

# **SPRAWOZDANIE**

**Z DZIAŁALNOŚCI  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W LUBLINIE**

**W 2019 ROKU**

**LUBLIN 2020**

# 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	9
- Wypadki przy pracy	9
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	12
- Temat własny realizowany przez OIP Lublin	25
2.2. Prawo pracy	30
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	30
- Kontrole prawne	34
2.3. Legalność zatrudnienia	53
<b>III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA</b>	60
1. Udzielanie porad prawnych	60
2. Prewencja i promocja	64
<b>IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b>	82
<b>V. PLAN NA 2020 ROK</b>	91

## I. WPROWADZENIE

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

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

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

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

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

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności:

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

Działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrują się w następujących obszarach:

- kontrolno-nadzorczych;
- prewencyjnych.

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

Do zadań organów Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola:

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

Inspektorzy pracy prowadzą również kontrole:

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

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

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

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

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

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,

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

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

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

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

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie:

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

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

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

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

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

- 1) w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników,
- 2) w rejestrze podatników VAT,
- 3) w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON),

- 4) 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,
- 5) w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
- 6) w rejestrze bezrobotnych,
- 7) w Krajowym Rejestrze Sądowym,
- 8) w Krajowym Rejestrze Karnym.

