistanu.



Odnosnie do 10 cudzoziemców objętych kontrolą ustalono, że nie zostali oni zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego. Natomiast po wymaganym terminie zgłoszono 170 obcokrajowców. Oznacza to, że na 1 935 cudzoziemców objętych kontrolą aż 180 (9,30%) z nich okresowo było nielegalnie zatrudnionych lub nielegalnie wykonywało inną pracę zarobkową.

W związku z powierzaniem pracy obywatelom Ukrainy na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w 40 przypadkach stwierdzono uchybienia w zakresie terminowości powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, z których 12 zostało zakwalifikowane jako nielegalne powierzenie pracy. Uchybienia w tym zakresie świadczą o okresowym nielegalnym powierzaniu pracy obywatelom Ukrainy (bez wymaganego zezwolenia na pracę). Biorąc powyższe pod uwagę liczba ogólna stwierdzonych przypadków nielegalnego powierzenia pracy obcokrajowcom wzrosła ze 107 do 135, a tym samym udział nielegalnie pracujących wzrósł z 5,53% do 6,98% liczby cudzoziemców objętych kontrolą.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. wskazują, że podobnie jak w roku poprzednim nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom wystąpiło wyłącznie w podmiotach sektora prywatnego.

Rozkład nielegalnego powierzenia pracy w zależności od wielkości podmiotu kontrolowanego przedstawiało się następująco:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób – nieprawidłowości stwierdzono w 22 podmiotach,
- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – w 12 podmiotach,
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – w 6 podmiotach,
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – w 4 podmiotach.

W odniesieniu do wszystkich ujawnionych w 2022 r. przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom posiadającym prawo do pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odnotowano niewielki wzrost udziału tej grupy w odniesieniu do wszystkich ujawnionych przypadków w porównaniu z rokiem ubiegłym. Łącznie takich przypadków było 23, na 107 wszystkich ujawnionych, tzn. 32,4%. W 2021 r. ich udział wynosił ok. 30%, a w 2020 r. – 62,79%.

Wśród obywateli Ukrainy, którym nielegalnie powierzono wykonywanie pracy 16 (22,5%) uzyskało prawo do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (w 2021 r. – 38,5%), a 30 (42,25%) w oparciu o procedurę wprowadzoną w związku z konfliktem zbrojnym (powiadomienie PUP).

Znacząco zmniejszyła się liczba obcokrajowców pracujących bez wymaganego zezwolenia na pracę – z 54 osób w 2021 r. do 35 w bieżącym roku sprawozdawczym. W 2020 r. ujawniono 26 takich przypadków. Dodatkowo odnotowano dalszy spadek o 11,2 punktu procentowego udziału tej grupy cudzoziemców w ogólnej liczbie obcokrajowców nielegalnie pracujących – do 32,7% w 2022 r., gdy w 2021 r. wynosił on 43,9%, a w 2020 r. 60,5%.

Bez umów zawartych w formie pisemnej pracowało 17 cudzoziemców, co stanowiło 15,9% wszystkich ujawnionych nielegalnie pracujących obcokrajowców. W minionym okresie sprawozdawczym stanowili oni 17,1% ogółu nielegalnie pracujących. W tym zakresie odnotowano spadek o 1,2 punktu procentowego.

Podobnie jak w 2021 r., w bieżącym roku sprawozdawczym nie ujawniono nieprawidłowości odnoszących się do powierzenia pracy cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pracę sezonową.

W 2022 r. zostało skierowane do prokuratury jedno zawiadomienie w związku z podejrzeniem możliwości popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 § 1a i art. 219 Kodeksu karnego. Podstawą zawiadomienia było niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego dwóch pracowników, w tym cudzoziemca – obywatela Białorusi oraz naruszenie

praw pracownika w stosunku do cudzoziemca – niepotwierdzenie na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy, brak dokumentacji pracowniczej, tj. ewidencji czasu pracy, niewydanie świadectwa pracy w terminie, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych naruszeń są:

- chęć utrzymania rentowności prowadzonej działalności gospodarczej na dotychczasowym poziomie,
- chęć osiągnięcia zysku lub jego zwiększenia, pomimo niesprzyjających warunków rynkowych,
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia wymaga pewnego wysiłku i wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów),
- 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. Dodając do tego niewielkie prawdopodobieństwo kontroli w przypadku realizowania prac krótkotrwałych, zwłaszcza w znacznej odległości od miejscowości, w których zlokalizowane są siedziba okręgowego inspektoratu pracy lub biura oddziałów,

a ponadto:

- nałożenie się wspomagających podmioty gospodarcze wielu uregulowań dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom, zwłaszcza obywatelom Ukrainy, skutkujące niezrozumieniem lub brakiem wiedzy w celu doboru właściwej procedury w tym zakresie,
- brak jasnego, jednoznacznego włączenia do definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi niezgłoszenia obcokrajowca do ubezpieczenia społecznego – wcześniej tak jaskrawo niewystępującego i niezbędnego w zaistniałych nowych okolicznościach polegających na możliwości powierzenia pracy obywatelom Ukrainy bez uprzedniego uzyskania prawa do pracy w Rzeczypospolitej Polskiej dla/lub przez tego cudzoziemca,
- brak przepisów penalizujących wprost 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.

Wieloletni nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzony przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Straż Graniczną, a także działania podejmowane przez Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie i powiatowe urzędy pracy w znacznym stopniu uwrażliwiły podmioty powierzające pracę cudzoziemcom na potrzebę spełnienia wymagań określonych w przepisach prawa. Może niekiedy zabraknąć szczegółowej wiedzy na ten temat, ale świadomość konieczności dopełnienia pewnych procedur można uznać w zasadzie za powszechną.

Kontrolowane podmioty niezależnie od upływającego czasu tłumaczą własne błędy w podobny sposób, wysuwając na plan pierwszy:

- wielość przepisów oraz częste ich zmiany, a także trudność właściwego interpretowania,
- niedostateczną znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- rosnące koszty prowadzonej działalności.

W 2022 r. OIP w Lublinie podejmował działania prewencyjne w obszarze legalności zatrudnienia cudzoziemców – istotnym elementem było informowanie w mediach i na stronach internetowych OIP w Lublinie oraz innych stronach internetowych o przepisach dotyczących legalnego zatrudnienia cudzoziemców, jak również o uprawnieniach inspekcji pracy w zakresie nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów prawa względem zatrudnionych cudzoziemców. M.in. koordynator sekcji legalności zatrudnienia trzykrotnie udzielał stacjom radiowym Radio Lublin oraz TOK FM wywiadów na temat powierzania pracy cudzoziemcom.

W dniu 17.05.2022 r. w ramach zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Polsko-Ukraińskiego Dnia Informacyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie

przygotował stoisko informacyjne, na którym inspektorzy pracy sekcji legalności zatrudnienia dzielili się z mieszkańcami miasta oraz cudzoziemcami wiedzą na temat legalnego powierzania pracy cudzoziemcom oraz legalnego podejmowania pracy w Polsce przez obcokrajowców. Propagowano właściwe formy i warunki zatrudnienia, w tym poprzez rozpowszechnianie materiałów promocyjnych dotyczących tej tematyki oraz prawa pracy.

W dniu 04.07.2022 r. w Starostwie Powiatowym w Łęcznej odbyło się spotkanie dyrektorów oraz pracowników powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego, w którym na zaproszenie Dyrektora PUP w Łęcznej udział wzięli m.in. przedstawiciel OIP w Lublinie oraz funkcjonariusze z dwóch placówek Straży Granicznej w Białej Podlaskiej i w Lublinie. Tematem spotkania były zagadnienia dotyczące problematyki legalnego pobytu oraz podjęcia pracy przez cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy. Spotkanie polegało na udzielaniu odpowiedzi na pytania uczestników szkolenia oraz wymianie informacji na temat problematyki dotyczącej zezwoleń na pracę sezonową, oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, powiadomień zgłaszanych do urzędów pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca. W konferencji wzięło udział 50 osób.

W 2022 r. każdego dnia roboczego w godzinach 8<sup>00</sup> do 10<sup>00</sup> w siedzibie OIP w Lublinie pełniony był dyżur przez inspektorów pracy z sekcji legalności zatrudnienia, w trakcie którego cudzoziemcy, i nie tylko, mieli możliwość uzyskania porady w zakresie dotyczącym legalności zatrudnienia.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie nawiązał w 2022 r. współpracę z Fundacją Instytutem na rzecz Państwa Prawa, w celu dotarcia do osób narodowości ukraińskiej, które poszukują informacji na temat legalnego zatrudnienia w Polsce, uprawnień pracowniczych oraz obowiązków pracodawców. Podczas trzech spotkań szkoleniowych realizowanych za pośrednictwem profilu Instytutu na rzecz Państwa Prawa na Facebooku inspektorzy pracy OIP w Lublinie informowali o uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy, działaniach podejmowanych przez inspektorat na rzecz obywateli Ukrainy, o możliwości kontaktu z inspekcją pracy oraz trybie załatwiania skarg przez inspektorów pracy. Edukowali również w zakresie legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy, nawiązania stosunku pracy, omawiali obowiązki pracodawców względem zatrudnianych pracowników, jak również kwestie związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i sposobach egzekwowania niewypłaconych wynagrodzeń przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy informowali również o różnicach pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną, które mogły być nieoczywiste dla cudzoziemców poszukujących zatrudnienia w naszym kraju. Na żywo w spotkaniach szkoleniowych uczestniczyło 60 cudzoziemców.

Podobnie jak w roku ubiegłym współpraca dotycząca legalności zatrudnienia cudzoziemców sprowadzona została głównie do wymiany korespondencji i informacji w wymaganym zakresie. Z posiadanych danych wynika, że powiadomienia o ustaleniach dokonanych podczas kontroli, w trakcie których zrealizowano analizowano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców, skierowano do następujących partnerów:

- Straż Graniczna – 4 powiadomienia (w 2021 r. – 11, w 2020 r. – 4),
- Wojewoda Lubelski – 7 powiadomień (w 2021 r. – 8, w 2020 r. – 3),
- ZUS – 4 powiadomienia (w 2021 r. – 8, w 2020 r. – 2),
- Policja – 2 powiadomienia (w 2021 r. – 1, w 2020 r. – 2),
- urząd skarbowy – 1 powiadomienie (w 2021 r. – 2),
- związki zawodowe – 6 powiadomień w trzech kontrolach (w 2021 r. – 4),
- społeczna inspekcja pracy – 3 powiadomienia,
- Marszałek Województwa Lubelskiego – 1 powiadomienie,
- wojewódzki urząd pracy – 2 powiadomienia,
- powiatowy urząd pracy – 1 powiadomienie.

Ponadto przeprowadzono 8 kontroli (o 2 mniej niż w 2021 r.) na wniosek następujących podmiotów:

- Policja – 1 kontrola (w 2021 r. – 4, w 2020 r. – 2),

- ZUS – 2 kontrole (w 2021 r. – 3),
- wojewódzki urząd pracy – 2 kontrole,
- Wojewoda Lubelski – 2 kontrole,
- powiatowy urząd pracy – 1 kontrola.

Wspólnie z innymi organami przeprowadzono 2 kontrole – ze Strażą Graniczną i Społeczną Inspekcją Pracy.

Kontrola przeprowadzona ze Strażą Graniczną dotyczyła sprawdzenia przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w podmiocie prowadzącym sieć barów KEBAB – z jej ustaleń wynika, iż na 14 cudzoziemców objętych kontrolą 3 powierzono nielegalne wykonywanie pracy – 2 obywatelom Indii oraz 1 obywatelowi Nepalu. W przypadku obywateli Indii stwierdzono, że świadczyli oni pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę, oraz dodatkowo z jednym z nich nie zawarto w wymaganej formie umowy, na podstawie której świadczona była praca. Odnośnie obywatela Nepalu stwierdzono, że nie zawarto z nim w formie pisemnej umowy, na podstawie której świadczył pracę.

Społeczny inspektor pracy uczestniczył w kontroli podmiotu, w którym świadczył pracę jeden obcokrajowiec. W podmiocie tym nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dotyczącym powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz funkcjonariusze Straży Granicznej uczestniczyli w działaniach prowadzonych i inspirowanych przez Policję dotyczących przeciwdziałania zagrożeniu handlowi ludźmi. Działania przeprowadzono w powiecie opolskim w gospodarstwie rolnym ukierunkowanym w szczególności na działalność sadowniczą. Wstępne ustalenia wykazały, że podmiot wytypowany przez Policję do kontroli nie podlegał w tamtym czasie kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Podsumowując 2022 r. należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej została ograniczona praktycznie do wymiany informacji między urzędami. Jest to efektem w dużej mierze panującej przez długi czas sytuacji epidemicznej, która ograniczyła lub wyeliminowała pewne rodzaje współpracy oraz możliwości bezpośredniego współuczestnictwa w pewnych działaniach. Do tego nałożyły się nowe okoliczności związane z niepokojem na granicy polsko-białoruskiej oraz konfliktem zbrojnym toczącym się na terytorium Ukrainy. Wydarzenia te w sposób oczywisty mocno zaabsorbowały Straż Graniczną i z pewnością stały się najważniejsze w ich punktu widzenia.

Jako przykład bardzo dobrej współpracy, wymagającej dużego zaangażowania i niecodziennej gotowości wsparcia naszych działań w kierunku ustalenia osoby winnej naruszenia przepisów prawa w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom, należy podać działania podjęte na nasz wniosek przez VII Komisariat Policji w Lublinie. Dzięki determinacji funkcjonariuszy tego komisariatu ustalono osobę winną nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemce, która zwróciła się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie o pomoc w wyegzekwowaniu należnego jej wynagrodzenia. Funkcjonariusze Policji dokonali wiążących ustaleń i postawili zarzuty osobie odpowiedzialnej za prowadzenie działalności gospodarczej bez wymaganego wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom. W wyniku tych działań skierowali wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie III Wydział Karny. Sąd uznał obwinionego za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów i wyrokiem nakazowym z dnia 15.12.2022 r. ukarał grzywną w wysokości 4 000 zł.

## **Agencje zatrudnienia**

W 2022 r. w agencjach zatrudnienia przeprowadzono 21 kontroli i 1 postępowanie wyjaśniające. W kontrolowanych agencjach zatrudnienia stwierdzono naruszenia przepisów prawa w zakresie znowelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co skutkowało wydaniem 10 wystąpień z 21 wnioskami. Do Sądu Rejonowego Wydział Karny w Lublinie złożono 1 wniosek o ukaranie obejmujący 2 wykroczenia.

Dokonując oceny stanu przestrzegania prawa w agencjach zatrudnienia stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- przed skierowaniem do pracy za granicą do podmiotu działającego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie zawarto pisemnych umów z 9 osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego za pośrednictwem agencji zatrudnienia (1 przypadek),
- nie przedstawiono (9 osobom) na piśmie informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem osób do pracy do pracodawcy zagranicznego (1 przypadek),
- nie zawarto pisemnych umów pomiędzy agencją zatrudnienia świadczącą usługi pośrednictwa pracy a 32 cudzoziemcami kierowanymi do pracy do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą na terytorium RP (1 przypadek),
- nie przedstawiono na piśmie informacji cudzoziemcom i podmiotom, do których kierowano cudzoziemców do pracy o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP (1 przypadek),
- w prowadzonym wykazie cudzoziemców podawano imię i nazwisko oraz obywatelstwo cudzoziemca, nie wskazując daty urodzenia oraz oznaczenia podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, określenia jego siedziby oraz planowanego okresu wykonywania pracy (1 przypadek),
- brak realizacji obowiązku posiadania lokalu stwierdzono w 3 przypadkach; w 2 przypadkach nie zgłoszono dodatkowego adresu lokalu,
- nie zamieszczano numer wpisu do rejestru w dokumentach, ogłoszeniach, ofertach (w 6 agencjach),
- marszałkowi województwa przedstawiono po terminie informację roczną o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium RP usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (w 3 agencjach zatrudnienia), oraz w 1 agencji stwierdzono brak złożenia informacji,
- prowadzenia agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu (1 przypadek).

W 2022 r. nie stwierdzono podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie kierowania osób do pracy w charakterze opiekunów osób starszych.

Według osób reprezentujących agencje pracy przyczynami wystąpienia stwierdzonych nieprawidłowości były:

- błędna interpretacja obowiązujących regulacji prawnych,
- brak dostatecznej znajomości przepisów obowiązujących w tym zakresie.

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

- niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia przez osoby prowadzące taką działalność,
- brak należytej staranności przy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa,
- marginalne traktowanie obowiązków o charakterze formalno-prawnym przez osoby odpowiedzialne za ten zakres funkcjonowania agencji zatrudnienia,
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów zatrudniania.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami w podmiotach prowadzących agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, skierowano do Marszałka Województwa Lubelskiego w 3 przypadkach informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach. Powiadomienia dotyczyły:

- w 2 przypadkach – braku lokalu do prowadzenia usług pośrednictwa pracy,
- w 1 przypadku – niezawierania umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz braku pisemnych informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą.

## Pracownicy tymczasowi

W 2022 r. inspektorzy pracy realizując temat egzekwowania przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach, w których łączna liczba pracujących wyniosła 177 osób (z czego 155 osób stanowili cudzoziemcy); na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyły 162 osoby, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 15 osób.

Celem prowadzonych w tym zakresie czynności nadzorczo-kontrolnych było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej oraz eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W 2022 r. w następstwie przeprowadzonych kontroli w agencjach zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej inspektorzy pracy wydali:

- 1 polecenie,
- 3 wystąpienia z 10 wnioskami.

Ponadto:

- skierowano jeden wniosek o ukaranie,
- nałożono 2 mandaty karne (łączna wysokość grzywnien 2 700 zł),
- zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy w przedmiotowym zakresie dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – w części, w jakiej dotyczą one zatrudniania pracowników tymczasowych – w dalszym ciągu odbiega od przepisów powszechnie obowiązujących w tym zakresie.

Wśród naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wymienić można:

- nieposiadanie przez kontrolowany podmiot wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2022 r. na terenie województwa lubelskiego inspektorzy pracy ujawnili 1 przypadek prowadzenia przez podmiot kontrolowany działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia),
- zawieranie umów o pracę tymczasową - umów cywilnoprawnych, w warunkach występowania cech stosunku pracy,
- uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń z zawartych umów cywilnoprawnych,
- niewydanie zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego,
- powierzenie pracy cudzoziemcowi bez wymaganego zezwolenia na pracę,
- niezamieszczanie w ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nie oznaczanie przez agencje pracy tymczasowej ofert pracy, jako „oferty pracy tymczasowej”,
- nieterminowe zgłaszanie osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego,
- naruszenie przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej,
- nieudzielanie na piśmie osobom, którym ma być powierzona praca tymczasowa – przed zawarciem z nimi umowy o pracę – treści uzgodnień, o których mowa w art. 9 i 10 ustawy o pracownikach tymczasowych.

Należy podkreślić, że w 2022 r. utrzymała się tendencja w strukturze zatrudnienia, mianowicie przeważały osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Coraz częściej zauważyć można, że już nie tylko obywatele Ukrainy z reguły są zatrudniani na podstawie umów zlecenia, ale również zwiększa się liczba Polaków pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. W niektórych skontrolowanych podmiotach pracę tymczasową wykonywały osoby wyłącznie świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wskazują, że powyższe rozwiązanie jest pożądane przez wszystkie strony stosunku zobowiązaniowego, to jest zarówno przez osoby świadczące pracę tymczasową – głównie cudzoziemców spoza UE, którzy w ogóle nie są zainteresowani stosunkiem pracy – jak również przez agencje zatrudnienia oraz samych pracodawców użytkowników.

### **Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług**

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przeprowadził 23 kontrole (w 21 podmiotach) w obszarze dotyczącym problematyki delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług. Większość kontroli dotyczących delegowania pracowników z terytorium Polski (20) związanych było z wnioskiem o udzielenie informacji skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy przez zagraniczne instytucje; w jednym przypadku kontrola była wynikiem własnych ustaleń inspektorów pracy. Najwięcej wniosków o pozyskanie informacji pochodziło z Belgii. Należy podkreślić, że w 2022 r. liczba kontroli związanych z realizacją powyższego tematu w stosunku do lat ubiegłych wzrosła.

Przeprowadzając kontrole w ramach realizacji powyższego tematu sprawdzeniu poddawano nie tylko zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, ale również zagadnienia prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie na jaki pozwalała organizacja pracy w danym podmiocie. W okresie sprawozdawczym zakres tematyczny pytań kierowanych za pośrednictwem instytucji łącznikowej oraz dokonanych w wyniku kontroli ustaleń dotyczył m.in.:

- odpowiedzi na pytanie, czy wskazany we wniosku IMI adres podmiotu jest adresem prowadzenia działalności gospodarczej, czy usługodawca korzysta w naszym kraju z pomieszczeń biurowych,
- rodzaju działalności wykonywanej przez przedsiębiorstwo delegujące,
- legalności wykonywania działalności przez kontrolowany podmiot oraz faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski, w tym wysokości obrotu osiąganego na terytorium RP,
- legalności zatrudnienia pracowników,
- miejsca naboru pracowników oraz miejsca rozpoczęcia oddelegowania,
- pozostawiania pracowników w polskim systemie ubezpieczeniowym potwierdzonym wydanymi zaświadczeniami A1 („Zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej”),
- opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2022 r. w ramach realizacji tematu delegowania pracowników poza terytorium RP najczęściej ujawnione nieprawidłowości dotyczyły obszaru legalności zatrudnienia i polegały najczęściej na nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy. W dwóch spośród skontrolowanych podmiotów ujawniono fakt wykonywania przez delegowanych cudzoziemców pracy na warunkach niezgodnych z oświadczeniem/zezwoleń (pracownicy powinni świadczyć pracę w ramach umowy zlecenia w wymiarze godzinowym wyższym, niż wynikało to z okazanej ewidencji wykonywania godzin zlecenia). Wystąpiły również przypadki nieprawidłowości polegających na nieprzedstawieniu przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi

tłumaczenia umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy na język dla niego zrozumiały oraz nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Realizując czynności kontrolne inspektorzy pracy najczęściej napotykali na problemy związane z brakiem kontaktu lub utrudnionym kontaktem z przedsiębiorcami, których dotyczyły wnioski. Zazwyczaj przebywali oni poza terytorium RP, nadzorując bezpośrednio pracę podległych pracowników. Adres, pod którym zarejestrowana była siedziba firmy bardzo często był jednocześnie adresem zamieszkania przedsiębiorcy, bądź wirtualnym biurem. Coraz częściej pracownicy biur wirtualnych nie odbierają od inspektorów pracy dokumentów doręczanych osobiście (upoważnień do kontroli, żądań) argumentując tym, że nie zezwala na to umowa zawarta z podmiotem obsługiwanym. Jedynym możliwym sposobem doręczenia jest wówczas wysyłka dokumentu za pośrednictwem operatora pocztowego, co znacznie wydłuża czynności kontrolne. Nie bez wpływu na kontakt z przedsiębiorcami miał wybuch konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy. Znaczna część przedsiębiorców to obywatele Ukrainy, którzy zarejestrowali działalność w Polsce. Nierzadko działania wojenne prowadzone na terytorium ich kraju, ograniczały im swobodę przemieszczania się.

Analiza kierowanych za pośrednictwem instytucji łącznikowej wniosków pozwala stwierdzić, że zakres zainteresowania instytucji zagranicznych dotyczył przede wszystkim legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców delegowanych do ich państwa, a także faktycznego wykonywania przez podmiot kontrolowany działalności gospodarczej na terytorium RP.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości dotyczące opóźnień w opłacaniu składek na Fundusz Pracy, w ocenie inspektorów pracy spowodowane były utratą płynności finansowej przez pracodawców, którzy nie uciekając od zobowiązań publicznoprawnych – nie byli w stanie ze względów finansowych uregulować należności w terminie. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż w 2022 r. wpływ na złą kondycję finansową wielu podmiotów miała nadal panująca pandemia koronawirusa i związane z nią ograniczenia w prowadzeniu działalności skutkujące spadkiem obrotów.

W przypadku nieprawidłowości dotyczących zatrudnienia delegowanych cudzoziemców niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu/zezwoleńiu oraz niezapewnienia tłumaczenia umów stanowiących podstawę wykonywania pracy na zrozumiały dla obcokrajowca język, pracodawcy powoływali się na przeoczenie lub brak wiedzy w tym zakresie. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na zapewnieniu dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca (zezwoleńia, oświadczenia o powierzeniu pracy). Wydaje się również, że wprowadzenie przez Polskę po wybuchu konfliktu zbrojnego na Ukrainie rozwiązań prawnych ułatwiających zatrudnianie obywateli Ukrainy spowodowało u części przedsiębiorców swobodniejsze podejście do obowiązujących na terenie naszego kraju przepisów prawa.

W związku z powołanymi w 2022 r. kontrolami, inspektorzy pracy dążąc do pozyskania informacji o kontrolowanym podmiocie zwracali się do innych organów z wnioskami o udostępnienie danych z posiadanych przez nie zbiorów. Wynikało to z faktu, iż podmiot kontrolowany nie udostępnił wymaganych danych, ale również z konieczności zweryfikowania informacji przekazanych przez instytucje kontrolne innych państw. Wystąpiły bowiem przypadki, kiedy nadesłane wraz z wnioskiem IMI zaświadczenia o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej A1, po weryfikacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych okazywały się być fałszywe, a pracownicy których dotyczyły nigdy nie zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego i nie figurowali w żadnej deklaracji rozliczeniowej składanej przez podmiot kontrolowany. Niestety problem w pozyskaniu informacji z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pojawiał się w przypadku braku prawidłowych danych, tj. numeru PESEL, bez którego organ ten nie miał możliwości weryfikacji osoby.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy wykorzystując narzędzia, jakie dała im ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie dostępu do informacji posiadanych przez inne urzędy, zwracali się również do właściwych urzędów



skarbowych o podanie informacji dotyczących wysokości obrotu osiąganego przez podmiot kontrolowany, zarówno na terytorium RP jak i poza nim.

### **Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie – w 2022 r. – przeprowadził 3 kontrole w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług. Liczba cudzoziemców delegowanych na terytorium RP:

Państwo siedziby pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP	Liczba cudzoziemców	
	z kraju UE/EOG i Szwajcarii	z kraju trzeciego
Niemcy	1	
Ukraina	-	1
Bułgaria	10	

W ramach kontroli pracodawców zagranicznych z państw trzecich poddano jeden podmiot ukraiński, powiązany ze spółkami kontrolowanymi w latach ubiegłych. Z doświadczenia inspektorów pracy wynika, iż niektóre spółki zarejestrowane na terenie Ukrainy są ze sobą kapitałowo i osobowo ściśle powiązane. Zarówno w 2022 r., jak w latach ubiegłych są to spółki obsługiwane (doradztwo i sprawy związane z zatrudnieniem) w Krakowie lub okolicach, a ich pracownicy wykonują jedynie prace budowlane na terenie naszego województwa.

Podczas kontroli ustalono, że obywatele Ukrainy zatrudnieni w spółce zarejestrowanej w Ukrainie, czasowo są delegowani do pracy na terytorium RP i posiadają zezwolenia na pracę w Polsce jako pracownicy delegowani. Spółka faktycznie prowadzi znaczną działalność na terytorium Ukrainy, a pracownicy na terytorium Polski wykonują pracę tylko tymczasowo – w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Doświadczenia z kontroli wskazują, że pracownicy firm z krajów dobrze rozwiniętych wykonują na terenie naszego województwa prace krótkoterminowe, szczególnie montażowe lub serwisowe. Ma na to wpływ gospodarka naszego regionu, nie mogąca konkurować z bardziej rozwiniętymi gospodarczo regionami Polski. Przykładem tego była kontrola spółki z Niemiec, której pracownik był delegowany do Polski jako osoba nadzorująca wykonywanie konstrukcji stalowych w browarze. Niemniej jednak, znany jest nam jeden zakład (kontrolowany w latach 2016 i 2017), w którym pracownicy delegowani (obywatele Włoch) pracują na terenie województwa lubelskiego przez dłuższe okresy.

Kontrole w podmiotach zarejestrowanych w krajach UE przeprowadzono ze względu na złożone oświadczenia do Głównego Inspektoratu Pracy. W związku z tym, iż z zakresu tematycznego kontroli wynika obowiązek sprawdzenia stanowisk pracy osób delegowanych, do czynności kontrolno-nadzorczych zostały wytypowane spółki, których pracownicy – zgodnie z informacjami zawartymi w oświadczeniach – mieli być obecni w Polsce i pracować w kontrolowanych podmiotach. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż większość osób wykazanych w oświadczeniach składanych przez podmioty z państw członkowskich do Głównego Inspektoratu Pracy to pracownicy krótkoterminowi z państw zachodnich.

O ile w 2018 r. – w jednym przypadku – stwierdzono, że sam fakt złożenia oświadczenia do Państwowej Inspekcji Pracy nie daje gwarancji pozyskania właściwych informacji w zakresie umożliwiającym nawiązanie kontaktu z osobą, która winna ułatwić organom Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzenie czynności kontrolnych, o tyle w 2022 r. nie było takiego problemu. Osoby wskazane w oświadczeniu współpracowały i przekazywały inspektorowi pracy wszystkie niezbędne dokumenty, udzielając informacji dotyczących delegowania pracowników oraz ich pracy w Polsce, zarówno dotyczyło to podmiotu z Niemiec jak i z Bułgarii. W tym miejscu możemy powiedzieć, iż nowelizacja ustawy dotycząca informowania o każdej zmianie w treści oświadczenia jest bardzo dobrą zmianą

i przyczynia się do wzrostu efektywności działań inspektorów pracy w zakresie kontrolowania pracodawców zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP.

Przeprowadzone czynności kontrolne ujawniły pojedyncze przypadki nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę. W jednym przypadku stwierdzono, iż pracodawca w zawartych umowach o pracę ustalił termin wypłaty wynagrodzenia niezgodnie z obowiązującym prawem polskim, tj. na dzień 25 następnego miesiąca; w innym przypadku – wypłacanie z tytułu przekroczenia normy dobowej dodatku w wysokości 25% zamiast 50%, zgodnie z regulacją polskich przepisów prawa pracy.

Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług jest nieznanostwo polskiego prawa pracy przez kontrolowane spółki zagraniczne. Podobnego zdania są osoby kontrolowane, które podnoszą jednocześnie argument braku dostępu do przepisów prawa.

W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły okoliczności uzasadniające kierowanie powiadomień do ZUS, organów podatkowych lub innych instytucji. Nie wystąpiła również potrzeba zwracania się do wymienionych urzędów o udzielenie informacji w związku z prowadzonymi kontrolami. Podczas kontroli nie było potrzeby współpracy ze Strażą Graniczną.

### **III. Strategia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie na 2022 r.**

W ramach Strategii OIP w Lublinie na 2022 r. realizowane były w roku sprawozdawczym następujące zadania:

1. Kompleksowe kontrole w zakładach pracy o ogólnym profilu działalności „przetwórstwo owocowo-warzywne” w branżach zajmujących się produkcją soków z warzyw i owoców, produkcją herbaty i kawy oraz przetwarzaniem i konserwacją ziemniaków – ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.
2. Współpraca ze społeczną inspekcją pracy w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy.
3. Współpraca z Państwowym Funduszem Osób Niepełnosprawnych Oddział Lubelski w podejmowaniu działań na rzecz osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem popularyzowania dobrych praktyk w kształceniu młodzieży z niepełnosprawnością oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

#### **Ad. 1.**

W ramach zadania nr 1 przeprowadzono w 2022 r. 13 kontroli, w tym:

- 8 kontroli zakładów produkujących soki z warzyw i owoców,
- 3 zakłady produkujące kawy oraz
- 2 zakłady zajmujące się przetwarzaniem ziemniaków.

Przeprowadzone kontrole ujawniły szereg nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczących stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.

Ujawnione uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów bhp to w szczególności:

- brak odpowiednich zabezpieczeń przed dostępem do miejsc niebezpiecznych przy eksploatowanych urządzeniach do transportu półproduktów, m.in. przy przenośnikach taśmowych i ślimakowych,
- brak osłon elementów ruchomych lub barier chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych przy maszynach i urządzeniach technicznych produkcyjnych oraz eksploatowanych w warsztatach naprawczych,
- brak oznakowania miejsc niebezpiecznych występujących w pomieszczeniach oraz na terenie placów zakładowych (różnice poziomów pomiędzy pomieszczeniami, krawędzie stopni schodów),

- nieprawidłowości związane z eksploatacją instalacji i urządzeń elektrycznych (brak opisu elektrycznych tablic rozdzielczych, niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieuprawnionych, nieprawidłowe podłączenia przewodów elektrycznych, brak aktualnych pomiarów skuteczności ochron przed porażeniem prądem elektrycznym instalacji i urządzeń),
- brak opracowania i dostarczenia do stosowania pracownikom instrukcji bhp przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych, instrukcji magazynowania i składowania półproduktów lub wyrobów,
- brak oceny lub nieprawidłowa ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- nieprawidłowości w zakresie identyfikacji czynników szkodliwych w środowisku pracy, dokonywania ich pomiarów oraz sposobu rejestrowania wyników pomiarów.

Ponadto inspektorzy pracy w zakładach przetwórczych kontrolą objęli zagadnienia prawnej ochrony pracy w zakresie rozwiązywania i nawiązywania umów o pracę, zasadności zawierania umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

W obszarze przestrzegania przepisów prawa pracy stwierdzono przypadki m.in.:

- nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych pracowników,
- naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy, m.in. nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy, zatrudnianie powyżej 8 godzin na zmianę roboczą w warunkach występowania przekroczeń czynników szkodliwych, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienie pracownikom pracującym w niedziele co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, nieustalenie w obwieszczeniu systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,
- nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, m.in. nieterminowe wypłata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zaniżenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenie wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację odzieży roboczej,
- naruszenia przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych, m.in. nieudzielanie urlopów w roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, niezapewnianie nieprzerwanej części urlopu obejmującej 14 dni kalendarzowych,
- naruszenia przepisów dotyczących terminów przeprowadzania szkoleń wstępnych w zakresie bhp oraz sporządzania dokumentacji dotyczących przeprowadzanych szkoleń,
- naruszenia przepisów dotyczących rejestrowania wypadków przy pracy i sporządzania dokumentacji wypadkowej.

W zakresie legalności zatrudnienia, stwierdzono 2 przypadki nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy.

W 7 skontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili zatrudnianie osób w ramach umów cywilnoprawnych. Łącznie w ramach umów cywilnoprawnych zatrudniano 95 osób. W jednym z zakładów (zajmującym się przetwórstwem i sprzedażą kawy) inspektor pracy stwierdził wykonywanie przez zleceniobiorców pracy w warunkach mających cechy stosunku pracy. Po kontroli skierowano do pracodawcy wnioski w wystąpieniu o przeanalizowanie zawartych z osobami świadczącymi pracę umów zleceń i w przypadku stwierdzenia, że wykonywana przez zleceniobiorców praca jest na warunkach pracowniczych potwierdzenie ich zatrudniania zawartą na piśmie umową o pracę. W odpowiedzi na w/w wnioski wystąpienia, pracodawca poinformował, iż po przeanalizowaniu umów zlecenia, 3 osobom z najwyższymi umiejętnościami zostały zaproponowane umowy o pracę.

Kontrolując przestrzeganie przepisów w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych stwierdzono co do zasady:

- we wszystkich poddanych kontroli umowach wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
- dokonana wypłata w formie pieniężnej wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia była w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono w 4 kontrolowanych zakładach pracy. Powierzały one ogółem 35 cudzoziemcom. W jednym zakładzie świadczyło pracę 28 obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP o powierzeniu wykonywania pracy. 3 z nich wykonywało pracę na podstawie umowy o pracę, pozostałe 25 osób zatrudniono na podstawie umów cywilnoprawnych, powierzając różne prace pomocnicze przy produkcji. Praca była wykonywana zgodnie z powiadomieniami PUP a inspektorzy pracy nie stwierdzili wykonywania zleceń w warunkach uzasadniających zawarcie umów o pracę.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 119 decyzji nakazowych (46 decyzji ustnych i 73 decyzje w formie pisemnej). Wydano 12 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn lub urządzeń, 3 decyzje wstrzymania prac oraz 1 decyzję zakazującą wykonywania pracy. Decyzjami objęto łącznie 763 pracowników. Ponadto wydano 1 decyzję nakazującą pracodawcy ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz 1 decyzję nakazującą wykonanie pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy.

Inspektorzy pracy wydali 7 poleceń wykonanych w czasie kontroli oraz skierowali do pracodawców 56 wniosków zawartych w wystąpieniach. Wystąpienia dotyczyły 266 osób.

Inspektorzy pracy w 2 wypadkach wszczęli postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wobec sprawcy wykroczenia w jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy w drugim mandat karny.

W wyniku przeprowadzonych kontroli m.in.:

- zlikwidowano zagrożenia związane w upadkiem do zagłębień lub z pochwyceniem przez ruchome elementy maszyn lub urządzeń w 10 zakładach,
- dokonano oceny ryzyka lub aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w 4 zakładach,
- opracowano i dostarczono do stosowania pracownikom instrukcje bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych oraz instrukcje magazynowania i składowania materiałów lub wyrobów w 5 skontrolowanych zakładach.

Kontrola maszyn i dokumentacji dotyczących eksploatowanych w jednym podmiocie pras taśmowych wykazała niezgodności z wymaganiami zasadniczymi – instrukcja w języku angielskim, brak deklaracji zgodności, brak odpowiednich osłon lub innych urządzeń ochronnych skutecznie chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych (w wyniku kontroli sporządzono w ramach nadzoru rynku dwa protokoły niezgodności z wymaganiami zasadniczymi oraz skierowano pismo profilaktyczne do producenta maszyn o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości),

W jednym zakładzie (produkującym soki) inspektor pracy stwierdził dopuszczenie do eksploatacji zbiornika sprężonego powietrza bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na jego eksploatację, o czym powiadomił właściwy Inspektorat Dozoru Technicznego.

W zakresie prawnej ochrony pracy uzyskano m.in. następujące efekty:

- w jednym zakładzie na wniosek inspektora pracy po przeanalizowaniu zawartych umów zlecenia, z 3 osobami zawarto na piśmie umowy o pracę,
- w 7 skontrolowanych zakładach uporządkowano akta osobowe pracowników,
- 10 skontrolowanych pracodawców poinformowało o udzielaniu urlopów wypoczynkowych zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- prowadzenie w sposób prawidłowy ewidencji czasu pracy potwierdziło 6 pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

Kontrole ujawniły, że w dużych podmiotach branży owocowo-warzywnej prowadzone są prace inwestycyjne związane m.in. z modernizacją linii produkcyjnych. Ujawniono przypadki dopuszczania do eksploatacji maszyn i urządzeń, które nie spełniają wymagań zasadniczych. W małych zakładach przetwórczych w większości eksploatowane są starsze maszyny i urządzenia techniczne. Kontrole ujawniły wiele przypadków niedostosowania maszyn do wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa pracy pomimo faktu, że stare maszyny powinny zostać dostosowane do tych wymagań w terminie do dnia 01.01.2006 r.

W wyniku przeprowadzonych w ramach przyjętej strategii działań potwierdzono konieczność kontroli kompleksowych w podmiotach branży owocowo-warzywnej. Stan techniczny maszyn i urządzeń produkcyjnych wymagał szybkiej interwencji inspektorów pracy z uwagi na istniejące bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Ze względu na charakter prowadzonej produkcji uzależnionej od terminów dojrzewania i dostaw owoców oraz warzyw (produkcja sezonowa) w kilku przypadkach kontrolę przeprowadzono w trakcie, gdy pracodawca przestawiał linie produkcyjne na obróbkę innego asortymentu. Zakłady nie korzystały z pełnych mocy produkcyjnych. Tym samym wydane przez inspektorów środki prawne w wielu przypadkach umożliwiły zlikwidowanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników bez konieczności wstrzymywania produkcji i wynikających z tego dodatkowych strat.

Ujawnione nieprawidłowości uzasadniają prowadzenie systematycznych kontroli w zakładach przetwórstwa owocowo-warzywnego. Dodatkowo w zakładach inwestujących w wymianę maszyn i urządzeń należy podjąć działania w zakresie nadzoru rynku.

## **Ad. 2.**

Założeniem celu drugiego była poprawa praworządności w stosunkach pracy poprzez współpracę ze społeczną inspekcją pracy. Działania w ramach tego celu polegały na przeprowadzeniu:

- kontroli sprawdzających stopień wykonywania zaleceń i uwag społecznego inspektora pracy oraz
- szkoleń podnoszących wiedzę z zakresu prawnej ochrony, przeznaczonych dla społecznych inspektorów pracy.

Szkolenia zostały przeprowadzone:

- w LW Bogdanka S.A. – dla 34 wydziałowych społecznych inspektorów pracy, m.in. z tematyki związanej z okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w przemyśle wydobywczym oraz zadań i uprawnień społecznego inspektora pracy,
- dla 26 członków 3 zakładowych organizacji związkowych działających w ENEA Wytwarzanie Kozienice – w szkoleniu, którego tematem była nowelizacja przepisów prawa w aspekcie uprawnień organizacji związkowych oraz SIP, uczestniczyło 6 społecznych inspektorów pracy,
- na zaproszenie Zarządu ZNP województwa lubelskiego – w szkoleniu wzięło udział 30 społecznych inspektorów pracy z różnych placówek oświatowych,
- na terenie Fabryki Łożysk Toczyńskich – Kraśnik S.A., dla 15 oddziałowych społecznych inspektorów pracy (przedmiotem szkolenia była skuteczność oddziaływania SIP jako społecznej instytucji kontroli warunków pracy),
- w formule on-line dla 57 społecznych inspektorów pracy działających na terenie różnych zakładów pracy (SP ZOZ im. Jana Bożego w Lublinie, NFZ O/Lublin, Izba Skarbowa w Lublinie, KUL, BOWET w Puławach, Lubelski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Końskowoli, PROZAP Grupa Puławy, Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A., LW Bogdanka S.A., PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa Sp. z o.o., WSK PZL-Świdnik S.A., JOBON Sp. z o.o., STOCK POLSKA Sp. z o.o.).

Tematem przewodnim szkoleń dla społecznych inspektorów pracy było:

- rola i zadania społecznego nadzoru nad warunkami pracy,
- nowelizacja przepisów prawa pracy i przepisów okołokodeksowych,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe, okoliczności i przyczyny powstawania,
- rola związków zawodowych, a poprawa praworządności w stosunkach pracy.

Kontrole i rekontrole zostały przeprowadzone w 3 podmiotach o różnym profilu działalności (pomoc społeczna, handel, produkcja), zatrudniających odpowiednio 109, 288 i 1 539 pracowników.

Ujawniły one nieprawidłowości związane ze społeczną inspekcją pracy:

- niezłożenie zakładowej księgi zaleceń i uwag,
- brak wpisów do księgi zaleceń i uwag w sytuacji stwierdzonych zagrożeń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- w jednym podmiocie powołano Międzyzakładową Komisję Ochrony Pracy,
  - w drugim – komisję ds. bhp,
- których członkami zostali społeczni inspektorzy pracy.

W trakcie rekontroli stwierdzono, że w kontrolowanych podmiotach widocznie została wzmocniona pozycja i rola SIP w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy.

### **Ad. 3.**

Założeniem celu trzeciego było popularyzowanie działań na rzecz osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem dobrych praktyk w kształceniu i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych poprzez przeprowadzenie cyklu szkoleń:

- dla uczniów z trzech wybranych specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych – w zakresie prawa pracy,
- dla pracodawców reprezentujących zakłady pracy chronionej oraz otwarty rynek pracy – w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Na podstawie podpisanego w dniu 02.02.2022 r. Porozumienia o współpracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie, a Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddział Lubelski, inspektorzy pracy opracowali programy szkoleń skierowane do młodzieży oraz pracodawców.

Szkolenia w zakresie prawa pracy przeprowadzono dla 80 uczniów z 3 specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych (Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. Prof. Zofii Sękowskiej w Lublinie, Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci i Młodzieży Niestyszającej i Słabosłyszającej im. Jana Pawła II w Lublinie, Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Świdniku). Oprócz uczniów, w szkoleniu wzięli udział również opiekunowie osób niepełnosprawnych oraz nauczyciele. W programie zajęć znalazły się zagadnienia związane z prawem pracy, szczególnie w zakresie prawa pracy osób niepełnosprawnych, ale również praktyczne porady dotyczące organizacji wybranych stanowisk pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Dla 48 pracodawców reprezentujących zakłady pracy chronionej oraz otwarty rynek pracy przeprowadzono szkolenie pt. „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”. Program szkolenia obejmował:

- prawną ochronę pracy pracowników,
- charakterystykę osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w pracy,
- dostosowanie stanowisk pracy.

Szkolenie zostało skierowane do pracodawców, którzy zatrudniają najwięcej pracowników, przy jednoczesnym niewielkim zainteresowaniu zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (zakłady znacząco odbiegające od wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych). Szkolenie miało na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia większej liczby osób niepełnosprawnych.

## **IV. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA**

### **1. Udzielanie porad prawnych**

W 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie – 6 335 porad prawnych, podczas których poruszono łącznie – 6 428 zagadnień, których przedmiot przedstawia się następująco:

- stosunek pracy – 3 329,
- wynagrodzenie i inne świadczenia – 920,

- urlopy wypoczynkowe – 415,
- czas pracy – 386,
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 176,
- wypadki przy pracy – 126,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 79,
- mobbing i dyskryminacja – 66,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 36,
- inne – 895.

W okresie sprawozdawczym największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in. nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, zmiany zakresu obowiązków, 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. Najczęściej pojawiającym się problemem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki 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. Mając na uwadze 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 i regulować poszczególne zagadnienia.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2022 r., podobnie jak w poprzednich latach, dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Nadal 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. 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. Interesantów pouczono również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia. 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. Interesanci pytali również o wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, poruszane były zagadnienia dotyczące wypłaty nagród, premii i dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych. Aktualne pozostały zagadnienia dotyczące ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w 2022 r. porad były urlopy wypoczynkowe. Najczęściej pojawiały się zagadnienia dotyczące: sposobu ustalenia należnego urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu, sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego

pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi przymusowego urlopu bezpłatnego, tj. bez jego zgody i wniosku. Znaczna liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności sporządzania planu urlopu, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, urlopu na żądanie, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Czwartą pozycję w 2022 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, pojawiały się pytania czy pracodawca może nakazać pracownikowi wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a także w jaki sposób pracodawca może rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych. Pytania dotyczyły również organizacji pracy w równoważnym systemie czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, systemu przerywanego czasu pracy oraz systemu zadaniowego czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, praktyki nie ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw również 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.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Najczęstsze pytania dotyczyły: możliwości rozwiązania stosunku pracy pracownicy w ciąży, okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, wykorzystania urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego jak i wychowawczego, przerwy na karmienie, ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Zainteresowanymi w powyższym zakresie byli również ojcowie, którzy pytali o możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz warunków wykorzystania urlopu ojcowskiego. Pojawiały się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy związane z niesporządzeniem, pomimo zgłoszenia pracownika wypadku, dokumentacji powypadkowej, 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 przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się także na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca. Niezmiennie 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. Często też pojawiały się wątpliwości związane z obowiązkiem wykonania badań okresowych w sytuacji ogłoszenia na terenie kraju stanu zagrożenia epidemicznego.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami stanowiącymi podstawę świadczenia pracy, głównie umową zlecenia



a umowa 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. Dodatkowo informowano zleceniobiorców, że ochrona wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia czy też 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.

Niezmiennie do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć osoby niepełnosprawne z lekkim, umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dodatkowej przerwy w pracy, prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. W 2022 r. zgłaszane były problemy dotyczące pogarszania warunków pracy poprzez odsunięcie od odpowiedzialnych zadań, czy zlecanie niepowiązanych ze stanowiskiem zadań, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji w celu zdyskredytowania, czy też niekonstruktywną krytykę pracy, przymusowe nadgodziny i zastraszanie zwolnieniem z pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problemem przewodnim w danej sprawie, ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy. Najczęściej interesanci oczekiwali weryfikacji i oceny określonych zachowań pracodawcy lub innych współpracowników wypełniających, ich zdaniem, znamiona mobbingu. Interesanci byli informowani, iż w zakresie zarzutu mobbingu, to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu, swym zakresem tematycznym nie odbiegała od zagadnień poruszanych w latach ubiegłych. W dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w szczególności wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. 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. W świetle polskiego orzecznictwa nie są mobbingiem w sensie prawnym również jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów (nie ma ofiary), niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Jest to symptomatyczne, 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. Jeżeli pracownik chciałby złożyć pozew przeciwko pracodawcy, należy przede wszystkim przygotować wcześniej dowody świadczące o mobbingu. Powód (pracownik) winien wykazać fakty sprowadzające się do uznania, że w miejscu pracy ze strony jego przełożonych poddawany był działaniom mającym cechy mobbingu, oraz że wskutek tych działań doszło do naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika. Pracownik powinien mieć świadomość, iż to na nim spoczywa ciężar dowodu – musi on udowodnić, że został zmobbingowany, odwrotnie niż w przypadku zjawiska dyskryminacji, kiedy to ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który musi udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji. 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. Dodatkowym elementem, który przemawia za właściwością sądów w rozstrzyganiu spraw o mobbing, jest kwestia spornych informacji uzyskiwanych w takich sytuacjach od pracowników oraz od osób wskazywanych przez nich jako „mobberów”. Zazwyczaj zeznania obu stron różnią się, a na poparcie jakiegokolwiek ze stron nie ma twardych dowodów, które umożliwiłyby wskazanie jednoznacznie występowania mobbingu lub jego braku. Dlatego to sądy rozstrzygają w przedmiotowych sprawach, po wysłuchaniu świadków i przeanalizowaniu przedstawionych dowodów „osądzają” na ile dana sytuacja nosi znamiona długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania, i czy wywołała zaniżenie oceny przydatności zawodowej, spowodowała lub miała na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W 2022 r. duże zainteresowanie budziły porady z zakresu nowych regulacji prawnych, które weszły w życie w 2022 r.

W związku z wprowadzeniem zmian w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni pojawiły się problemy dotyczące omijania ustanowionych zakazów poprzez powoływanie się przez przedsiębiorców na posiadanie statusu m.in. placówki handlowej w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Ustawa zmieniająca wprowadziła określenie „przeważającej działalności”, jednakże na gruncie unormowań związanych ze stosowaniem kryterium przeważającej działalności zarysowały się problemy praktyczne dotyczące sposobu ustalania przychodu ze sprzedaży, jak również jego ewidencjonowania. Pod koniec lutego z związku z napływem uchodźców z Ukrainy rząd zezwolił biorąc pod uwagę sytuację humanitarną i geopolityczną na działalność sklepów w niedziele i święta w województwach lubelskim i podkarpackim, z powołaniem na działania w stanie wyższej konieczności. W świetle powyższego pojawiły się pytania związane z zakazem handlu w niedziele i święta dotyczące podstawy prawnej wprowadzonego zezwolenia na handel w niedziele i święta, okresu obowiązywania, jak również pojawiły się zgłoszenia pracowników firm odzieżowych czy też zajmujących sprzedażą biżuterii prób nadużycia przez pracodawców prawa tymczasowego dopuszczenia handlu w niedziele i święta.

W dniu 12.03.2022 r. z mocą obowiązywania od dnia 24.02.2022 r. weszła w życie ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terenie tego państwa określająca szczególne zasady zalegalizowania pobytu obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa oraz obywateli posiadających Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wjechali do Polski. Nowe przepisy wprowadziły szereg wątpliwości interpretacyjnych dotyczące zatrudnienia obywateli z Ukrainy oraz nowych zasad legalizacji pobytu i pracy.

W związku z nowelizacją ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw, która wdraża do polskich przepisów unijny Pakiet Mobilności najczęściej zgłaszane problemy dotyczyły wynagrodzenia pracownika wykonującego przewozy drogowe w transporcie krajowym i międzynarodowym, a także stosowania przepisów dotyczących podróży służbowych.

W związku z wejściem w życie ustawy o obronie ojczyzny wprowadzającej wiele nowych rozwiązań, w ramach których uregulowano uprawnienia pracowników niebędących żołnierzami zawodowymi zgłaszano pytania dotyczące m. in. wymiaru urlopu wyczynowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem służby żołnierza ochrony terytorialnej, zasad udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej, ochrony przed zwolnieniem z pracy, wyjątków, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem powołanym do służby lub na ćwiczenia wojskowe, odprawy dla pracownika powołanego do terytorialnej służby wojskowej.

W 2022 r. udzielono łącznie 6 335 porad, w tym:

- 702 w formie pisemnej,
- 679 osobistych porad prawnych i
- 4 954 porad udzielonych przez telefon.

W 2021 r. udzielono natomiast w sumie 4 903 porad, w tym 668 porad pisemnych, 294 porad osobistych, oraz 3 941 przez telefon. W porównaniu z rokiem ubiegłym, w 2022 r. ogólna liczba porad znacznie wzrosła, największy wzrost dotyczył porad udzielonych przez telefon, zwiększyła się również liczba porad udzielonych pisemnie, a liczba porad osobistych wzrosła ponad dwukrotnie w porównaniu z 2021 r.

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

Porady osobiste udzielane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie oraz oddziałach skupiały się przede wszystkim na problematyce: rozwiązania umowy o pracę, zastosowania właściwych okresów wypowiedzenia, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, 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, różnic oraz konsekwencji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto bardzo często poruszana była tematyka wypłaty wynagrodzenia, wydawania i prostowania świadectwa pracy, udzielania przez pracodawców urlopów wypoczynkowych, a także problemów związanych z zawartymi umowami zlecenia i świadczenia usług. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości swoich praw osób korzystających z porad osobistych. Interesanci często sami analizowali swoją sytuację prawną, wykorzystując internetowe źródła wiedzy, a podczas porady wnosili o ich weryfikację.

Porady udzielane w 2022 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Podobnie jak w latach ubiegłych miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 702 zapytań prawnych pisemnych, w 2021 r. – 668 wniosków o poradę, co oznacza, iż w 2022 r. ilość udzielonych porad prawnych w postaci pisemnych opinii prawnych wzrosła w porównaniu z rokiem ubiegłym.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił przedstawicielom organizacji związkowych 30 porad, z czego 12 porad w formie pisemnej. Przedmiot porad pisemnych dotyczył:

- czasu pracy – 3,
- stosunku pracy – 2,
- wynagrodzenia – 3,
- inne – 4.

Przedstawiciele związków zawodowych szukali pomocy prawnej związanej głównie z uprawnieniami związków zawodowych w procesie kształtowania wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy oraz w zasadniczych sprawach dotyczących wynagradzania pracowników. Związkowcy, 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, w zakresie wypłaty odpraw, zwolnień grupowych. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich sytuacjach. Ponadto, przedstawiciele związków zawodowych korzystali z porad prawnych udzielanych bezpośrednio przez inspektorów pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych i na gruncie konkretnego stanu faktycznego.

Warto dodać, iż osoby zgłaszające się po poradę częstokroć nie przedstawiają się, a zatem pracownicy nie zawsze wiedzą, iż rozmawiają z przedstawicielem związku zawodowego. Można zatem z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że liczba porad udzielonych organizacjom związkowym w formie ustnej była wyższa od zarejestrowanej.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 40 porad prawnych dotyczących rozwiązań prawnych wprowadzonych w związku z wystąpieniem pandemii SARS-CoV-2, w zakresie:

- koronawirus – 3,
- koronawirus - stosunek pracy – 20,
- koronawirus - czas pracy – 3,
- koronawirus - wynagrodzenia – 5,
- koronawirus - BHP – 6,
- koronawirus - inne – 3.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 12.05.2022 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, stan epidemii COVID-19 został odwołany z dniem 16.05.2022 r., natomiast zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 12.05.2022 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, w okresie od dnia 16.05.2022 r. do odwołania został ogłoszony stan zagrożenia epidemicznego. Po zniesieniu stanu epidemii większość wprowadzonych zmian w prawie nie straciła jednak mocy. Regulacje wprowadzano zwykle bowiem na okres obowiązywania epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego. Dodatkowo po zniesieniu stanu zagrożenia epidemicznego w wielu przepisach wprowadzono przepisy przejściowe, które dają czas na przystosowanie się do zmian. Z początkiem 2022 r. pojawiały się jeszcze wątpliwości dotyczące możliwości świadczenia pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za okres kwarantanny i izolacji. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Ponadto w związku z panującą sytuacją epidemiczną często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu. 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, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku zmiany wymiaru etatu.

Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. W związku z utrzymującym się stanem epidemii, a następnie stanem zagrożenia epidemicznego wiele pytań dotyczyło przepisów przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp i instruktaży stanowiskowych, możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Ponadto często poruszanym zagadnieniem było zawieszenie obowiązków dotyczących badań okresowych pracowników oraz wydawania przez pracodawcę skierowania na badania okresowe.

Od momentu odwołania stanu epidemii COVID-19 i zastąpienia go stanem zagrożenia epidemicznego można zauważyć stopniowy spadek zainteresowania tematami zagadnień z obszaru prawa pracy związanych z przeciwdziałaniem epidemii. Aktualne pozostały zagadnienia dotyczące obniżenia wynagrodzenia z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej związanej z epidemią koronawirusa. Dodatkowo, negatywne skutki ekonomiczne, jakie dotknęły pracodawców miały wpływ na znacznie częściej pojawiające się zagadnienia dotyczące redukcji zatrudnienia, zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, zwiększenia zakresu obowiązków, łączenia różnych stanowisk w ramach jednego etatu. Często zatrudnieni odmawiający szczepień zgłaszali się z zapytaniem czy pracodawca może zmusić pracownika do zaszczepienia się na COVID-19, bądź stosować inne środki motywujące czy dyscyplinujące pracownika do szczepienia. Pytania dotyczyły możliwości i warunków świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (pracy zdalnej), a także oddelegowania pracownika poza stałe miejsce świadczenia pracy. Tematem często podejmowanym były również zagadnienia dotyczące badań wstępnych, kontrolnych i okresowych w związku z rozwiązaniami wprowadzonymi ustawą 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.

Powyższe wskazuje, iż kontynuowanie poradnictwa prawnego w zakresie dotyczącym praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z obszaru prawa pracy po uchwaleniu rozwiązań legislacyjnych związanych z przeciwdziałaniem epidemii pozostaje aktualne, jednak z upływem czasu cieszy się znacznie mniejszym zainteresowaniem.

## **2. Prewencja i promocja**

### **Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2022 r.**

#### *Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”*

Program prewencyjny zastąpił realizowany przez lata program „Prewencja wypadkowa” i stanowił jego poszerzenie i doszczegółowienie. W 2022 r. skierowany był do pracodawców z różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorców. Celem programu były:

- popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej,
- dążenie do zmiany podejścia odbiorców programu względem oceny ryzyka zawodowego (zmiana postaw); uświadomienie im, że jest to narzędzie do oceny procesu pracy, pozwalające w profesjonalny sposób wykrywać zagrożenia dla zdrowia oraz podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze oraz, że ocena ryzyka zawodowego to obowiązek, który ma sens, a nie zbędna formalność,
- wskazanie pracodawcom negatywnych skutków i konsekwencji braku przeprowadzenia lub nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego,
- wsparcie merytoryczne w procesie oceny ryzyka zawodowego (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc) dla przedsiębiorców, którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,

- podniesienie poziomu wiedzy oraz praktycznych umiejętności przedstawicieli służb bhp z zakładów pracy uczestniczących w programie,
- dodatkowo, w ramach inicjatyw informacyjnych – popularyzowanie wśród pracowników zainteresowanych zakładów pracy, przysługujących im praw w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz znaczenia ryzyka zawodowego dla ich bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w dniach 25.05. i 28.06.2022 r. zorganizowano szkolenia specjalistyczne, na które zaproszono 74 pracodawców. W szkoleniach wzięło udział 30 pracodawców lub ich przedstawicieli.

Podczas szkoleń zapoznano uczestników z założeniami programu, przekazano niezbędną wiedzę nt. zasad szacowania ryzyka zawodowego, identyfikacji zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowania wyników oceny, podejmowania działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia ryzyka zawodowego i współdziałania w tym zakresie z pracownikami, a także nt. prawidłowej analizy, ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz eliminowania powtarzalności wypadków. Uczestnictwo w programie zadeklarowało 12 pracodawców.

Pracodawcy, którzy przystąpili do programu, na podstawie zdobytej wiedzy zobowiązani byli do identyfikacji występujących w zakładach pracy nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego i analizy wypadkowości oraz, w oparciu o udostępnione materiały, do samokształcenia i podjęcia działań korygujących.

Po zakończeniu przez pracodawcę działań korygujących inspektor pracy przeprowadził we wszystkich zgłoszonych zakładach kontrole sprawdzające. Kontrole wykazały, że tylko niektóre zakłady podjęły działania związane z poprawą zagadnień bhp promowanych w trakcie programu, dlatego też z 12 zgłoszonych do programu zakładów pracy pozytywnie ukończyło go 7 pracodawców.



**Ocena ryzyka to pierwszy krok do bezpieczeństwa!**

# PROGRAM Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym

*Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”*

Głównym celem kampanii było dążenie do upowszechniania zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym oraz upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpiecznych zachowaniach na obszarach wiejskich, ze szczególnym uwzględnieniem zasad bezpiecznego przebywania na terenie indywidualnych gospodarstw rolnych poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych poprzez ukierunkowane szkolenia,

- bezpośrednio oddziaływanie na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy rolników indywidualnych, w ramach wizytacji gospodarstw, wskazywania metod eliminacji nieprawidłowości i zasad bezpiecznej pracy,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej, a także prowadzenie doradztwa dla rolników w tym zakresie podczas organizowanych spotkań, stoisk i punktów informacyjnych,
- uświadamianie zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych, z uwzględnieniem wskazania czynności szczególnie niebezpiecznych dla dzieci do 16. roku życia – podczas organizowanych pogadarek, prelekcji, szkoleń, zajęć edukacyjnych i tematycznych spotkań informacyjnych,
- organizację konkursów i olimpiad, których celem jest podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym,
- uświadamianie uczniom szkół rolniczych zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych i metod przeciwdziałania im, m.in. w ramach wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych przyjmujących praktykantów,
- kreowanie właściwych postaw i nawyków dzięki wskazywaniu metod przeciwdziałania niebezpieczeństwom związanym z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich za pośrednictwem działań informacyjnych,
- współpracę z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi działającymi na rzecz rolnictwa, m.in. z: oddziałami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami współpracującymi, mediami lokalnymi i ogólnokrajowymi, zmierzającą do promocji bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym i angażowania jak największej liczby odbiorców działań profilaktycznych.

Głównymi adresatami działań edukacyjnych i doradczych są rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin, a także uczniowie szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz studenci kierunków rolniczych (w tym praktykanci). Adresatami działań prewencyjno-promocyjnych są wszyscy przedstawiciele społeczności wiejskiej, w tym w szczególności osoby narażone na utratę życia lub zdrowia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej (np. osoby pracujące dorywczo, sezonowo w gospodarstwach rolnych).

W 2022 r. przeprowadzono:

- 7 szkoleń, w których uczestniczyło 251 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 przedstawiano zakres i możliwości działania Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie indywidualnym.
- 14 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w których w sumie wzięło udział 904 uczniów. Prelekcje poświęcone były bezpieczeństwu i higienie pracy w gospodarstwie rolnym. Dzieciom prezentowano filmy przedstawiające tą tematykę, m.in.: „Niebezpieczne miejsca zabaw” oraz „Bądź bezpieczny”.
- 6 konkursów dla dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich. W dniu 08.12.2022 r. w budynku świetlicy Urzędu Gminy w Sernikach, odbyła się XI edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy” połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego pn. „Co zagraża dzieciom na wsi”, który polegał na wykonaniu dowolną techniką rysunku przedstawiającego prace, jakich nie wolno wykonywać dzieciom na wsi.
- 126 wizytacji prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 282 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 2022 r. uczestniczyli w 6 imprezach masowych, w których uczestniczyło ok. 390 osób. Były to dożynki wojewódzkie, powiatowe oraz gminne. Na tego typu imprezach organizowano 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.

#### *Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024 program informacyjno-edukacyjny*

Budownictwo od lat jest branżą, w której dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy. Jednocześnie częściej niż w pozostałych działach gospodarki są to wypadki o najpoważniejszych skutkach. Kontrole prac budowlanych potwierdzają wysoki poziom nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa ich wykonywania i wymuszają zaplanowanie oraz przeprowadzenie zintensyfikowanej kampanii na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

W związku z powyższym na lata 2022-2024 zaplanowano realizację 3-letniej strategii kontroli i prewencji Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie, której celem jest radykalne zmniejszenie występujących zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych. Stałe oraz systematyczne kontrole i rekontrole podmiotów wykonujących prace budowlane, w zestawieniu z podejmowanymi przez inspektorów pracy środkami prawnymi oraz działaniami o charakterze profilaktycznym, będą miały za zadanie spowodować trwałą poprawę poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich budowach.

Celem programu informacyjno-edukacyjnego w 2022 r. było dążenie do zwiększenia bezpieczeństwa w budownictwie, w szczególności poprzez:

- zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych w podmiotach realizujących prace budowlane przy wsparciu inicjatyw prewencyjnych, informacyjnych i promujących bezpieczną pracę w tym sektorze,
- podnoszenie standardów ochrony pracy w małych firmach budowlanych poprzez popularyzację wiedzy na temat właściwego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i skutecznych środków ochrony, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych z pracą na wysokości i w wykopach oraz przy obsłudze maszyn,
- inspirowanie pracodawców do rzetelnego wypełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy na dużych inwestycjach budowlanych oraz kompleksowego nadzoru nad wykonywaną pracą, w szczególności w przypadku koordynacji pracy kilku podmiotów na jednym placu budowy,
- oddziaływanie na wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej, dzięki współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi, w tym m.in. z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W ramach realizacji programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 45 szkoleń, w których wzięło udział 106 pracodawców i 107 pracowników. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: przyczyn i skutków wypadków przy pracy podczas prowadzonych prac budowlanych oraz sposobów zabezpieczania pracowników podczas wykonywania robót na wysokości ze szczególnym zwróceniem uwagi na punkty kotwiące, bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze elektronarzędzi i sprzętu budowlanego oraz omówiono zagrożenia mogące wystąpić na terenie placu budowy.



W trakcie szkoleń pracodawcy wyrażali chęć uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy i podkreślali, iż udział w szkoleniach prowadzonych przez inspektorów pracy jest pożądanym i koniecznym. Zdaniem pracodawców udział w szkoleniach umożliwia zdobycie i aktualizację wiedzy, co pozwala na uniknięcie i wyeliminowanie wielu nieprawidłowości i zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

W dniach 23-29.05.2022 r., w ramach IX edycji Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Budowa się kończy – bezpieczeństwo nigdy”, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili cykl 11 szkoleń na budowach prowadzonych przez firmy: BUDIMEX S.A., ERBUD S.A., MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE S.A., FERREIRA Sp. z o.o. oraz KARMAR. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 60 pracodawców, 89 pracowników oraz 2 przedstawiciele służby bhp.

Tematyka szkoleń dotyczyła szeroko pojętego bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, tj. odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, koordynacji robót budowlanych, sposobów zabezpieczania pracowników podczas wykonywania robót na wysokości (ze zwróceniem uwagi na punkty kotwiące), bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze elektronarzędzi oraz sprzętu budowlanego, bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac drogowo-mostowych, w tym prac w wykopach, na nasypach, pracy przy czynnym ruchu drogowym oraz w pobliżu napowietrznych linii energetycznych, a także skutków i przyczyn wypadków w budownictwie, jakie miały miejsce na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków charakterystycznych dla danego rodzaju robót. Ich celem było uświadomienie pracodawcom, kadry nadzorczej, ale też szeregowym pracownikom, jak niewiele trzeba, aby doszło do wypadku przy pracy oraz, że przyczyną takich wypadków nie są spektakularne wydarzenia, ale zwyczajne, proste czynności wykonywane nierzadko codziennie.

Ponadto w dniu 17.10.2022 r. odbyło się kolejne spotkanie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie działającej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie. W spotkaniu uczestniczyli stali członkowie Rady. Przewodnym tematem spotkania była rola uczestników procesu budowlanego w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy w budownictwie oraz strategia kontroli dla sektora budowlanego i związane z nią kontrole małych placów budów. Podczas posiedzenia Rady, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przedstawił założenia prowadzonej Strategii kontroli dla sektora budowlanego tzw. małych placów budów oraz wyniki kontroli w tym zakresie przeprowadzonych w miesiącach czerwiec i wrzesień 2022 r.

W dniu 18.11.2022 r. na Wydziale Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej odbyło się seminarium naukowo-szkoleniowe „Bezpieczeństwo Pracy w Budownictwie” zorganizowane przez Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

Seminarium odbyło się pod patronatem honorowym: Głównego Inspektora Pracy Pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, Wojewody Lubelskiego Pana Lecha Sprawki, Marszałka Województwa Lubelskiego Pana Jarosława Stawiarskiego, Prezydenta Miasta Lublin Pana Krzysztofa Żuka, Politechniki Lubelskiej oraz Związku Zawodowego „Budowlani”. Patronatem medialnym wydarzenie objęli: Polskie Radio Lublin i TVP 3 Lublin.

Seminarium podzielone było na trzy bloki tematyczne: pierwszy to część wykładowa przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy; drugi blok tematyczny – wystąpienia przedstawicieli Politechniki Lubelskiej; trzeci blok – wystąpienia przedstawicieli firm budowlanych. Seminarium zakończył panel dyskusyjny z udziałem ekspertów „Bezpieczna praca na budowie – jak to zrobić?”.

W seminarium uczestniczyło ponad 180 osób (w tym ponad 50 osób za pośrednictwem platformy MS Teams), m.in. pracodawcy z sektora budowlanego, pracownicy służby bhp, przedstawiciele samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, studenci oraz lokalne media.



*Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, w tym program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”*

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) prawdopodobieństwo poważnego wypadku w pracy jest wyższe w przypadku osób w wieku 18–24 lata niż starszych pracowników. Młodzi pracownicy mogą być narażeni na złe warunki pracy, prowadzące do rozwoju chorób zawodowych jeszcze w młodości lub na późniejszym etapie życia. Młodemu pracownikowi może brakować doświadczenia, a często również dojrzałości fizycznej i psychicznej. Nie zawsze traktują oni poważnie zagrożenia. Wśród innych czynników, które narażają młodych ludzi na większe ryzyko, można wymienić:

- niedostateczne umiejętności i przeszkolenie,
- brak świadomości swoich praw i obowiązków pracodawcy,
- brak pewności siebie, aby wyrażać swoje opinie i egzekwować prawa,
- lekceważenie przez pracodawców konieczności zapewnienia młodemu pracownikowi dodatkowej ochrony.

W trosce o młodych pracowników Państwowa Inspekcja Pracy zaczęła w 2022 r. ogólnopolską kampanię społeczną adresowaną przede wszystkim do uczniów i studentów, młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Główne cele kampanii to:

- upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudniania,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy,
- informowanie o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu,
- tworzenie kultury bezpieczeństwa wśród młodych pracowników, poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego.

Główne działania to:

- program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych, w tym na uczelniach wyższych,
- działania w mediach upowszechniające wśród młodzieży wiedzę z zakresu prawa pracy i bhp,
- konkursy wiedzy z dziedziny prawa pracy,
- wydawnictwa edukacyjne i inicjatywy popularyzacyjne (targi, dni kariery),
- seminaria, konferencje, spotkania informacyjne – przy współudziale partnerów.

Program „Kultura bezpieczeństwa” 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 2022 r. program realizowało 36 szkół, 146 nauczycieli zostało przeszkolonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, 4 906 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, 1 429 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji przeprowadzonych przez specjalistów z inspekcji pracy.

Popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej są zawsze aktualne i bardzo potrzebne dla młodych ludzi, którzy stoją przed podjęciem ważnej decyzji życiowej, jaką jest praca. Większa świadomość oraz potrzeba znajomości w/w zagadnień widoczna jest wśród grupy docelowej objętej kampanią. Wzrost zainteresowania kampanią dostrzec można także po stale rosnącej liczbie nauczycieli realizujących program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, za których pośrednictwem obecnie realizowana jest kampania wśród uczniów. Jednak w dalszym ciągu program swoim zakresem obejmuje zaledwie kilka procent populacji uczniów szkół ponadpodstawowych. Stąd już od kilku lat podczas szkolenia nauczycieli, zwracamy się do nich z prośbą o rozpropagowanie programu wśród pozostałych nauczycieli szkoły.

Dużym wsparciem w realizacji programu jest możliwość przeprowadzania szkoleń w formie online za pośrednictwem platformy MS Teams. W zeszłorocznej edycji z tej formy skorzystało 676 uczniów 6 szkół, zaś w tegorocznej – 187 uczniów z jednej szkoły. Dzięki temu Państwowa Inspekcja Pracy dostała narzędzie, które umożliwia dotarcie do szkół, które dotychczas realizowały program w stopniu „marginalnym”. Kontakt online w sposób istotny wpływa na popularyzację programu w danej szkole. Na uwagę zasługuje fakt, iż z tej formy coraz częściej i chętniej korzystają nauczyciele.

Przykładem działań prewencyjnych dla uczniów zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w ramach realizacji programu było przeprowadzenie w okresie od stycznia do marca 2022 r. dla uczniów klas maturalnych z Zespołu Szkół Nr 2 w Krasnymstawie 6 szkoleń z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia obejmowały swoim zakresem zagadnienia dotyczące: wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, rozwiązywania i wygaśnięcia stosunku pracy oraz praw i obowiązków pracownika i pracodawcy. W zorganizowanych wykładach uczestniczyło ogółem 299 uczniów szkoły. Wszystkie szkolenia odbyły się w formie online za pośrednictwem platformy MS Teams.

Na przełomie marca i kwietnia 2022 r. odbył się cykl szkoleń przeprowadzonych w formie online dla uczniów Zespołu Szkół Technicznych w Puławach i Zespołu Kształcenia Zawodowego w Puławach. Przedmiotem szkoleń były podstawowe zagadnienia dotyczące prawa pracy, tj. nawiązanie stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy, wynagrodzenie, urlopy wypoczynkowe, zatrudnianie młodocianych, uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz wybrane zagadnienia bhp, w tym omówienie zagrożeń elektrycznych. We wszystkich szkoleniach uczestniczyło w sumie 221 uczniów.

W dniu 27.04.2022 r. w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował Dzień otwarty z Państwową Inspekcją Pracy dla uczniów Zespołu Szkół Budowlanych w Lublinie.

Podczas Dnia otwartego uczniowie wysłuchali wykładów z zakresu: prawo pracy (formy zatrudnienia, pracownik młodociany), roboty ziemne (przykłady wypadków przy pracy), roboty na wysokości i na rusztowaniach (przykłady wypadków przy pracy), środki ochrony indywidualnej w pracach przy maszynach (obróbka drewna).

Po wykładach z przyswojonej wiedzy, dla chętnych uczniów przeprowadzony został konkurs w formie testu. W konkursie wzięło udział 48 uczniów. Po konkursie odbyły się pokazy sprzętu bhp, tj. środków ochrony indywidualnej podczas, których przedstawiciel Firmy Regsta s.c. Centrum Zaopatrzenia BHP i P.POŻ. zademonstrował, jak należy w sposób właściwy zakładać szelki ochronne oraz, w jakich przypadkach stosować linki asekuracyjne. Ponadto,

na utworzonym przez firmę stoisku, zaprezentowano wspomniane już środki ochrony indywidualnej stosowane w budownictwie (odzież i obuwie robocze, okulary itp.). Następnie wystąpił specjalista ds. bhp z Firmy Mota-Engil Central Europe, który przedstawił okoliczności oraz przyczyny zdarzeń wypadkowych podczas realizowanych przez firmę inwestycji.

W ramach Dnia Otwartego przeprowadzony został instruktaż udzielania pierwszej pomocy z wykorzystaniem pozoranta, obrazujący różne skutki obrażeń. Pokaz zademonstrowany był przez Grupę Poszukiwawczo-Ratowniczą Legii Akademickiej z Lublina.

Ostatnia część spotkania rozegrała się na sali gimnastycznej, gdzie wśród zgromadzonych uczestników nastąpiło rozstrzygnięcie konkursu. Wszyscy laureaci otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Ponadto, firma Mota-Engil Central Europe ufundowała 10 dodatkowych zestawów prezentowych, które zostały wręczone pozostałym uczestnikom konkursu.

Przez cały dzień trwania imprezy zainteresowani uczniowie oraz nauczyciele mogli uzyskać informacje i zasięgnąć porad udzielanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, a także otrzymać ulotki i materiały wydawnicze PIP. Podczas imprezy udzielono dwóch wywiadów lokalnym mediom na temat realizowanego przedsięwzięcia. Ogółem w imprezie wzięło udział ok. 90 uczniów szkoły.

Kampania jest kluczowym elementem naszej działalności prewencyjnej, gdyż jest kierowana głównie do ludzi młodych, wśród których poprzez edukację następuje kształtowanie świadomości zagrożeń, jakie występują w środowisku pracy oraz podniesienie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy, co w konsekwencji ma prowadzić w niedalekiej przyszłości do zmniejszenia wypadkowości oraz naruszeń przepisów prawa.

Kampania będzie kontynuowana w latach następnych z coraz większym rozmachem, z uwzględnieniem jak największej liczby uczniów oraz studentów, ale także pracodawców zatrudniających młodych pracowników.



#### *Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”*

Wzorem lat ubiegłych, w 2022 r., celem programu „Zdobądź Dyplom PIP” było:

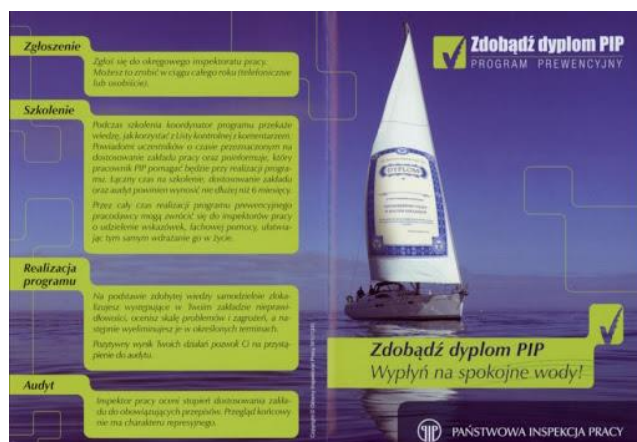
- wspieranie pracodawców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy i w osiąganiu trwałej poprawy warunków pracy,
- pomaganie pracodawcom w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa pracy, szczególnie przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia dla życia i zdrowia,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego,

- upowszechnianie problematyki bhp w mikroprzedsiębiorstwach przy współdziałaniu z partnerami mogącymi wspierać program (w tym rekrutację jego uczestników), takimi jak: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, powiatowe urzędy pracy, organy samorządu pracodawców, grupy producenckie, ZUS,
- wspieranie pracodawców, u których przeprowadzono pierwszą kontrolę i nadal mających problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Realizacja programu polegała na wytypowaniu przedsiębiorstw, zatrudniających do 20 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 ramach realizacji programu w 2022 r. przeprowadzono 3 szkolenia, w których łącznie uczestniczyło 33 pracodawców, z których 26 przystąpiło do programu. 25 pracodawców pomyślnie przeszło kontrole audytowe i zostało wyróżnionych dyplomami Państwowej Inspekcji Pracy.

Długoletni program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy służący poprawie bezpieczeństwa pracy głównie w mikro i małych przedsiębiorstwach wpisuje się w poza kontrolne formy działań mające na celu zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy poprzez przekazywanie wiedzy oraz wypracowywanie właściwych postaw u pracodawców i pracowników. Działania takie pomimo, że nie mają takiej mocy sprawczej co kontrole zdecydowanie odnoszą większy skutek w perspektywie czasowej w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców. Z przeprowadzonych szkoleń oraz kontroli wynika, że założenia programu są adekwatne do oczekiwań pracodawców biorących udział w programie, którzy, jak sami podkreślali, mieli możliwość dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów przy czynnym udziale inspektora pracy.



### Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Zamierzeniem programu było przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, w tym dyskryminacji i mobbingu oraz ograniczanie ich poziomu w miejscu pracy poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych,
- inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy,
- promowanie przykładów dobrych praktyk, w tym w zakresie działań naprawczych, w kontekście przeciwdziałania stresowi oraz innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.



W 2022 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 22 szkolenia, w których udział wzięło 1 598 osób (12 pracodawców i 1 586 pracowników).

W 2022 r. w związku z trwającym stanem epidemii, a następnie stanem zagrożenia epidemicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak również na podstawie doświadczeń z lat poprzednich, inspektor pracy proponując formę realizacji szkoleń informował o możliwości ich przeprowadzenia w formie zdalnej za pośrednictwem platformy MS Teams lub w formie stacjonarnej. Decyzję o sposobie realizacji szkoleń pozostawiał pracodawcy. Jeden pracodawca zdecydował się na przeprowadzenie szkolenia w formie stacjonarnej dla kadry kierowniczej, a dwóch szkoleń w formie zdalnej dla pracowników; 7 pracodawców zdecydowało się wyłącznie na formę zdalną i 12 szkoleń dla ich przedstawicieli oraz pracowników było przeprowadzonych w formie zdalnej; 4 pracodawców zdecydowało się na formę stacjonarną i 7 szkoleń dla ich przedstawicieli i pracowników zostało przeprowadzonych w formie stacjonarnej.

Tematyka szkoleń organizowanych w 2022 r. dotyczyła przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji 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. Równocześnie widać potrzebę edukowania pracodawców i pracowników. 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 o szkolenie. Kolejny rok z rzędu nie musimy zachęcać pracodawców do udziału w programie prewencyjnym.

Stan epidemii, a następnie stan zagrożenia epidemicznego obowiązujący na terytorium Polski otworzył nowe możliwości realizacji szkoleń w ramach programów prewencyjnych w formie zdanej. W ocenie realizatora działań prewencyjnych, forma stacjonarna jest bardziej efektywna, umożliwia bezpośredni kontakt i zadawanie pytań osobie prowadzącej. Jednocześnie forma zdalna umożliwia skorzystanie ze szkoleń jednorazowo dużej liczbie pracowników, jak również bywa łatwiejsza organizacyjnie zwłaszcza, kiedy zakład pracy jest duży, pracownicy świadczą pracę w różnych lokalizacjach, jak również charakter działalności utrudniałby spotkanie się wszystkich w jednym miejscu w tym samym czasie. Dlatego też dajemy możliwość wyboru sposobu realizacji szkoleń pracodawcom przystępującym do programu. Uważamy, iż pozostaje to z korzyścią dla obu stron i jest jednym z powodów, dla których niektórzy z pracodawców zdecydowali się na przystąpienie do programu.



**Stres w Twojej firmie?  
Znajdź rozwiązanie!**

**PROGRAM  
Przeciwdziałanie negatywnym  
skutkom stresu w miejscu pracy**

## *Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP*

W związku ze wzmożonym napływem obywateli Ukrainy do naszego kraju w 2022 r. uruchomiony został program prewencyjno-promocyjny, którego głównymi celami było:

- informowanie o przepisach prawnych regulujących podejmowanie pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem nowych regulacji prawnych wprowadzonych na mocy ustawy z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa,
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania ze wsparcia w zakresie informacji prawnej oraz pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości,
- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej,
- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- wsparcie pracodawców w legalnym zatrudnianiu obywateli Ukrainy uciekających przed wojną.

W celu realizacji tematu Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie nawiązał współpracę z Fundacją Instytutem na rzecz Państwa Prawa, aby dotrzeć do obywateli Ukrainy, którzy poszukują informacji na temat legalnego zatrudnienia w Polsce, uprawnień pracowniczych oraz obowiązków pracodawców. Podczas trzech spotkań szkoleniowych realizowanych za pośrednictwem profilu na Facebooku Instytutu na rzecz Państwa Prawa, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie informowali o uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy, działaniach podejmowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie na rzecz obywateli Ukrainy, o możliwości kontaktu z inspekcją pracy oraz trybie załatwiania skarg przez inspektorów pracy. Edukowali również w zakresie legalności zatrudnienia, nawiązania stosunku pracy, omawiali obowiązki pracodawców względem zatrudnianych pracowników, jak również kwestie związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i sposobach egzekwowania niewypłaconych wynagrodzeń przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy informowali również o różnicach pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną, które mogły być nieoczywiste dla cudzoziemców poszukujących zatrudnienia w naszym kraju. Na żywo w spotkaniach szkoleniowych uczestniczyło 60 cudzoziemców. Niemożliwym jest zliczyć faktycznej liczby osób do której dotarł przekaz, z racji na możliwość jego odtworzenia w późniejszym czasie na różnych platformach.

W dniu 17.05.2022 r. na Placu Teatralnym 1 w Lublinie odbył się Polsko-Ukraiński Dzień Informacyjny organizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Wydarzenie było skierowane głównie do uchodźców z Ukrainy i miało na celu pomoc w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy oraz wyposażenie obywateli Ukrainy w kompendium wiedzy, niezbędne do funkcjonowania w naszej społeczności.

Jednym z uczestników w/w wydarzenia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, którego przedstawiciele udzielali porad uchodźcom z Ukrainy w zakresie podejmowania legalnej pracy w Polsce oraz obowiązków pracodawcy w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę. W porozumieniu się inspektorów pracy z uczestnikami pomagała tłumaczka, która dbała o to, by inspektorzy merytorycznie przygotowani do udzielania informacji z zakresu prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia dobrze rozumieli pytania obywateli Ukrainy i by oni uzyskali odpowiedź dla nich zrozumiałą. Osobom odwiedzającym były wręczane broszury Państwowej Inspekcji Pracy w języku ukraińskim informujące o legalnym pobycie i legalnej pracy w Polsce, jak również obowiązkach pracodawcy wobec nowo zatrudnianego pracownika.

Istotnym elementem realizacji działań prewencyjno-promocyjnych na rzecz obywateli Ukrainy były informacje medialne. Czterokrotnie w trakcie 2022 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie za pośrednictwem lokalnych mediów mówili o działaniach

prewencyjno-promocyjnych podejmowanych przez OIP w Lublinie na rzecz obywateli Ukrainy oraz zasadach legalnego zatrudniania obywateli Ukrainy.

Na 2022 r. od poniedziałku do piątku w godzinach 8<sup>00</sup> – 10<sup>00</sup> pełniony był dyżur w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie przez specjalistów – inspektorów pracy z Sekcji legalności zatrudnienia przeznaczony dla obywateli Ukrainy, którzy pojawiali się z pytaniami z zakresu przepisów prawa pracy obowiązujących na terytorium RP.



#### *Inne działania prewencyjno-promocyjne*

Inne działania prewencyjno-promocyjne w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2022 r. to w głównej mierze działalność szkoleniowa oraz działania popularyzujące zagadnienia prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, które nie zostały przypisane do żadnego z tematów prewencyjnych. Ponadto, w związku ze strategią działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie na 2022 r., część działań dotyczyła realizacji celów strategicznych, tj. prowadzenia szkoleń dla społecznych inspektorów pracy celem podniesienia poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy, a także we współpracy z Państwowym Funduszem Osób Niepełnosprawnych popularyzowanie dobrych praktyk w kształceniu młodzieży z niepełnosprawnością oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych poprzez prowadzenie szkoleń dla uczniów ze specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i pracodawców reprezentujących zakłady pracy chronionej oraz otwarty rynek pracy.

W działaniach podjętych w związku z realizacją innych działań prewencyjno-promocyjnych w 2022 r. uczestniczyły łącznie 854 podmioty.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 17 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 713 osób (w tym m.in. 97 pracodawców, 17 pracowników, 127 społecznych inspektorów pracy, 15 członków organizacji związkowych, 62 pracowników służby bhp i 349 uczniów).

Tematyka szkoleń przeprowadzonych w 2022 r. dotyczyła zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy, w tym przepisów regulujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych 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 2022 r. i w latach ubiegłych. Szkolenia dotyczyły również tematyki legalności zatrudnienia i powierzenia innej pracy zarobkowej obywatelom polskim oraz cudzoziemcom, a także handlu ludźmi. Szkolenia adresowane do przedstawicieli organizacji związkowych i społecznych inspektorów pracy dotyczyły przede wszystkim: zmian do ustawy o związkach zawodowych, uprawnień organizacji związkowych oraz społecznego nadzoru nad warunkami pracy (uprawnień kontrolno-nadzorczych zakładowego społecznego inspektora pracy, formułowania zaleceń i uwag).



Przykłady inicjatyw szkoleniowych:

- w dniu 25.02.2022 r., za pośrednictwem platformy MS Teams inspektor pracy przeprowadził szkolenie na temat roli i zadań społecznego nadzoru nad warunkami pracy. W szkoleniu uczestniczyło łącznie 61 osób, w tym 57 społecznych inspektorów pracy i 4 przedstawicieli organizacji związkowych;
- w dniu 10.05.2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 24 uczniów ze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Lublinie na temat ochrony zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- w dniu 11.05.2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla grupy 48 pracodawców reprezentujących zakłady pracy chronionej i otwarty rynek pracy. Tematyka szkolenia dotyczyła przepisów prawa regulujących kwestię zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- w dniu 10.06.2022 r. podczas seminarium zorganizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział w Lublinie inspektor pracy wygłosił prelekcję na temat analizy zagrożeń wypadkowych oraz przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy na przykładzie ostatnich zdarzeń wypadkowych, które miały miejsce na terenie województwa lubelskiego. Podczas szkolenia inspektor pracy omówił również procedurę ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. W seminarium wzięło udział 30 członków Stowarzyszenia;
- w dniu 25.05.2022 r. w VIII Liceum Ogólnokształcącym w Lublinie przeprowadzono szkolenie na temat legalnego podejmowania i wykonywania pracy oraz handlu ludźmi. W szkoleniu wzięło udział 123 uczniów.
- w dniu 04.08.2022 r. podczas seminarium zorganizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie inspektor pracy przeprowadził szkolenie na temat podstawowych przepisów z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W szkoleniu wzięło udział 23 mieszkańców gminy Garbów rozważających otworzenie własnej działalności gospodarczej i zatrudnianie pracowników.

W ramach realizacji innych działań prewencyjno-promocyjnych w 2022 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 13 działań popularyzacyjnych i związanych z wymianą informacji, którymi objęto łącznie 141 podmiotów (w tym m.in. 68 pracodawców, 5 organizacji pracodawców i 9 przedstawicieli samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego). Powyższe działania to przede wszystkim udział w seminariach, konferencjach, spotkaniach i targach, np.:

- w dniu 29.06.2022 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wraz z Dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy Dariuszem Górskim wzięli udział w konferencji zamykającej projekt EDMIN (European Construction Mobility Information Network) zorganizowanej w Lublinie przez Europejską Federację Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa oraz Związek Zawodowy „Budowlani”. Podczas konferencji omówiono wyzwania i rozwiązania niezbędne do zapewnienia większej ochrony i bardziej sprawiedliwego rynku pracy pracownikom znajdującym się w trudnej sytuacji, tak jak ma to miejsce w przypadku pracowników migrujących i delegowanych. Uczestnikami konferencji byli przedstawiciele europejskich związków zawodowych budownictwa i pokrewnych sektorów z takich krajów jak Bułgaria, Francja, Chorwacja, Szwecja, Finlandia, Dania, Holandia, Rumunia, Polska, Hiszpania, Ukraina i Belgia, przedstawiciele Komisji Europejskiej oraz Europejskiego Urzędu Pracy. W konferencji uczestniczyli również: zastępca Dyrektora Departamentu Architektury, Budownictwa i Geodezji Ministerstwa Rozwoju i Technologii, zastępca Prezydenta Miasta Lublin ds. Architektury i Rozwoju, Konsul Generalny Ukrainy w Lublinie oraz Konsul Honorowy Ukrainy w Chełmie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował stoisko z broszurami wydanymi przez Główny Inspektorat Pracy w zakresie bezpieczeństwa pracy w budownictwie, wypadków przy pracy oraz legalności zatrudnienia. Broszury dostępne dla uczestników konferencji były w języku polskim, ukraińskim oraz angielskim;
- w dniu 21.10.2022 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Białej Podlaskiej wzięli udział w XI Targach Pracy

i Edukacji „Innowacyjność firm – współpraca biznesu i nauki” zorganizowanych przez Białską Akademię Nauk Stosowanych w Białej Podlaskiej. W punkcie konsultacyjno-wystawienniczym OIP w Lublinie, inspektorzy pracy udzielali porad prawnych oraz dystrybuowali wydawnictwa PIP.

W dniu 10.11.2022 r. w Sali Kolumnowej Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie odbyła się gala wieńcząca działalność prewencyjno-promocyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie za rok 2022. Podczas gali nagrodzono laureatów konkursów i pracodawców, którzy pozytywnie zakończyli udział w programach prewencyjnych w 2022 r. W uroczystości wzięło udział ponad 110 zaproszonych gości i pracodawców.

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

W 2022 r. odbyły się kolejne edycje konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa:

#### **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 9 zakładów z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. 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:

I miejsce – Tircars Mariusz Chorąży i Wspólnicy Spółka Jawna, Horbów-Kolonia 28A, 21-512 Zalesie

II miejsce – Mirosław Momot - Warsztat Samochodowy „MOMOT” Blacharstwo, Mechanika Pojazdowa, Lakiernictwo, Zawada 37A, 22-400 Zamość

III miejsce – P.H. Moto-Gama Mirosław Kazula, ul. Słowackiego 32, 23-204 Kraśnik

Wyróżnienie – PPHU Styl-Bud Małgorzata Świeca-Ignatiuk, Orchówek, ul. Nadbużańska 79F, 22-200 Włodawa

- w grupie pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

I miejsce – BHM Sp. z o.o., Dorohuska 32, Srebrzyszcze, 22-100 Chełm

II miejsce – Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Wdrożeniowe NABOR G. Naborczyk, ul. Fabryczna 6, 23-204 Kraśnik

III miejsce – Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Łęcznej, 21-010 Łęczna, ul. Krasnystawska 52

Wyróżnienie – Lubfarm S.A., Łanowa 8, 20-750 Lublin

- w grupie pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników:

I miejsce – Eltem Sp. z o.o., ul. Smoluchowskiego 3, 20-474 Lublin (II i III miejsca nie przyznano).

Komisja konkursowa postanowiła zgłosić do centralnej komisji konkursowej Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 3 zakłady biorące udział w etapie wojewódzkim konkursu:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników – Tircars Mariusz Chorąży i Wspólnicy Spółka Jawna, Horbów-Kolonia 28A, 21-512 Zalesie

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników – BHM Sp. z o.o., Dorohuska 32, Srebrzyszcze, 22-100 Chełm
- w kategorii pracodawców zatrudniających ponad 249 pracowników – Eltem Sp. z o.o., ul. Smoluchowskiego 3, 20-474 Lublin.

Tircars Mariusz Chorąży i Wspólnicy Spółka Jawna została nagrodzona na etapie centralnym konkursu w Warszawie.



## B. „Poznaj swoje prawa w pracy”

Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zrealizował etap regionalny IX edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypadał na rok szkolny 2021/2022. Do etapu regionalnego zgłosiło się 21 szkół biorących udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Na przestrzeni października, listopada i grudnia 2021 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. Przeprowadziło je 20 z 21 zgłoszonych placówek. W dniu 15 marca 2022 r. odbył się etap regionalny IX edycji konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do konkursu przystąpiło 38 uczniów z 20 szkół ponadpodstawowych biorących udział w programie „Kultura bezpieczeństwa”. Test przygotowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie składał się z 35 pytań jednokrotnego wyboru i wyłonił zwyciężczynię etapu regionalnego konkursu, która – jako jedyna – bezbłędnie odpowiedziała na wszystkie pytania konkursowe, tym samym zdobywając I miejsce. Była nią Monika Tołubińska uczennica Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie. II miejsce zdobyła uczennica, która odpowiedziała bezbłędnie na 34 pytania konkursowe, tj. Julia Widz z I Liceum Ogólnokształcącego im. Bohaterów Porytowego Wzgórza w Janowie Lubelskim. Ponieważ 5 uczniów zdobyło po 33 punkty, aby wyłonić zdobywcę III miejsca organizatorzy konkursu oceniali odpowiedzi uczniów na 5 pytań otwartych. W wyniku dogrywki III miejsce zdobyła



Emilia Wawruch uczennica Zespołu Szkół Ponadpodstawowych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy rozpoczął realizację X jubileuszowej edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypada na rok szkolny 2022/2023. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 31 szkół. Na przestrzeni października, listopada i grudnia 2022 r. realizowane były etapy szkolne konkursu.



Przeprowadziło je 27 z 31 zgłoszonych placówek. Do etapu regionalnego konkursu, który odbędzie się 10.03.2023 r., zgłoszono 54 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 2023 r.

Obie edycje konkursu objęte są patronatem Ministra Edukacji i Nauki.

### **C. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”**

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy realizując swoje ustawowe zadania, skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Oczekiwany rezultatem konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W 2022 r. do konkursu zgłoszono 8 zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Za szczególne osiągnięcia w zakresie podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy w zakładach pracy, komisja konkursowa powołana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie w 2022 r. postanowiła przyznać:

- I miejsce – Pan Aleksander Orliński z Lubelskiego Węgla „BOGDANKA” S.A.
- II miejsce – Pan Andrzej Hanaj z Fabryki Łożysk Toczonych Kraśnik S.A.
- III miejsce – Pan Jarosław Kopeć z PGE Energia Ciepła S.A. Oddział Lublin
- Wyróżnienie – Pani Barbara Grabowska z VIII Liceum Ogólnokształcącego im. Zofii Nałkowskiej w Lublinie.

Pan Andrzej Orliński, społeczny inspektor pracy z Lubelskiego Węgla „BOGDANKA” S.A. został nagrodzony na etapie centralnym konkursu w Warszawie.



#### D. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Celem konkursu było upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych. Upowszechniane były szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie, dokonania pracodawców budowlanych, organizujących pracę w sposób bezpieczny.

W 2022 r. spośród placów budów nadzorowanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie wytypowano i zgłoszono do konkursu 4 budowy. Budowy zostały wybrane i zgłoszone przez inspektorów pracy, którzy ocenili, iż realizacja inwestycji przebiega w sposób spełniający kryteria konkursu. Komisja konkursu powołana w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie dokonała oceny zgłoszonych kandydatów i postanowiła przyznać:

- I miejsce – budowie budynku produkcyjno-magazynowego z zapleczem Browarów Lubelskich w Lublinie przy ul. Kunickiego 106 realizowanej przez: FERREIRA Sp. z o. o., 00-374 Warszawa, Al. Aleje Jerozolimskie 6/508
- II miejsce – budowie Zintegrowanego Centrum Komunikacyjnego w Lublinie przy ul. Dworcowa, Gazowa, Młyńska realizowanej przez: BUDIMEX S.A. Dyrekcja Budownictwa Ogólnego, Oddział Południowy, Rejon 5, ul. Siedmiogrodzka 9, 01-204 Warszawa
- III miejsce – dobudowie pawilonu ginekologiczno-położniczego do budynku szpitala w SPZOZ w Kraśniku przy ul. Chopina 13 realizowanej przez ERBUD S.A., 02-797 Warszawa, ul. Klimczaka 1
- Wyróżnienie – modernizacji kotła parowego OP-215 nr 2 w celu redukcji emisji NOx w Puławach przy al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 13 realizowanej przez ERBUD INDUSTRY Spółka z o.o., 02-797 Warszawa, ul. Franciszka Klimczaka 1.

Nagrodzeni zostali przedstawiciele pracodawcy oraz kierownicy budów, którzy faktycznie odpowiadają za bezpieczeństwo i higienę pracy na prowadzonych budowach.





### E. Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne ”

Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

W obecnym roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 56 gospodarstw rolnych. Nagrodzonym gospodarstwem rolnym było GOSPODARSTWO ROLNE Eweliny i Mariusza Kuś z miejscowości Osiny. Gospodarstwo rolne Państwa Kuś jako jedyne z województwa lubelskiego zakwalifikowało się do etapu centralnego konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne edycja 2022, w którym zajęło 3 miejsce.



## F. Konkurs „Bezpiecznie od startu”

Konkurs przeznaczony jest dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego.

W dniu 20.09.2022 r. odbył się etap regionalny XX edycji ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Organizatorem etapu regionalnego w województwie lubelskim jest Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie oraz Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. W konkursie udział wzięło 13 uczniów odbywających praktykę w zakładach rzemieślniczych na terenie województwa lubelskiego. Laureatkami etapu regionalnego, a tym samym uczestnikami etapu ogólnopolskiego, organizowanego przez Związek Rzemiosła Polskiego oraz Główny Inspektorat Pracy zostały dwie uczennice z Zespołu Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie oraz Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej.

## V. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2022 r. działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację zadań na 2022 r. i lata 2022 – 2024, a także obejmowały zadania własne inspektoratu.

Plan kontroli na 2022 r. zakładał przeprowadzenie 2 654 kontroli – ostatecznie inspektorzy pracy OIP w Lublinie wykonali 3 181 kontroli, głównie w firmach z sektora prywatnego (2 917 kontroli), najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 osób (2 060 kontroli).

W wyniku kontroli wydano 10 558 decyzji bhp, w tym 288 decyzji wstrzymania prac, 332 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 141 decyzji skierowania 297 pracowników do innych prac oraz 231 decyzji płacowych na rzecz 1 066 pracowników, obejmujących świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 3 076 765,50 zł. Ponadto wydano 11 252 wniosków dotyczących 104 871 pracowników oraz 728 poleceń na rzecz 4 167 pracowników, regulujących inne nieprawidłowości, w tym dotyczące świadczeń ze stosunku pracy.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych zlikwidowano wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a także szereg nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy, w tym związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Część działań w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowała się na branżach oraz konkretnych zakładach pracy, w których wystąpiło największe nasilenie zagrożeń zawodowych oraz w których stwierdzono największą liczbę wypadków przy pracy.

W 2022 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 80 **wypadków przy pracy**, z których 17 uznanych zostało za ciężkie (w 2021 r. – 21, w 2020 r. – 23 wypadki). W roku sprawozdawczym było 14 wypadków śmiertelnych, podobnie jak w 2021 r. (mniej zdarzeń o takich skutkach odnotowano w 2020 r. – 8, czyli w pierwszym roku pandemii). Pozostałe zbadane w 2022 r. wypadki, to zdarzenia nie powodujące w/w skutków, co do których została podjęta decyzja o przeprowadzeniu kontroli w celu ustalenia przez inspektora pracy ich okoliczności i przyczyn (np. z powodu dużego prawdopodobieństwa wystąpienia w zaistniałych okolicznościach skutków grożących utratą życia lub powodujących ciężki uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego), ewentualnie również w celu zweryfikowania prawidłowości postępowania powypadkowego prowadzonego w zakładzie pracy.

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwa przemysłowego – 31 osób (dla porównania 30 osób w 2021 r., 26 osób w 2020 r., 43 osoby w 2019 r., 38 osób w 2018 r.). Kolejne miejsce zajęło budownictwo z 26 poszkodowanymi. W innych branżach, w tym w branży handel i naprawy oraz rolnictwo i leśnictwo odnotowuje się w ostatnich 3 latach znacznie mniejszą liczbę poszkodowanych (od 1 do 6 poszkodowanych w danym roku).

W dalszym ciągu ma miejsce zgłaszanie dużej liczby zdarzeń o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, w stosunku do liczby zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy. Spowodowane to jest przez dużą liczbę zdarzeń w pracy wynikających z nagłych przypadków medycznych lub wypadków komunikacyjnych, od badania których inspektorzy pracy mogą odstąpić oraz wypadków osób niebędących pracownikami i nie świadczących pracy najemnej na rzecz pracodawców lub przedsiębiorców.

Doświadczenia ostatnich kilku lat pokazują, że organy Policji zgłaszają do OIP w Lublinie wszystkie (bez względu na skutki) zdarzenia związane z pracą, a następnie występują o przekazanie im dokumentacji pokontrolnej. Nadal 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. Występują też przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca „na czarno”, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, jak np. „praca na odrobek”, pomoc sąsiedzka i rodzinna, praca jako świadczenie wzajemne, itp. Zdarzenia te – ze względu na uwarunkowania formalnoprawne – nie są badane przez inspektorów pracy.

Oprócz badania w 2023 r. wypadków przy pracy (przede wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych), inspektorzy pracy, ze względu na ujawniane co roku nieprawidłowości, będą podejmować działania ukierunkowane na podniesienie jakości prowadzonych w zakładach pracy postępowań powypadkowych, koncentrując się na właściwym ustalaniu okoliczności i wszystkich przyczyn wypadków oraz stosowania adekwatnych działań profilaktycznych.

2022 r. był pierwszym rokiem, w którym realizowana była **Strategia kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024**, będąca odpowiedzią Państwowej Inspekcji Pracy na występujące w tym sektorze wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy. Celem kontroli prowadzonych na różnych – pod względem wielkości, zaangażowania sił i środków – budowach, jest „uzyskanie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy, utrwalenie prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bhp oraz rozwój zasad kultury pracy, w tym zmiana złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących”. Działaniom kontrolno-nadzorczym inspektorów pracy towarzyszą inicjatywy prewencyjne, informacyjne i promujące bezpieczną pracę na budowach. Pracodawcy/przedsiębiorcy z branży budowlanej poddawani są również kontrolom w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia.

W ramach strategii, kontrole są prowadzone na wytypowanych budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa (wzmoczony nadzór przez 3 lata), corocznie na innych placach budowy – w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych, a w miesiącach VI i IX – na małych placach budowy, tj. na takich, na których pracę wykonuje – co do zasady – do 20 osób w tym samym czasie.

Jak pokazują ustalenia kontroli realizowanych w ramach strategii w 2022 r., 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 wzmoczonych 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 45 zgłoszonych w 2022 r. wypadków przy pracy w budownictwie – 3 to wypadki ze skutkiem śmiertelnym, 5 ze skutkiem ciężkim i 1 zbiorowy. 26 wypadków to upadki z wysokości (w 2021 r. zgłoszono 41 wypadków, w tym 8 – ze skutkiem śmiertelnym, 6 – ze skutkiem ciężkim i 1 – zbiorowy, a upadków z wysokości odnotowano 23). Koreluje to bezpośrednio z najczęściej ujawnianymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie nieprawidłowościami w zakresie środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości, braku właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, niewłaściwego zabezpieczenia przejść i dojść do stanowisk pracy oraz nieprawidłowości w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań. Są to te same nieprawidłowości, które od lat zajmują niechlubne, czołowe miejsca.

Niepokojącym zjawiskiem jest znaczna liczba uchybień związanych z przygotowaniem i organizacją prac na budowie oraz przygotowaniem pracowników do pracy. Brak lub niewłaściwe opracowywanie dokumentów związanych z identyfikacją występujących zagrożeń oraz sposobów ich eliminowania powoduje występowanie nieprawidłowości podczas całego procesu prowadzenia budowy. Istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy ma również dopuszczanie do pracy osób bez wymaganej wiedzy i kwalifikacji. Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp, brak instrukcji wykonywania robót, obsługi maszyn i urządzeń powoduje, że pracujący nie posiadają wiedzy o zagrożeniach związanych z wykonywanymi pracami i sposobami zabezpieczeń przez skutkami tych zagrożeń.

Wzrasta liczba wypadków wśród osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy oraz ciężkość skutków tych wypadków. Wynika to prawdopodobnie z niewłaściwego przygotowania do wykonywania prac. Właściciele firm zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy przekonani są o braku jakichkolwiek obowiązków w zakresie formalnym przy organizowaniu pracy, m. in. w zakresie badań lekarskich, czy szkoleń, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo przy wykonywaniu prac. Nie ułatwiają sytuacji niejasne przepisy w tym zakresie. Obowiązki przedsiębiorców w zakresie bezpieczeństwa pracy powinny być takie same, bez względu na formę zatrudnienia, ponieważ życie i zdrowie jest wartością nadrzędną.

Prawo Zamówień Publicznych w obecnym kształcie powoduje, że przetargi wygrywają duże firmy, które pozbywają się własnego potencjału wykonawczego. Na dużych budowach pracownicy generalnego wykonawcy, to średnio od 1 do 10 osób. Generalni wykonawcy nie tworzą więc nowych miejsc pracy, ale łańcuch podwykonawców, na końcu którego jest tzw. „szara strefa”, gdzie osoby pracujące zatrudnione są głównie na podstawie umów cywilnoprawnych, nie gwarantujących im żadnej ochrony. Często również pozbawiani są wynagrodzenia za wykonaną pracę, co ma swoje potwierdzenie w skargach wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas kontroli na budowach nieobjętych wzmożonym 3-letnim nadzorem zaobserwowano, że przyczyną naruszeń prawa jest również częste rezygnowanie z generalnego wykonawcy na rzecz przedsiębiorców niebędących pracodawcami i przrzucanie na nich odpowiedzialności za stan bhp w miejscu wykonywania pracy. Do niewłaściwego stanu bhp przyczynia się również brak nadzoru nad pracami ze strony kierownika budowy, który nierzadko prowadzi kilka budów jednocześnie. Takie tendencje zauważane były także w trakcie kontroli na małych placach budowy, na których były prowadzone krótkotrwałe roboty budowlane, wykonywane głównie przez przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Przeważnie są to firmy lokalne, często zatrudniające członków rodziny przedsiębiorcy, czy przypadkowe osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego. Powodowało to lekceważenie procedur bezpieczeństwa pracy oraz tolerowanie przez osoby nadzoru nieprzestrzegania przepisów w zakresie bhp. Stan bezpieczeństwa i higieny pracy na małych placach budowy jest dużo niższy niż na większości dużych budowach, a poprawa stanu bhp powodowana była w niektórych przypadkach wyłącznie działaniami inspektorów pracy, którzy wydając decyzje likwidowali nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących.

W 2022 r. sektor budownictwa borykał się z wysokimi cenami i brakiem materiałów budowlanych, deficytem pracowników, wysokimi kosztami prowadzenia działalności przy jednoczesnej dużej liczbie zleceń budowlanych. Konieczność dotrzymania terminów wykonania robót budowlanych (z uwagi na wysokie kary finansowe) powoduje pośpiech przy ich realizacji oraz świadome ograniczanie środków finansowych na sferę bhp, co skutkuje np. niewykonaniem niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brakiem właściwego sprzętu, powierzaniem obsługi maszyn i urządzeń osobom nieposiadającym wymaganych kwalifikacji.

Kontrole podmiotów z sektora budowlanego w zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia ujawniły najwięcej nieprawidłowości dotyczących udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, następnie dokumentowania czasu pracy (nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy w celu ukrycia faktycznego czasu pracy pracowników) oraz nieopłacania lub nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy. Charakter naruszeń w obszarze czasu pracy i urlopów wypoczynkowych ma wpływ – w określonej czasowej perspektywie – na bezpieczeństwo pracy pracowników budowlanych. Przeciążenie organizmu wynikające z rzeczywistego czasu pracy, brak odpoczynku prowadzą do nieuwagi i braku koncentracji, co może wpływać na bezpieczne wykonywanie przez nich pracy.

Podmioty prowadzące działalność budowlaną wymagają stałego nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy ze względu na stwierdzone nieprawidłowości i ich skutki. Szczególne zainteresowanie organów kontroli powinno koncentrować się na firmach, gdzie stwierdza się bardzo dużą liczbę nieprawidłowości lub gdy ich waga była duża oraz w firmach, w których miały miejsce wypadki przy pracy. Celowe też jest prowadzenie jak najszerszej działalności prewencyjnej, promocyjnej i informacyjnej, także wspólnie z innymi organami oraz partnerami społecznymi. Należy również edukować społeczeństwo wskazując m.in., że nieprzestrzeganie przepisów, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracujących jest ponadto nieetyczne i groźne społecznie, biorąc w szczególności pod uwagę to, jakie skutki, nie tylko w wymiarze zawodowym, przynoszą wypadki przy pracy.

Podobnie jak w 2021 r., w bieżącym roku sprawozdawczym inspektorzy pracy, podczas kontroli prac budowlanych na terenie budów objętych właściwością miejscową OIP w Lublinie, sprawdzali, jaki jest stopień przestrzegania wymagań obowiązujących przy eksploatacji **żurawi wieżowych i szybkomontujących** w świetle przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Przy tym zakresie kontroli, istotnym problemem nadal pozostaje utrudniona dostępność do stanowisk pracy operatorów żurawi. W celu sprawdzenia zgodności wyposażenia kabiny operatora w niezbędne akcesoria, urządzenia i sprzęt wynikający z przepisów, pozyskiwano materiał fotograficzny bezpośrednio od wykonujących pracę operatorów poszczególnych urządzeń lub posiłkowano się oświadczeniami podmiotów zatrudniających oraz nadzorujących prace budowlane.

Z analizy poszczególnych kontroli wynika, że na budowach pracodawcy wykorzystują żurawie pochodzące z importu z Europy Zachodniej oraz USA. Ma to wpływ na wyposażenie poszczególnych urządzeń w wynikające z przepisów akcesoria i sprzęt: anemometry, termometry, ogrzewanie lub klimatyzację kabiny operatora. Należy jednak wskazać, że w wyniku długofalowych działań podjętych przez PIP w zakresie wyposażenia żurawi wieżowych, znacząco zmniejszyła się liczba nieprawidłowości stwierdzanych w związku z brakiem zgodnego z przepisami oprzyrządowania poszczególnych urządzeń. Ta pozytywna zmiana wynika między innymi z faktu prowadzonej w ubiegłych latach zintensyfikowanej działalności kontrolnej i nadzorczej. Skutkowało to wyraźnym polepszeniem warunków pracy operatorów żurawi. To z kolei w sposób bezpośredni przekłada się na bezpieczeństwo i wydajność pracy na budowie.

W 2022 r. spadła ilość wykazywanych w kontrolach uchybień w zakresie bhp przy obsłudze żurawi. Zmiana ta wydaje się jednak nie na tyle istotna, aby miało to wpływ na prowadzenie kontroli w tym obszarze w kolejnych latach. Należy bowiem zauważyć, że ze względu na czynniki makroekonomiczne, w bieżącym roku oraz w kolejnych latach może

dochodzić do łamania przepisów dotyczących praw pracowniczych. Widoczne na rynku pracy zmniejszające się zapotrzebowanie na prace operatorów żurawi stacjonarnych może skłaniać osoby wykonujące te prace do wyrażania zgody na niezgodne z przepisami warunki zatrudnienia, w szczególności łamanie przepisów dotyczących czasu pracy.

W 2022 r. przeprowadzono 10 kontroli **prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**, w tym 9 kontroli dotyczyło usuwania wyrobów zawierających azbest w postaci pokryć dachowych budynków. Nieprawidłowości zostały stwierdzone podczas każdej kontroli, skutkując wydaniem środków prawnych. Na podkreślenie zasługuje jednak fakt, iż środki prawne wydawane przez inspektorów pracy są realizowane co do zasady bez potrzeby ponownej interwencji z ich strony.

Kontrole z ostatnich dwóch lat wykazały pozytywne tendencje w postaci zmniejszenia ilości nieprawidłowości obligujących inspektorów pracy do wydania decyzji wstrzymujących pracę lub eksploatację maszyn oraz skierowania do innych prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących. Jest to wymierny efekt prowadzonych od lat działań kontrolno-nadzorczych przez inspektorów pracy, ograniczających zagrożenia powodujące bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących.

Analiza porównawcza wyników kontroli z lat ubiegłych (2019 – 2021) z danymi za 2022 r., w odniesieniu do nieprawidłowości dotyczących samego tylko azbestu, wykazała wyraźną poprawę stanu bhp. W roku ubiegłym – 2021 r., podobnie jak w roku sprawozdawczym – 2022 r., nie były wydawane decyzje skierowania do innych prac z uwagi na brak środków ochrony przeznaczonych do pracy w kontakcie z azbestem (kombinezony, maseczki) oraz wstrzymujące eksploatację maszyn (dla porównania w 2020 r. łącznie skierowano 6 takich decyzji). Zdecydowanie lepiej wygląda również kwestia decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 Kpa, których w 2022 r. wydano 4, a w 2021 r. – 5 (dla porównania, w 2020 r. wydano 14 takich decyzji, w 2019 r. – 30). W roku sprawozdawczym, podobnie, jak w roku ubiegłym, wydano 1 decyzję zakazującą wykonywanie prac oraz 1 wstrzymującą pracę (w roku ubiegłym nie było takich decyzji, a w 2020 r. wydano ich 3).

W 2022 r. większość wydawanych decyzji miała związek z zagrożeniami dla otoczenia, tj. środowiska (łącznie wydano 30 decyzji i wystąpień, co stanowi aż 53,6% wszystkich wydanych środków prawnych). Celem rozpoznania przyczyny takiego stanu rzeczy, przeanalizowano wszystkie decyzje z obydwu lat, aby stwierdzić, że obecnie inspektorzy pracy bardzo rygorystycznie podeszli do spraw związanych z ochroną środowiska, zaczęto na szerszą skalę dostrzegać zagrożenie dla środowiska naturalnego wynikające z azbestu, które może w przyszłości przynieść poważne konsekwencje dla zdrowia człowieka, w rozumieniu globalnym.

W 2022 r. do OIP w Lublinie wpłynęły 152 zgłoszenia od przedsiębiorców o zamiarze wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, w roku ubiegłym było ich 277, w 2020 r. – 112, w 2019 r. – 101. Powyższe pokazuje, że wartości wahają się w kolejnych latach i nie wykazują wyraźnej tendencji, a w dalszym ciągu dość powszechnym zjawiskiem jest niezgłaszanie przez przedsiębiorców zamiaru wykonywania prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest do Okręgowego Inspektora Pracy lub zgłaszanie ich z opóźnieniem (nieprawidłowość dotyczy połowy przeprowadzonych w 2022 r. kontroli), co przyczynia się do osłabienia skuteczności działań inspektorów pracy.

W związku z tym, że ilość wykonywanych prac demontażowych wyrobów zawierających azbest od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym, jednak niskim w porównaniu do lat wcześniejszych poziomie i z uwagi na zobowiązania wynikające z założeń Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu, trzeba się spodziewać, że do końca 2032 r. (graniczny czas całkowitego usunięcia oraz unieszkodliwienia materiałów zawierających azbest na terenie kraju) prace te będą nadal intensywnie wykonywane, albo nawet przyspieszą, co w konsekwencji może spowodować mniejszą dbałość o bezpieczeństwo podczas wykonywania prac i będzie wymagać większej aktywności inspektorów pracy.

Wyniki prowadzonych w 2022 r. kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich** pokazują, iż nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej stwierdzane są w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników oraz średnich – zatrudniających do 50 pracowników. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi. Wynika to między innymi z tego, że te podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania takich osób. W związku z tym w tych podmiotach odnotowuje się największą 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 2022 r., biorąc pod uwagę skalę wydanych środków prawnych dotyczących ujawnionych nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia najbardziej zagrożonymi branżami były: transport i magazynowanie, usługi administrowania oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

Analizując wyniki kontroli stwierdza się utrzymującą się tendencję zmian niektórych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia, w porównaniu z latami ubiegłymi. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych. Zgromadzony w 2022 r. materiał potwierdza, iż poziom nielegalnego powierzania pracy od kilku lat waha się w granicach 2-6% badanej populacji osób świadczących pracę, a w poszczególnych latach różnica mieści w granicach błędu statystycznego. Osiągnięto to stosując przez lata 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. Dużą, 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. Warto zatem dokładać przede wszystkim starań, aby utrzymać uzyskany poziom praworządności (ok. 98% w latach 2016-2018, 95,8% w 2019 r., gdzie nieznacznie ujawniono więcej przypadków nielegalnego zatrudnienia i 96,5% w 2020 r.), przy uzyskaniu w 2021 – 94,7%, a w bieżącym roku sprawozdawczym – 94,0%, gdyż różnice te mieszczą się w granicach błędu statystycznego.

W celu utrzymania uzyskanej poprawy stanu praworządności w obszarze legalności zatrudnienia oraz dalszego ograniczania występujących nieprawidłowości, działalność kontrolno-nadzorcza, która będzie kontynuowana w 2023 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.

W 2022 r. kontrole, w trakcie których weryfikowano zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** stanowiły 13,45% ogólnej liczby kontroli (3 181) przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Odnotowano zatem wzrost udziału kontroli dotyczących cudzoziemców w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego, w którym wynosił on 8,58%. Badanie zagadnień dotyczących cudzoziemców następowało podczas kontroli, w trakcie których stwierdzono powierzenie pracy cudzoziemcom lub w związku z koniecznością rozpatrzenia skarg wnoszonych przez

obcokrajowców. Znacząca część kontroli z 2022 r. – przeprowadzonych w szczególności w miesiącach IX i X – koncentrowała się na podmiotach powierzających pracę obywatelom Ukrainy na podstawie uproszczonej, nowej procedurze (powiadomienia PUP).

Podobnie jak w latach ubiegłych należy stwierdzić, że utrzymuje się tendencja wzrostowa udziału cudzoziemców w lokalnym rynku pracy. W 2022 r. nasiliła się jeszcze w związku z konfliktem zbrojnym toczącym się za naszą wschodnią granicą. Skutkiem tego w coraz większej liczbie podmiotów gospodarczych świadczą pracę obcokrajowcy, a tym samym rośnie prawdopodobieństwo identyfikowania ich w podmiotach kontrolowanych. Z tego powodu coraz częściej stwierdza się obecność cudzoziemców w podmiotach, w których pierwotnie nie planowano badania zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia.

Na podstawie ustaleń kontroli należy wskazać, iż cudzoziemcy aktywni na lokalnym – lubelskim – rynku pracy w 2022 r. pochodzą z 25 państw (w 2021 r. z 27, a w 2020 r. – z 18 państw). Największą grupę cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie stanowią obywatele Ukrainy oraz Białorusi.

Rośnie liczba cudzoziemców uzyskujących prawo do pracy na podstawie tzw. uproszczonych procedur uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dotyczy to oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz stworzonej w 2022 r. – w związku z konfliktem zbrojnym – dla obywateli Ukrainy specjalnej procedury ograniczającej się do powiadomienia właściwego PUP o powierzeniu pracy obywatelowi tego kraju. Na podstawie uproszczonych procedur umożliwiających powierzenie pracy obcokrajowcom („oświadczeń” i „powiadomień”) pracę podjęło 1 213 spośród 1 935 cudzoziemców objętych kontrolami, tj. 62,69%. W roku poprzednim na podstawie dostępnej wówczas uproszczonej procedury („oświadczeń”) prawo do pracy na terytorium RP uzyskało 39% obcokrajowców (w 2020 r. było ich 32,8%). Nastąpił zatem znaczący wzrost (o 23,69%) liczby cudzoziemców uprawnionych do pracy w oparciu o łatwiejsze do zrealizowania procedury. Spadki odnotowano w odniesieniu do liczby osób posiadających zezwolenie na pracę w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą – z 50,8% w 2021 r. do niespełna 30% w 2022 r., a także w przypadku cudzoziemców posiadających zezwolenia na pracę sezonową – z 10,1% w 2021 r. do 7,65% w 2022 r. (16,75% w 2020 r.).

W dalszym ciągu najwięcej nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia wiąże się z tzw. uproszczonymi procedurami uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po pierwsze wynika to wprost z powszechności ich wykorzystywania, po drugie z braku ujęcia w definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi – powierzenia pracy na warunkach innych niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Warto tu zauważyć, że im jaśniejsze kryteria oceny tym mniejsze pole do popełnienia błędu. W 2022 r. nie stwierdzono nieprawidłowości odnoszących się do powierzenia pracy cudzoziemcom posiadającym zezwolenie na pracę sezonową.

Nielegalne powierzenie pracy w naszej ocenie wynika nie tylko z dążenia do utrzymania rentowności prowadzonych działalności gospodarczych lub chęci zwiększenia korzyści osiąganych przez przedsiębiorców, ale również z pewnego rozluźnienia egzekwowania przepisów dotyczących powierzenia pracy obywatelom Ukrainy poszkodowanym w związku z trwającymi w ich kraju działaniami wojennymi. Chęć niesienia pomocy oraz pojawienie się przepisów ułatwiających powierzenie im pracy skutkowało zwiększeniem zainteresowania obywatelami tego kraju jako potencjalnymi pracownikami lub osobami wykonującymi inną pracę zarobkową.

W pewnym stopniu na pojawianie się zjawisk niepożądanych ma wpływ równoczesne funkcjonowanie obok „trwale” obowiązujących podstawowych zasad, innych rozwiązań prawnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców wprowadzonych w związku z pojawieniem się pandemii COVID-19, czy działaniami wojennymi toczącymi się na terenie Ukrainy. Nakładanie się tych rozwiązań, w szczególności rozszerzenie stosowania przepisów ustawy z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, na obywateli Ukrainy, którzy przebywali na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przed dniem 24.02.2022 r. i nie byli uchodźcami opuszczającymi

własny kraj z powodu rozpoczęcia i trwania działań wojennych (art. 22 ust. 1 pkt 2 przytoczonej ustawy), wprowadziło pewnego rodzaju dezorientację. Sprzyja to powierzaniu nielegalnego wykonywania pracy (bez jakichkolwiek dokumentów) obywatelom Ukrainy przez nieuczciwe podmioty do momentu ujawnienia takiego przypadku. Po ujawnieniu istnieje możliwość zalegalizowania tego procederu bez jakiegokolwiek odpowiedzialności poprzez zadeklarowanie rozpoczęcia powierzenia pracy nie dalej jak na 14 dni wstecz. Przy zainteresowaniu ze strony cudzoziemca stan faktyczny praktycznie nie jest możliwy do ujawnienia.

Jeśli chodzi o obawę o rentowność prowadzonej działalności wynika ona w naszej ocenie w głównej mierze z braku gwarancji dotyczących stabilności kosztów ponoszonych przez przedsiębiorców. W szczególności dotyczy to kosztów energii oraz transportu, których wielkość bezpośrednio wpływa na rentowność prowadzonych działalności gospodarczych. Obawa wynikająca z braku gwarancji stabilności, strach przed niespodziewanie dużym wzrostem cen energii i paliw, skłania do podejmowania działań „kompensujących” nawet na wszelki wypadek. Jest to zjawisko niepożądane i może skutkować eskalacją nielegalnego zatrudnienia w 2023 r.

W związku z powyższym, w 2023 r. naszym podstawowym zadaniem działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych, będzie położenie nacisku na badanie przepisów w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, których nasilenie odnotowaliśmy w 2022 r. Należy również kontynuować współpracę ze Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim w Lublinie, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, powiatowymi urzędami pracy, a także z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wymiany informacji o cudzoziemcach, w tym na etapie ubiegania się o możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W 2022 r. inspektorzy pracy kontynuowali kontrole **w agencjach zatrudnienia** przeprowadzając 21 kontroli. W kontrolowanych agencjach zatrudnienia stwierdzono naruszenia przepisów prawa w zakresie znowelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co skutkowało wydaniem 10 wystąpień z 21 wnioskami. Do Sądu Rejonowego Wydział Karny w Lublinie złożono 1 wniosek o ukaranie z 2 wykroczeniami.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w podmiotach prowadzących agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, skierowano do Marszałka Województwa Lubelskiego w 3 przypadkach informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach.

Wprowadzone zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które weszły w życie z dniem 01.06.2017 r. należy ocenić pozytywnie. Uznanie działalności gospodarczej polegającej na kierowaniu osób do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych, jako działalności regulowanej wymagającej wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, umożliwiło w pewnym stopniu eliminowanie z rynku pracy nieuczciwych pośredników pracy. Certyfikat daje większą pewność osobom zainteresowanym z korzystania z usług agencji i podjęcia pracy za granicą. Wszystkie nałożone na agencje zatrudnienia obowiązki prawne w postaci zawierania na piśmie umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą, umowy zawierane pomiędzy agencją zatrudnienia a pracodawcami zagranicznymi oraz wykazy osób kierowanych i pracodawców zagranicznych mają wpływ na zapewnienie bezpieczeństwa korzystania z usług agencji i większą pewność, że oferty pracy są wiarygodne. Natomiast zmiana doprecyzowująca, zgodnie z którą agencja zatrudnienia może kierować osoby do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej za granicą wyłącznie bezpośrednio do pracodawców zagranicznych, zwiększyła skuteczność ochrony praw osób korzystających z usług agencji zatrudnienia. Obowiązki zawarte w przepisach prawnych pozwalają w znacznym stopniu nadzorować przestrzeganie przepisów prawa pracy przez agencje zatrudnienia wobec osób zainteresowanych pracą za granicą.

W 2022 r. inspektorzy pracy realizując temat egzekwowania przestrzegania przepisów **o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach. Celem prowadzonych czynności nadzorczo-kontrolnych było egzekwowanie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej oraz eliminowanie naruszeń przepisów prawa

wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Należy zauważyć, że w 2022 r. utrzymała się dotychczasowa tendencja w strukturze zatrudnienia, mianowicie przeważały osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Coraz częściej zauważyć można, że już nie tylko obywatele Ukrainy z reguły są zatrudniani na podstawie umów zlecenia, ale również zwiększa się liczba Polaków pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. W niektórych skontrolowanych podmiotach pracę tymczasową wykonywały osoby wyłącznie świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia. Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wskazują, że powyższe rozwiązanie jest pożądane przez wszystkie strony stosunku zobowiązaniowego, to jest zarówno przez osoby świadczące pracę tymczasową – głównie cudzoziemców spoza UE, którzy nie są zainteresowani stosunkiem pracy, jak również przez agencje zatrudnienia oraz samych pracodawców użytkowników.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy w przedmiotowym zakresie dają podstawę do sformułowania wniosku, że stan przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – w części, w jakiej dotyczą one zatrudniania pracowników tymczasowych – w dalszym ciągu odbiega od przepisów powszechnie obowiązujących w tym zakresie.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2022 r. należy podkreślić, jak ważnym aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy**.

W 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 986 przy 1 710 zawiadomieniach odnotowanych w 2021 r. oraz 1 941 w 2020 r. Oznacza to wzrost liczby skarg i wniosków o ok. 16% w stosunku do roku ubiegłego. Widoczna tendencja wzrostowa wskazuje na duże zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (w/w zagadnienia były podnoszone w ok. 68 % wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2022 r. nieznacznie zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 15%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o 1%.

W 2022 r. liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 1 112 w 963 podmiotach, co stanowi ok. 35% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2022 r. (3 181 kontroli). Oznacza to lekki wzrost ilości kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli, w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg wskazuje na wzrost ich liczby w zakresie nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia, na tle wszystkich zgłoszeń. Charakterystyczny jest również wysoki odsetek skarg dotyczących kwestii związanych ze stosunkiem pracy, w tym zwłaszcza problematyki niepotwierdzenia na piśmie umów o pracę, łamania przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych oraz bezpłatnych, a także niewydawania świadectw pracy. Genezy wzrostu w/w naruszeń należy upatrywać, podobnie jak w przypadku nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia, w trwającej w ubiegłym roku pandemii koronawirusa oraz wysokich kosztów życia i prowadzenia działalności gospodarczej. Skutki kryzysu ekonomicznego przekładały się na relacje między stronami stosunku pracy, co powodowało, że pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć kosztów związanych z zatrudnieniem, powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji obowiązków związanych z odprowadzeniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne czy Fundusz Pracy oraz wydawaniem świadectwa pracy.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zmalała w stosunku do ubiegłego roku, stanowiąc ok. 15% wszystkich zgłoszonych spraw. Znamiennym jest również spadek zgłaszanych naruszeń w zakresie nieprawidłowości dotyczących badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp o ok. 32% w stosunku do 2021 r. Bez wątplenia było to następstwem sytuacji epidemiologicznej oraz rozwiązaniami wprowadzonymi przez przepisy 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, które zawiesiły niektóre obowiązki dotyczące badań profilaktycznych, czy szkoleń bhp.

Na uwagę zasługuje ciągły wzrost liczby zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem oraz oświetleniem (o ok. 26 %), a także naruszeniami związanymi z ustalaniem okoliczności wypadków przy pracy oraz sporządzaniem stosownej dokumentacji w tym zakresie.

Rok sprawozdawczy przyniósł zwiększenie liczby skarg wniesionych przez organizacje zawodowe. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło bowiem 46 skarg, przy 34 skargach złożonych w 2021 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. Podobnie jak w roku ubiegłym, największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, takich jak przykładowo: brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, czy nieprawidłowości przy jej sporządzaniu, oraz niewłaściwe określanie długości okresu wypowiedzenia. Na uwagę zasługuje również wyższy niż w ubiegłych latach odsetek skarg dotyczących problematyki dyskryminacji – zwłaszcza płacowej oraz mobbingu. Nastąpił wzrost liczby zgłoszeń dotyczących zagadnień związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem i higieną pracy (o ok. 77 % w stosunku do 2021 r.).

Ponadto pojawiła się problematyka dotycząca:

- uprawnień związków zawodowych w zakresie m.in. nieudzielania pracownikom zwolnień od pracy przysługujących na działalność związkową, czy przyznawania świadczeń bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust 2 ustawy o związkach zawodowych),
- uniemożliwiania działalności społecznemu inspektorowi pracy przez pracodawcę,
- przeznaczania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na inne cele niż przewidziane w ustawie,
- zatrudniania pracowników w niedziele i święta wbrew obowiązującym przepisom regulującym pracę w handlu, oraz nie udzielania pracownikom raz na 4 tygodnie wolnej niedzieli.

W 2022 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem: domy pomocy społecznej (9 kontroli), placówki oświaty i kultury (8 kontroli), zakłady służby zdrowia (7 kontroli), instytucje państwowe, takie jak urzędy miasta, gminy, sąd apelacyjny czy prokuratura (7 kontroli). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności, m.in. przedsiębiorstw z branży handlowo-spożywczej, meblarskiej, budowlano-remontowej.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe wzrosła o ok. 36% w stosunku do 2021 r. Wydaje się, iż zwiększona aktywność związków zawodowych spowodowana była utrzymującą się sytuacją epidemiczną oraz kryzysem ekonomicznym związanym z wysoką inflacją i zwiększeniem obciążeń przedsiębiorców. Przełożyło się to niestety na powstawanie sytuacji spornych w relacjach między stronami stosunku pracy.



W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło łącznie 108 skarg, w tym 28 anonimowych związanych z tematyką mobbingu i molestowania. W 105 przypadkach przedmiotem skarg był mobbing, natomiast w 3 – molestowanie. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnoszonych jest w jednostkach budżetowych – nie zmienia się to od lat.

W 2022 r. 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 wykorzystywano ankietę MDM Instytutu Medycyny Pracy. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 4 zakładach pracy. Firmy, w których było zrealizowane badanie to: muzeum, urząd gminy, instytut oraz urząd pocztowy. Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe spadła w porównaniu do lat poprzednich (12 w 2017 r., 12 w 2018 r., 16 w 2019 r., 6 w 2020 r., 8 w 2021 r.). Epidemia koronawirusa w 2020 r. spowodowała spadek liczby zakładów pracy, w których przeprowadzane były ankiety, z racji m.in na bezpieczeństwo pracowników i obowiązujący reżim sanitarny. Drugim powodem mniejszej liczby przeprowadzanych ankiet jest mniejsza liczba skarg na działania mobbingowe w 2022 r. w porównaniu do lat poprzednich.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie po przeprowadzeniu kontroli, w ramach których realizowane są badania ankietowe dotyczące narażenia pracowników na działania mobbingowe, proponuje pracodawcy udział w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”, w ramach którego przeprowadzane są szkolenia dla pracodawcy i pracowników z zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi. Warto jednak zaznaczyć, iż przeważająca większość podmiotów uczestniczących w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy” w 2022 r. to pracodawcy zaproszeni pokontrolnie przez inspektorów pracy.

Uczestnictwo w programie prewencyjnym to działania dodatkowe, które dają pracownikom informacje, jak sobie radzić w trudnej sytuacji doświadczania mobbingu, a jednocześnie czym jest mobbing, jak odróżniać go od konfliktu, krytyki czy stawiania wysokich wymagań pracownikom. Udział w programie prewencyjnym daje też wsparcie pracownikom, sprawia, że zaczyna się o mobbingu mówić głośno. Natomiast dla pracodawcy stanowi poszerzenie wiedzy, dostarczenie informacji oraz wsparcie przy wprowadzaniu wewnętrznych procedur przeciwdziałania mobbingowi. Sam fakt poruszenia tego tematu przez instytucję zewnętrzną, zwłaszcza taką jak inspekcja pracy, niejednokrotnie doprowadza do zmiany.

**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 – w związku z realizacją tematu dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie prawa pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – przeprowadzili 52 kontrole u 50 pracodawców, w tym 13 kontroli skargowych. W ramach tych kontroli skierowano do pracodawców 14 nakazów zawierających 43 decyzje płacowe, na kwotę **515 857,60 zł**, które dotyczyły 146 pracowników. Wykonanych zostało 11 nakazów obejmujących 26 decyzji (70 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę **450 866,20 zł**. Doręczono pracodawcom 44 wystąpienia, zawierające 181 wniosków dotyczących 2 028 pracowników. Zrealizowano 34 wystąpienia obejmujące 141 wniosków (1 930 pracowników) w efekcie, których wypłacono należności pieniężne na kwotę **25 862,13 zł**. Ponadto 20 pracodawców wykonało podczas kontroli polecenia inspektora pracy wypłacenia 28 pracownikom wynagrodzenia za pracę, łącznie na kwotę **57 952,07 zł**.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy prowadzili postępowania wykroczeniowe stosując 5 środków wychowawczych oraz nakładając 15 mandatów karnych, w łącznej wysokości na kwotę 16 800 zł. Najwięcej, tj. 16 wykroczeń dotyczyło naruszenia art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, 9 pozostałych wykroczeń – art. 281 § 1 pkt 5 i 6 Kodeksu pracy.

W 2022 r. u objętych kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W zakresie czasu pracy dotyczyły one z reguły zatrudnionych pracowników, oraz kilku miesięcy kalendarzowych.

W porównaniu do ubiegłego roku na nieco wyższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 48% zakładów. Podobnie, jak w latach ubiegłych pracodawcy nie prowadzą ewidencji czasu w formie papierowej bądź elektronicznej lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracownika. W dużych zakładach pracy, które mają rozbudowany system monitorowania aktywności pracownika w ewidencjonowaniu czasu pracy występują rzadsze przypadki nie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Im mniejszy zakład pracy, tym częstsze naruszenia przepisów.

Zauważyć można narastający problem braku ustaleń w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy pracowników oraz informowania o rozkładzie czasu pracy. Dotyczy to przede wszystkim równoważnego oraz podstawowego – zmianowego systemu czasu pracy. Pracodawcy nieprawidłowo planują czas pracy pracowników, ustalając go ustnie lub pomijają ten obowiązek.

Nieprawidłowości w zakresie regulacji wewnątrzzakładowych, polegające na nieustaleniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu, dotyczyły prawie 60% objętych kontrolą przedsiębiorców. Przeprowadzone kontrole w zakresie tematu wykazały, iż pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników nie respektowali przepisu o poinformowaniu zatrudnionych w obwieszczeniu o rozkładzie i systemie czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych, w sposób przyjęty przez pracodawcę. Ta grupa naruszeń w 2022 r. wysunęła się na pierwsze miejsce pod względem liczby stwierdzonych nieprawidłowości. W porównaniu do 2021 r. nastąpił ich wzrost. Powyższe nieprawidłowości w zakresie prawidłowego ustalenia rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych oraz systemów czasu pracy w sposób istotny ograniczały możliwość ustaleń w zakresie czasu pracy oraz ocenę stanu faktycznego.

Na porównywalnym poziomie do 2021 r. kształtowały się naruszenia braku zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. To najczęściej występująca nieprawidłowość dotycząca czasu pracy.

Utrzymuje się też rażąco wysoka liczba pracodawców (25), którzy nie przestrzegają przepisów o terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Większość kontroli w tym zakresie została zainicjowana skargami pracowników, bądź byłych pracowników. Analiza nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wykazała, że u większości pracodawców uchybienia w zakresie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy dotyczyły indywidualnych pracowników i wynikały ze zgłoszonych skarg. Na pozytywną ocenę zasługuje prawidłowe ustalenie oraz naliczanie przez pracodawców wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń, takich jak wynagrodzenie za okres choroby, czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Wynagrodzenia za pracę nie były wypłacane lub pracodawcy dokonywali ich wypłat nieterminowo w 48% skontrolowanych podmiotach. Przede wszystkim dotyczyło to wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w stawce miesięcznej bądź godzinowej. W 11 przypadkach pracodawcy nie zrekompensowali pracownikom pracy z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy nie wypłacali pracownikom również innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany

urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny za pranie, konserwację, naprawę odzieży roboczej oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W pozostałym zakresie przedmiotowym, nieprawidłowości miały marginalny charakter lub nie wystąpiły. Nie stwierdzono żadnego przypadku niezapewnienia pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie margines stwierdzonych naruszeń stanowiło zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym (odpowiednio – 2; 1 przypadek), niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego (odpowiednio – 4; 5 przypadków).

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń prowadzony był nie tylko w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenie złożonych skarg, ale również w ramach 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 **1 893 631,90 zł dla 653 pracowników**, natomiast w wyniku wykonania **wystąpień i poleceń** wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę **2 805 135,50 zł**.

Zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń pełnią kluczową rolę w działaniach nadzorczo-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy i stanowią podstawowy i niezwykle ważny dla pracowników element polityki zatrudnienia. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2023 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacane jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

W 2022 r., 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 18 kontroli, obejmując nimi 23 104 dni pracy, 220 kierowców.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. w ramach Krajowej Strategii wykazały zmniejszenie liczby naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców, w stosunku do lat ubiegłych. W ramach kontroli na ogólną liczbę 23 104 dni pracy kierowców, inspektorzy pracy stwierdzili 174 naruszenia rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i ustawy z dnia 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców. skutkujących nałożeniem na pracodawców kary administracyjnej. W 2022 r. na przedsiębiorców nałożono 13 decyzji administracyjnych na łączną kwotę 43 600 zł. Największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 49 przypadków takich naruszeń. Kolejna grupa stwierdzanych naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy (46 przypadków). Znaczna część naruszeń polegała na nie zapewnieniu odpowiedniego odpoczynku dziennego (42 przypadki).

Na uwagę zasługuje fakt, iż kontrole przeprowadzone na przestrzeni 2022 r. w ramach Krajowej Strategii wykazały zmniejszenie liczby naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców, w stosunku do lat ubiegłych. Utrzymywanie się naruszeń na niższym poziomie można powiązać m.in. z obawą przewoźników jak i samych kierowców przed możliwością nałożenia sankcji przez organy prowadzące kontrole na terenie innych państw (na 18 zakładów objętych kontrolą, 15 prowadziło działalność w zakresie międzynarodowego przewozu drogowego rzeczy). Dodatkowo, wejście w życie „Pakietu Mobilności” wymusiło na większości przewoźników konieczność korzystania z usług podmiotów zajmujących się rozliczeniem kierowców. W większości zakładów przedsiębiorcy

korzystali w tym zakresie z usług wyspecjalizowanych firm zewnętrznych, co przełożyło się jednocześnie na możliwość bieżącej weryfikacji naruszeń, a co za tym idzie możliwość ich eliminowania.

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 2022 r. nie przeprowadzano kontroli przewoźników prowadzących międzynarodowy przewóz drogowy osób. 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 w chwili obecnej brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących.

Przeprowadzone kontrole i zakres 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.

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 42 kontrole w 36 podmiotach (z tego 36 stanowiły kontrole podjęte w mniejszych placówkach handlowych).

Dobór sklepów do kontroli następował głównie w oparciu o zgłoszone skargi, dotyczące łamania zakazu określonego w ustawie oraz informacje medialne. Ponadto, m. in. w wyniku sygnałów telefonicznych podjęto 26 prób wszczęcia czynności kontrolnych w niedzielę niehandlową, ale sklepy były zamknięte.

W związku ze skargami skontrolowano 20 sklepów, w tym dwa dwukrotnie (prowadzone przez ten sam podmiot). Ustalono, że w niedziele otwartych było 15 placówek handlowych objętych zakazem handlu.

W badanym okresie stwierdzono dwa przypadki wielokrotnego naruszenia zakazu powierzania pracy w niedziele, a także stwierdzono przypadki podejmowania działań mających charakter systemowego obchodzenia zakazu powierzania pracy bądź czynności związanych z handlem, poprzez rozszerzanie zakresu prowadzonej działalności gospodarczej. Wobec wątpliwości co do faktycznego zakresu działalności podmiotów, stojąc na stanowisku, iż wprowadzone zmiany były próbą obejścia przepisów ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu (...), inspektorzy pracy kierowali wnioski do sądu o ukaranie.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wykazały niewłaściwe stosowanie wyłączenia ujętego w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w czterech podmiotach. W każdym przypadku inspektorzy kierowali do sądu wnioski o ukaranie.

Sprawdzenie przestrzegania przepisów odnośnie zakazu powierzania pracy w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w placówkach wielkopowierzchniowych (o powierzchni sprzedaży co najmniej 300 m<sup>2</sup>) nastąpiło w trakcie 6 kontroli w 5 podmiotach.

W 2022 r. podjęte zostały czynności zmierzające do wszczęcia kontroli w 40 placówkach handlowych wielkopowierzchniowych w celu zidentyfikowania i eliminowania przypadków odchodzenia zakazu powierzania pracy w handlu pracownikom lub zatrudnionym dotyczących przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele. Stwierdzono, że placówki były zamknięte.

Analizując lata ubiegłe obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu (...) oraz 2022 r. można dojść do konkluzji, że rok w rok przedsiębiorcy korzystają z kolejnych wyłączeń art. 6 ust. 1 ustawy. Wprowadzane zmiany nie uszczelniły dostatecznie przepisów i ustawa wciąż daje możliwość obchodzenia prawa. Nowe przepisy uszczegółowiły zasady funkcjonowania podmiotów jako placówek pocztowych, w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych. Skutkowało to rozpoczęciem przez niektórych przedsiębiorców poszukiwań innych sposobów obejścia ustawowego ograniczenia. W ten

sposób zaczęły funkcjonować m. in. wypożyczalnie sprzętu sportowego. Pomimo dosyć jasnej wykładni przepisu, orzecznictwo sądowe w tej materii stało się niejednorodne, co w sposób istotny komplikuje pracę inspektorom pracy, jak również zachęca innych przedsiębiorców do podejmowania prób łamania przepisów.

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 547 kontroli dotyczących **zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych** w 540 podmiotach. Były to przede wszystkim kontrole małych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Przeprowadzono 310 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 osób, co stanowi 56,6%, wszystkich objętych oceną.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022 r. ujawniły nieprawidłowości łącznie w 108 podmiotach. Naruszenia prawa pracy stwierdzono zarówno w przedmiocie przestrzegania przepisów dotyczących rodzaju zawartej umowy, jak też wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej, w tym minimalnej stawki godzinowej. W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 104 wystąpienia, zawierające 151 wniosków, z których wykonano 93 (w pozostałych przypadkach brak informacji o realizacji wniosków). Z ogólnej liczby 151 wniosków tylko 37 dotyczyło nawiązania umowy, jej rodzaju lub warunków. Pozostałe wnioski odnosiły się do zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzenia.

W wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy, umowami o pracę zostało potwierdzone zatrudnienie 38 osób, świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

W zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych, tytułem zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, efektem wykonanych kontroli jest wyegzekwowanie wypłaty wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę **27 008,30 zł**, na rzecz 33 osób. Podkreślenia wymaga fakt, że wymieniona kwota dotyczy zarówno osób, które nie otrzymały wynagrodzenia za wykonaną pracę, jak również tych, którym usługodawcy wypłacili wynagrodzenie niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w 2022 r. wskazuje, że w kontrolowanych podmiotach zdecydowanie mniej osób świadczyło pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych, tj. w 2021 r. – 55,77% zatrudnionych świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast w 2022 r. – tylko 25,35% ogółu zatrudnionych wykonywało pracę w ramach umów cywilnych. Wzorem lat ubiegłych, spośród umów cywilnoprawnych umowy zlecenia stanowiły zdecydowaną większość objętych badaniem, umowy o dzieło pojawiały się sporadycznie.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród osób zatrudnionych wzrosła liczba cudzoziemców w stosunku do roku ubiegłego, głównie obywateli Białorusi i Ukrainy. Taka sytuacja była spowodowana przede wszystkim przygranicznym położeniem Okręgu, sąsiadującego z Białorusią i Ukrainą oraz napływem do Polski uchodźców wojennych z Ukrainy, którzy podjęli pracę w naszym kraju.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wskazują, że problem zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i wypłaty wynagrodzenia za pracę z tego tytułu nadal istnieje i wymaga podejmowania dalszych działań ze strony organów kontroli. Monitorowania wymagają przede wszystkim branże, które jak wykazały kontrole w województwie lubelskim, generują największą liczbę nieprawidłowości, tj. handel, naprawy, budownictwo i gastronomia.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przeprowadził 23 kontrole (w 21 podmiotach) w obszarze dotyczącym **problematyki delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług**. Większość kontroli dotyczących delegowania pracowników z terytorium Polski (20) związanych było z wnioskiem o udzielenie informacji skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy przez zagraniczne instytucje; w jednym przypadku kontrola była wynikiem własnych ustaleń inspektorów pracy. Najwięcej wniosków o pozyskanie informacji pochodziło z Belgii. Należy podkreślić, że w 2022 r. liczba

kontroli związanych z realizacją tematu delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług w stosunku do lat ubiegłych wzrosła.

Przeprowadzając kontrole w ramach realizacji powyższego tematu sprawdzeniu poddawano nie tylko zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, ale również zagadnienia prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie na jaki pozwalała organizacja pracy w danym podmiocie. W okresie sprawozdawczym zakres tematyczny pytań kierowanych za pośrednictwem instytucji łącznikowej oraz dokonanych w wyniku kontroli ustaleń dotyczył m.in.:

- odpowiedzi na pytanie, czy wskazany we wniosku IMI adres podmiotu jest adresem prowadzenia działalności gospodarczej, czy usługodawca korzysta w naszym kraju z pomieszczeń biurowych,
- rodzaju działalności wykonywanej przez przedsiębiorstwo delegujące,
- legalności wykonywania działalności przez kontrolowany podmiot oraz faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski, w tym wysokości obrotu osiąganego na terytorium RP,
- legalności zatrudnienia pracowników,
- miejsca naboru pracowników oraz miejsca rozpoczęcia oddelegowania,
- pozostawiania pracowników w polskim systemie ubezpieczeniowym potwierdzonym wydanymi zaświadczeniami A1 („Zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej”),
- opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2022 r. w ramach realizacji tematu delegowania pracowników poza terytorium RP najczęściej ujawnione nieprawidłowości dotyczyły obszaru legalności zatrudnienia i polegały najczęściej na nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy. W dwóch spośród skontrolowanych podmiotów ujawniono fakt wykonywania przez delegowanych cudzoziemców pracy na warunkach niezgodnych z oświadczeniem/zezwoleń (pracownicy powinni świadczyć pracę w ramach umowy zlecenia w wymiarze godzinowym wyższym, niż wynikało to z okazanej ewidencji wykonywania godzin zlecenia). Wystąpiły również przypadki nieprawidłowości polegających na nieprzedstawieniu przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi tłumaczenia umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy na język dla niego zrozumiały oraz nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Analiza kierowanych za pośrednictwem instytucji łącznikowej wniosków pozwala stwierdzić, że zakres zainteresowania instytucji zagranicznych dotyczył przede wszystkim legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców delegowanych do ich państwa, a także faktycznego wykonywania przez podmiot kontrolowany działalności gospodarczej na terytorium RP.

Stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości dotyczące opóźnień w opłaceniu składek na Fundusz Pracy, w ocenie inspektorów pracy spowodowane były utratą płynności finansowej przez pracodawców, którzy nie uciekając od zobowiązań publicznoprawnych – nie byli w stanie ze względów finansowych uregulować należności w terminie. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż w 2022 r. wpływ na złą kondycję finansową wielu podmiotów miała nadal panująca pandemia koronawirusa i związane z nią ograniczenia w prowadzeniu działalności skutkujące spadkiem obrotów.

W przypadku nieprawidłowości dotyczących zatrudnienia delegowanych cudzoziemców niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu/zezwoleń oraz niezapewnienia tłumaczenia umów stanowiących podstawę wykonywania pracy na zrozumiały dla obcokrajowca język, pracodawcy powoływali się na przeoczenie lub brak wiedzy w tym zakresie. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na zapewnieniu dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca (zezwoleń, oświadczenia o powierzeniu pracy). Wydaje się również, że wprowadzenie przez Polskę po wybuchu konfliktu zbrojnego na Ukrainie rozwiązań prawnych ułatwiających zatrudnianie obywateli Ukrainy spowodowało u części

przedsiębiorców swobodniejsze podejście do obowiązujących na terenie naszego kraju przepisów prawa.

W związku z powołanymi w 2022 r. kontrolami, inspektorzy pracy dążąc do pozyskania informacji o kontrolowanym podmiocie zwracali się do innych organów z wnioskami o udostępnienie danych z posiadanych przez nie zbiorów. Wynikało to z faktu, iż podmiot kontrolowany nie udostępnił wymaganych danych, ale również z konieczności zweryfikowania informacji przekazanych przez instytucje kontrolne innych państw. Wykorzystując narzędzia, jakie daje ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie dostępu do informacji posiadanych przez inne urzędy, inspektorzy pracy zwracali się między innymi do właściwych urzędów skarbowych o podanie informacji dotyczących wysokości obrotu osiąganego przez podmiot kontrolowany, zarówno na terytorium RP jak i poza nim.

W zakresie **delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług** przeprowadzono w 2022 r. 3 kontrole, w tym 1 w podmiocie z państw trzecich (podmiot ukraiński, powiązany ze spółkami kontrolowanymi w latach ubiegłych).

Podczas kontroli ustalono, że obywatele Ukrainy zatrudnieni w spółce zarejestrowanej w Ukrainie, czasowo są delegowani do pracy na terytorium RP i posiadają zezwolenia na pracę w Polsce, jako pracownicy delegowani. Spółka faktycznie prowadzi znaczną działalność na terytorium Ukrainy, a pracownicy na terytorium Polski wykonują pracę tylko tymczasowo – w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Doświadczenia z kontroli wskazują, że pracownicy firm z krajów dobrze rozwiniętych wykonują na terenie naszego województwa prace krótkoterminowe, szczególnie montażowe lub serwisowe. Ma na to wpływ gospodarka naszego regionu, nie mogąca konkurować z bardziej rozwiniętymi gospodarczo regionami Polski. Przykładem tego była kontrola spółki z Niemiec, której pracownik był delegowany do Polski jako osoba nadzorująca wykonywanie konstrukcji stalowych w browarze. Niemniej jednak, znany jest nam jeden zakład (kontrolowany w latach 2016 i 2017), w którym pracownicy delegowani (obywatele Włoch) pracują na terenie województwa lubelskiego przez dłuższe okresy.

Kontrole w podmiotach zarejestrowanych w krajach UE przeprowadzono ze względu na złożone oświadczenia do Głównego Inspektoratu Pracy. W związku z tym, iż z zakresu tematycznego kontroli wynika obowiązek sprawdzenia stanowisk pracy osób delegowanych, do czynności kontrolno-nadzorczych zostały wytypowane spółki, których pracownicy – zgodnie z informacjami zawartymi w oświadczeniach – mieli być obecni w Polsce i pracować w kontrolowanych podmiotach. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż większość osób wykazanych w oświadczeniach składanych przez podmioty z państw członkowskich do Głównego Inspektoratu Pracy to pracownicy krótkoterminowi z państw zachodnich.

O ile w 2018 r. – w jednym przypadku – stwierdzono, że sam fakt złożenia oświadczenia do Państwowej Inspekcji Pracy nie daje gwarancji pozyskania właściwych informacji w zakresie umożliwiającym nawiązanie kontaktu z osobą, która winna ułatwić organom Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzenie czynności kontrolnych, o tyle w 2022 r. nie było takiego problemu. Osoby wskazane w oświadczeniu współpracowały i przekazywały inspektorowi pracy wszystkie niezbędne dokumenty, udzielając informacji dotyczących delegowania pracowników oraz ich pracy w Polsce, zarówno dotyczyło to podmiotu z Niemiec, jak i z Bułgarii. W tym miejscu można powiedzieć, iż nowelizacja ustawy w zakresie informowania o każdej zmianie w treści oświadczenia jest bardzo dobrą zmianą i przyczynia się do wzrostu efektywności pracy inspektorów pracy w zakresie kontrolowania pracodawców zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP.

Przeprowadzone czynności kontrolne ujawniły pojedyncze przypadki nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę. W jednym przypadku stwierdzono, iż pracodawca w zawartych umowach o pracę ustalił termin wypłaty wynagrodzenia niezgodnie z obowiązującym prawem polskim, tj. na dzień 25 następnego miesiąca; w innym przypadku – wypłacanie z tytułu przekroczenia normy dobowej dodatku w wysokości 25% zamiast 50%, zgodnie z regulacją polskich przepisów prawa pracy.

Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług jest nieznanostwo polskiego prawa pracy przez kontrolowane spółki zagraniczne. Podobnego zdania są osoby kontrolowane, które podnoszą jednocześnie argument braku dostępu do przepisów prawa.

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 porównaniu z rokiem ubiegłym w 2022 r. ogólna liczba porad znacznie wzrosła, największy wzrost dotyczył porad udzielonych przez telefon, zwiększyła się również liczba porad udzielonych pisemnie, a liczba porad osobistych wzrosła ponad dwukrotnie w porównaniu z 2021 r. (w 2022 r. udzielono łącznie 6 335 porad, w tym 702 w formie pisemnej, 679 osobistych porad prawnych i 4 954 porad udzielonych przez telefon).

Największa liczba porad udzielonych w 2022 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie dotyczyła stosunku pracy. Najczęściej pojawiającym się problem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki 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. Mając na uwadze 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 i regulować poszczególne zagadnienia.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2022 r., podobnie jak w poprzednich latach, dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Nadal 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. 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. Interesantów pouczono również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w 2022 r. porad były urlopy wypoczynkowe. Najczęściej pojawiały się zagadnienia dotyczące: sposobu ustalenia należnego urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu, sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi przymusowego urlopu bezpłatnego, tj. bez jego zgody i wniosku. Znaczna liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności sporządzania planu urlopu, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego, jak i zaległego, urlopu na żądanie, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Czwartą pozycję w 2022 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych oraz jej rekompensowania. Pytania dotyczyły również organizacji



pracy w równoważnym systemie czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, systemu przerywanego czasu pracy oraz systemu zadaniowego czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, praktyki nieewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw również 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.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Najczęstsze pytania dotyczyły: możliwości rozwiązania stosunku pracy pracownicy w ciąży, okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, wykorzystania urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego jak i wychowawczego, przerwy na karmienie, ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Zainteresowanymi w powyższym zakresie byli również ojcowie, którzy pytali o możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz warunków wykorzystania urlopu ojcowskiego. Pojawiały się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy związane z niesporządzeniem, pomimo zgłoszenia pracownika wypadku, dokumentacji powypadkowej, nieustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nieprzestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Ponadto oczekiwali, aby osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani kwestiami związanymi z zapewnieniem odzieży i obuwia roboczego i rekompensowaniem używania własnej odzieży jako roboczej. Zadawane pytania dotyczyły przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się także na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca. Niezmiennie 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. Często też pojawiały się wątpliwości związane z obowiązkiem wykonania badań okresowych w sytuacji ogłoszenia na terenie kraju stanu zagrożenia epidemicznego.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami stanowiącymi podstawę świadczenia pracy, głównie umową zlecenia a umową o pracę. Zainteresowanych pouczano 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, a w przypadku kiedy strony umówiły się na wyższe wynagrodzenie, dochodzenie jego wypłaty w wysokości przewyższającej stawkę minimalną jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego.

Do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć osoby niepełnosprawne z lekkim, umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień

pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dodatkowej przerwy w pracy, prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. W 2022 r. zgłaszane były problemy dotyczące pogarszania warunków pracy poprzez odsunięcie od odpowiedzialnych zadań, czy zlecanie niepowiązanych ze stanowiskiem zadań, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji w celu zdyskredytowania, czy też niekonstruktywną krytykę pracy, przymusowe nadgodziny i zastraszanie zwolnieniem z pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problemem przewodnim w danej sprawie, ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy. Interesanci oczekiwali weryfikacji i oceny określonych zachowań pracodawcy lub współpracowników wypełniających, ich zdaniem, znamiona mobbingu. Byli oni informowani, iż w zakresie zarzutu mobbingu, to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach.

Odnosnie równego traktowania w zatrudnieniu należy wskazać, iż w dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w szczególności wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy.

W ostatnich latach zauważalny 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.

W 2022 r. duże zainteresowanie budziły porady z zakresu nowych regulacji prawnych, które weszły w życie w 2022 r., w szczególności:

- W związku z wprowadzeniem zmian w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni pojawiły się problemy dotyczące omijania ustanowionych zakazów poprzez powoływanie się przez przedsiębiorców na posiadanie statusu m.in. placówki handlowej w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Ustawa zmieniająca wprowadziła określenie „przeważającej działalności”, jednakże na gruncie unormowań związanych ze stosowaniem kryterium przeważającej działalności zarysowały się problemy praktyczne dotyczące sposobu ustalania przychodu ze sprzedaży, jak również jego ewidencjonowania. Dodatkowo pod koniec lutego z związku z napływem uchodźców z Ukrainy rząd zezwolił biorąc pod uwagę sytuację humanitarną i geopolityczną na działalność sklepów w niedziele i święta w województwach lubelskim i podkarpackim, z powołaniem się na działania w stanie wyższej konieczności. W świetle powyższego pojawiły się pytania związane z zakazem handlu w niedziele i święta dotyczące podstawy prawnej wprowadzonego zezwolenia na handel w niedziele i święta, okresu obowiązywania, jak również pojawiły się zgłoszenia pracowników firm odzieżowych czy też zajmujących sprzedażą biżuterii prób nadużycia przez pracodawców prawa tymczasowego dopuszczenia handlu w niedziele i święta.
- Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terenie tego państwa określiła szczególne zasady zalegalizowania pobytu obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa oraz obywateli posiadających Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wjechali do Polski. Nowe przepisy spowodowały szereg wątpliwości

interpretacyjnych dotyczących zatrudnienia obywateli z Ukrainy oraz nowych zasad legalizacji pobytu i pracy.

- Na tle nowelizacji ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw, która wdraża do polskich przepisów unijny Pakiet Mobilności najczęściej zgłaszano problemy dotyczące wynagrodzenia pracownika wykonującego przewozy drogowe w transporcie krajowym i międzynarodowym, a także stosowania przepisów dotyczących podróży służbowych.
- W związku z wejściem w życie ustawy o obronie ojczyzny wprowadzającej wiele nowych rozwiązań, w ramach których uregulowano uprawnienia pracowników niebędących żołnierzami zawodowymi zgłaszano pytania dotyczące m. in. wymiaru urlopu wycynowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem służby żołnierza ochrony terytorialnej, zasad udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej, ochrony przed zwolnieniem z pracy, wyjątków, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem powołanym do służby lub na ćwiczenia wojskowe, odprawy dla pracownika powołanego do terytorialnej służby wojskowej.

Największą grupę zainteresowanych osobistymi poradami prawnymi stanowili, podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy, rzadziej natomiast pracodawcy. Często po poradę zgłaszali się również zleceniobiorcy, natomiast zdecydowanie rzadziej zleceniodawcy. Przedstawicielom organizacji związkowych udzielono 30 porad, z tego 12 porad w formie pisemnej. Przedmiotem porad pisemnych były przede wszystkim czas pracy, stosunek pracy i wynagrodzenia.

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. Oczekiwali oni dokładnych informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie wypłaty odpraw, zwolnień grupowych.

Przedstawiciele związków zawodowych korzystali również z porad prawnych udzielanych bezpośrednio przez inspektorów pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych i na gruncie konkretnego stanu faktycznego.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 40 porad prawnych dotyczących rozwiązań prawnych wprowadzonych w związku z wystąpieniem pandemii SARS-CoV-2, uwzględniając fakt zastąpienia stanu epidemii stanem zagrożenia epidemicznego i jego wpływu na obowiązujące zmiany w przepisach. Z początkiem 2022 r. pojawiały się jeszcze wątpliwości dotyczące możliwości świadczenia pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za okres kwarantanny i izolacji. Często zgłaszanym problemem był brak wypłaty wynagrodzenia w czasie zamknięcia zakładu pracy, w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy. Ponadto w związku z panującą sytuacją epidemiczną często pojawiały pytania dotyczące: sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, wyliczenia urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu. 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, zasad wykorzystania urlopu bieżącego, jak i zaległego, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku zmiany wymiaru etatu. Zainteresowani skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie. W związku z utrzymującym się stanem epidemii, a następnie stanem zagrożenia epidemicznego wiele pytań dotyczyło przepisów przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bhp i instruktaży stanowiskowych, możliwości przeprowadzenia szkoleń wstępnych za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Ponadto często poruszanym zagadnieniem było

zawieszenie obowiązków dotyczących badań okresowych pracowników oraz wydawania przez pracodawcę skierowania na badania okresowe.

Od momentu odwołania stanu epidemii COVID-19 i zastąpienia go stanem zagrożenia epidemicznego można zauważyć stopniowy spadek zainteresowania tematami zagadnień z obszaru prawa pracy związanych z przeciwdziałaniem epidemii. Aktualne pozostały zagadnienia dotyczące obniżenia wynagrodzenia z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej związanej z epidemią koronawirusa. Dodatkowo, negatywne skutki ekonomiczne jakie dotknęły pracodawców miały wpływ na znacznie częściej pojawiające się zagadnienia dotyczące redukcji zatrudnienia, zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, zwiększenia zakresu obowiązków, łączenia różnych stanowisk w ramach jednego etatu. Często zatrudnieni odmawiający szczepień zgłaszali się z zapytaniem czy pracodawca może zmusić pracownika do zaszczepienia się na COVID-19, bądź stosować inne środki motywujące czy dyscyplinujące pracownika do szczepienia. Pytania dotyczyły możliwości i warunków świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (pracy zdalnej), a także oddelegowania pracownika poza stałe miejsce świadczenia pracy.

Powyższe wskazuje, iż kontynuowanie poradnictwa prawnego w zakresie dotyczącym praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z obszaru prawa pracy po uchwaleniu rozwiązań legislacyjnych związanych z przeciwdziałaniem epidemii pozostaje aktualne, jednak z upływem czasu cieszy się znacznie mniejszym zainteresowaniem.

W ramach **działalności prewencyjno-promocyjnej**, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował z 2022 r. 8 programów prewencyjnych oraz przeprowadził 6 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Liczba przeprowadzonych działań prewencyjnych, jak i liczba ich odbiorców była wysoka. Po dwóch poprzednich latach ograniczeń związanych ze stanem zagrożenia epidemicznego, w 2022 r. z większą intensywnością zaczęliśmy realizować działania prewencyjne, poszerzając metody działania i ich formę. Po liczebności podjętych działań, jak również ilości ich odbiorców można stwierdzić, iż większe spektrum metod oddziaływania, w tym formuły on-line różnych wydarzeń, są z korzyścią dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, pracodawców, pracowników, partnerów społecznych i wszystkich innych uczestników naszych programów prewencyjnych.

Rok 2022 obfitował w regularne działania prewencyjne, które realizujemy corocznie, docierając do nowych pracodawców, pracowników, uczniów czy rolników. Mimo tych samych zagadnień tematycznych, powtarzające się programy prewencyjne próbujemy dopasowywać do potrzeb ich odbiorców zarówno w sferze merytorycznej, jak i technicznej. Podobnie jak w latach ubiegłych, przy realizacji działań prewencyjnych współpracowaliśmy z innymi instytucjami, takimi jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, Policja, Straż Pożarna, a także partnerzy społeczni. Współpraca ta umożliwia przekazanie odbiorcom naszych działań szerokiej wiedzy i merytorycznego wsparcia.

W 2022 r. pojawiły się też nowe prewencyjne inicjatywy, które wynikały z sytuacji panującej na świecie, tj. konfliktu zbrojnego na Ukrainie, a co za tym idzie dużego napływu obywateli Ukrainy do naszego kraju. W związku z tym realizowaliśmy program informujący cudzoziemców o ich prawach pracowniczych, jak również o legalnym zatrudnieniu na terytorium RP. Program ten również będzie realizowany w 2023 r.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację dwóch trzyletnich kampanii:

- kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży, której celem jest podniesienie świadomości osób wchodzących na rynek pracy w zakresie ich praw pracowniczych, obowiązków pracodawców, legalności zatrudnienia, jak również bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa – STOP wypadkom!” adresowana do sektora od lat najbardziej wypadkowego spośród różnych branż gospodarki, której celem jest

przypominanie pracownikom i pracodawcom o sposobach bezpiecznej pracy na placach budów.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. dotyczyły m.in. prawa pracy, szerokorozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania wypadków przy pracy poprzez efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, prawnej ochrony pracy pracowników z Ukrainy, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, a także mobbingu i innych zagrożeń psychospołecznych. Realizacja zadań prewencyjnych odbywała się w głównej mierze poprzez szkolenia, poradnictwo oraz kontrole sprawdzające (audyty). Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służby bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli, cudzoziemców. 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, społecznych inspektorów pracy zaangażowanych w kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach pracy oraz pracujących bezpiecznie rolników. Dyplomami nagradzamy mikro i małych przedsiębiorców, którzy dbają o to, aby w ich zakładach pracy przepisy prawa pracy i bhp były przestrzegane.

Z roku na rok można zauważyć, iż Państwowa Inspekcja Pracy coraz większy nacisk kładzie na rozwój działań prewencyjnych, na docieranie do szerokiego grona odbiorców, w różnym wieku, różnych branż i specjalizacji, na różnym szczeblu rozwoju zawodowego, z przesłaniem, iż warto dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy, bo często jest to równoznaczne z dbaniem o życie, iż w gestii każdego z nas leży przestrzeganie przepisów, co przyczynia się do praworządności w stosunkach pracy. Realizując działania prewencyjne zależy nam na edukowaniu, uświadamianiu i doradzaniu; zależy nam, by nie kojarzyć się wyłącznie z organem nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, ale również z organem, który wesprze, pokieruje i dostarczy wiedzy z zakresu szeroko pojętej prawnej ochrony pracy. Dlatego też każdego roku realizowane są stałe działania prewencyjne, których sens i cel są jasno określone i znane, jak również wprowadzane są nowe działania, by odpowiadać na potrzeby zmieniających się warunków pracy, pojawiających się nowych branż, czy też nowych sytuacji zawodowych.

Podsumowując 2022 r. należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2023 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach (branżach), w których nadal stwierdzane są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2023 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.

## VI. PLAN NA 2023 ROK

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. przeprowadzą 3 117 kontroli, które będą mieć charakter planowy lub zainicjują je skargi i wnioski o kontrole.

Do 2 182 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, uczniów oraz rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Harmonogram kontroli i działań prewencyjno-promocyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie na 2023 r. obejmie zadania wynikające z Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r., w tym zadania przewidziane do realizacji w 2023 r. oraz zadania 3-letnie, których realizacja rozpoczęła się w 2022 r.

Przede wszystkim będą kontynuowane działania kontrolno-prewencyjne wynikające z założeń przyjętej w 2022 r. Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024, w ramach której:

- podejmowane będą kontrole i w razie potrzeby rekontrole na wytypowanych w 2022 r. 5 placach budowy w Lublinie, Chełmie i Zamościu, objętych 3-letnim nadzorem,
- na 50 placach budowy, nieobjętych 3-letnim nadzorem, będą realizowane kontrole mające na celu eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie,
- w miesiącu VI i IX inspektorzy pracy ukierunkują swoją aktywność na małe place budowy, aby osobom na nich pracującym zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób.

Oprócz kontroli z zakresu bhp na placach budowy, inspektorzy pracy będą poddawać pracodawców z branży budowlanej kontrolom w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia.

Działalności kontrolno-nadzorczej w sektorze budownictwa będą towarzyszyć działania prewencyjne, promujące bezpieczną pracę na budowach.

Na placach budowy, na których są eksploatowane żurawie wieżowe i szybkomontujące będą prowadzone kontrole w zakresie przestrzegania m.in. przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Kolejny rok będą prowadzone kompleksowe kontrole w następujących branżach:

- opieka zdrowotna – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, z uwzględnieniem zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych,
- górnictwo – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych zakładach górniczych i kopalniach odkrywkowych,
- handel – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, a także technicznego bezpieczeństwa pracy (w placówkach wielkopowierzchniowych i mniejszych placówkach handlowych);
- zakłady rolne (produkcja roślinna i zwierzęca) – w zakresie ograniczania zagrożeń zawodowych i wypadkowych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy.

Jak co roku, pracodawcy (mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające 1-9 pracowników oraz małe zakłady, zatrudniające 10-49 pracowników) funkcjonujący na rynku pracy nie dłużej niż 3 lata (licząc od daty zatrudnienia pierwszego pracownika) będą objęci kontrolami, których celem jest kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie

działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przedmiotowych uregulowań prawnych w przyszłości, z możliwością okresowego niestosowania sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu, z wyłączeniem przypadków rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujących lub mogących skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy (pierwsza kontrola).

Znaczący odsetek kontroli będą stanowiły kontrole skargowe – inicjowane przede wszystkim skargami pracowników i byłych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, skargami dotyczącymi osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych czy zgłaszanymi przez cudzoziemców. Kontrole będą również podejmowane na wniosek związków zawodowych.

W ramach zadań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy będą prowadzone kontrole dotyczące:

- badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu), zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wypadków przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, a także w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. w sprawie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz zagrożenia publiczne związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest;
- nadzoru rynku, tj.:
  - wydawanie opinii na wniosek organów celnych (w celu ochrony rynku Unii Europejskiej przed wyrobami importowanymi z krajów trzecich, które nie spełniają wymagań dyrektyw i rozporządzeń nowego podejścia),
  - kontrole wyrobów w zakresie oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi (m.in. maszyn, rękawic ochronnych) w celu egzekwowania zgodności z wymaganiami oraz eliminowanie zagrożeń stwarzanych przez wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku w miejscu pracy;
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, tj. przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz przepisów prawa pracy, w szczególności bhp, a w uzasadnionych przypadkach legalności zatrudnienia w stosunku do osób niepełnosprawnych, podejmujących pracę i pracujących w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej i na otwartym rynku pracy;
- ograniczania zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne, w celu ustalenia, czy i jakie działania podejmuje pracodawca w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych oraz dokonania oceny tych działań;
- zapewnienia bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych, w szczególności krótkotrwałych oraz podczas wykonywania innych robót prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym), poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenia życia lub zdrowia dla pracujących oraz dla wszystkich innych osób (nie związanych z wykonywanymi pracami), które mogą znaleźć się w miejscu wykonywania prac (szczególnie w miejscach niebezpiecznych (kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym));
- przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bhp podczas ich stosowania;
- ograniczania zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej;

- rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin – Rozporządzenia REACH i CLP, w celu weryfikacji przestrzegania przepisów unijnych rozporządzeń: REACH i CLP, pozostających w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów bhp przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny;
  - przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (kontrola zamkniętego użycia GMM i GMO oraz kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej);
  - wynikające z ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych (w celu oceny spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10.04.1997 r. Prawo energetyczne, w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności);
  - obniżenia poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór) – zadanie 3-letnie (na lata 2022 – 2024) prowadzone w 3 wytypowanych zakładach działających na terenie właściwości OIP w Lublinie;
  - ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
  - ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów bhp podczas produkcji lub/i stosowania w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS);
  - organizacji prac związanych z zagrożeniem wybuchem, tj.:
    - prac w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa), w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
    - materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych – w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych;
  - bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
  - bezpieczeństwa pracy w leśnictwie – w tym kontrole zakładów usług leśnych w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.
- W zakresie prawnej ochrony pracy będą prowadzone kontrole dotyczące:
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, w tym w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz zatrudniania dzieci do lat 16;
  - egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach *Krajowej Strategii Kontroli na lata 2023 – 2024*) oraz czasu pracy kierowców;
  - czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
  - zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (w celu eliminowania przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umów o pracę oraz przypadków naruszania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę);



- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, w szczególności w zakresie dotyczącym zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK;
- edukacji – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, zatrudniania ich na podstawie umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli, czasu pracy nauczycieli, udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli, udzielania urlopów dla poratowania zdrowia, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W ramach zadań w zakresie legalności zatrudnienia, tak jak w ubiegłych latach, będą w 2023 r. prowadzone kontrole dotyczące:

- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich,
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- agencji zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia prowadzonych przez podmioty/cudzoziemców spoza UE,
- pracy tymczasowej (kontrole agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników), w tym w zakresie występowania zjawiska omijania i naruszania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie outsourcingu, leasingu czy innych form powierzania pracy),
- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Od połowy 2022 r. jeden z inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zasilił szeregi Krajowej Sekcji Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej umiejscowionej przy OIP w Gdańsku i obecnie na terenie działania OIP w Lublinie są realizowane przez niego kontrole dotyczące oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp, a w 2023 r. – dodatkowo kontrole w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej w zakresie warunków bhp.

W 2023 r. inspektorami pracy staną przed nowymi zadaniami kontrolnymi dotyczącymi:

- emerytur pomostowych – kontrole będą miały na celu weryfikację przestrzegania obowiązujących przepisów ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych dotyczących przestrzegania przez pracodawców (płatników składek) obowiązków w zakresie tworzenia i prowadzenia wykazów stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Kluczowe podczas tych kontroli będzie ustalenie, czy wykonywane prace są faktycznie pracami prowadzonymi w szczególnych warunkach lub pracami o szczególnym charakterze, w rozumieniu w/w ustawy.
- zakładów mleczarskich – kontrole będą miały charakter kompleksowy, a ich celem będzie:
  - dokonanie oceny poziomu bezpieczeństwa pracy, w tym warunków i zasad wykonywania określonych czynności zawodowych przez osoby zatrudnione w zakładach przetwórstwa mleka i jego pochodnych w celu dostosowania wykonywanych prac do wymagań przepisów prawa (w szczególności poprzez dokonanie oceny organizacji procesu pracy, identyfikacji czynników szkodliwych i uciążliwych, zasad prowadzenia prac transportowych i magazynowych).
  - weryfikacja stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, przede wszystkim w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz oceny rozliczenia czasu pracy,

- ocena legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, w tym zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zawarcia na piśmie umowy o pracę, legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz ich równego traktowania (w stosunku do obywateli polskich);
- mikroklimatu w środowisku pracy – celem działań kontrolnych będzie ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy zatrudnianiu pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego oraz mikroklimatu zimnego (przede wszystkim w sektorze spożywczym i przemyśle ciężkim);
- prac spawalniczych – celem kontroli będzie ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania przez pracowników prac spawalniczych polegających na spawaniu metali lub/i zgrzewaniu metali lub/i cięciu termicznym metali;
- organizacji bezpiecznej pracy w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej – celem zadania jest kontrola zasad organizacji prac eksploatacyjnych, prac pomocniczych oraz specjalistycznych prac serwisowych w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej, po zmianie stanu prawnego związanego z nowelizacją ustawy Prawo Energetyczne (obowiązującej od dnia 03.07.2021 r.) oraz zmian w zakresie zasad organizacji prac, jakie wynikają z wejścia w życie:
  - rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28.08.2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych oraz
  - rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 01.07.2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci;
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków,
- pracy zdalnej,
- przestrzegania przepisów o czasie pracy:
  - przez pracodawców świadczących usługi sprzedaży paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych,
  - przez pracodawców z sektora obejmującego transport kolejowy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (czas pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi),
- delegowania kierowców w międzynarodowym transporcie drogowym, z uwagi na objęcie ich przepisami o delegowaniu pracowników.

Jak co roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie będzie realizować zadania własne, którymi w 2023 r. będą kontrole w zakresie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych, ukierunkowane na zakłady produkujące meble,
- poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych.

W ramach zadań prewencyjno-promocyjnych w 2023 r. będą realizowane:

- Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, zawierająca program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”,
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”,
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” (dla rolników oraz dzieci i uczniów),

- Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!”
- 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, które będą realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, obejmą w 2023 r. również popularyzację wiedzy na temat nowo przyjętych przepisów prawa pracy oraz na upowszechnianiu informacji na temat środków ograniczających ryzyko związane z narażeniem na SARS-CoV-2.

W 2023 r. będą kontynuowane działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP, zainicjowane w 2022 r., po rozpoczęciu działań wojennych na Ukrainie i w związku ze zwiększonym napływem obywateli tego państwa do Polski.

Z uwagi na wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących pracy zdalnej, w 2023 r. będą podejmowane w tym zakresie działania informacyjne.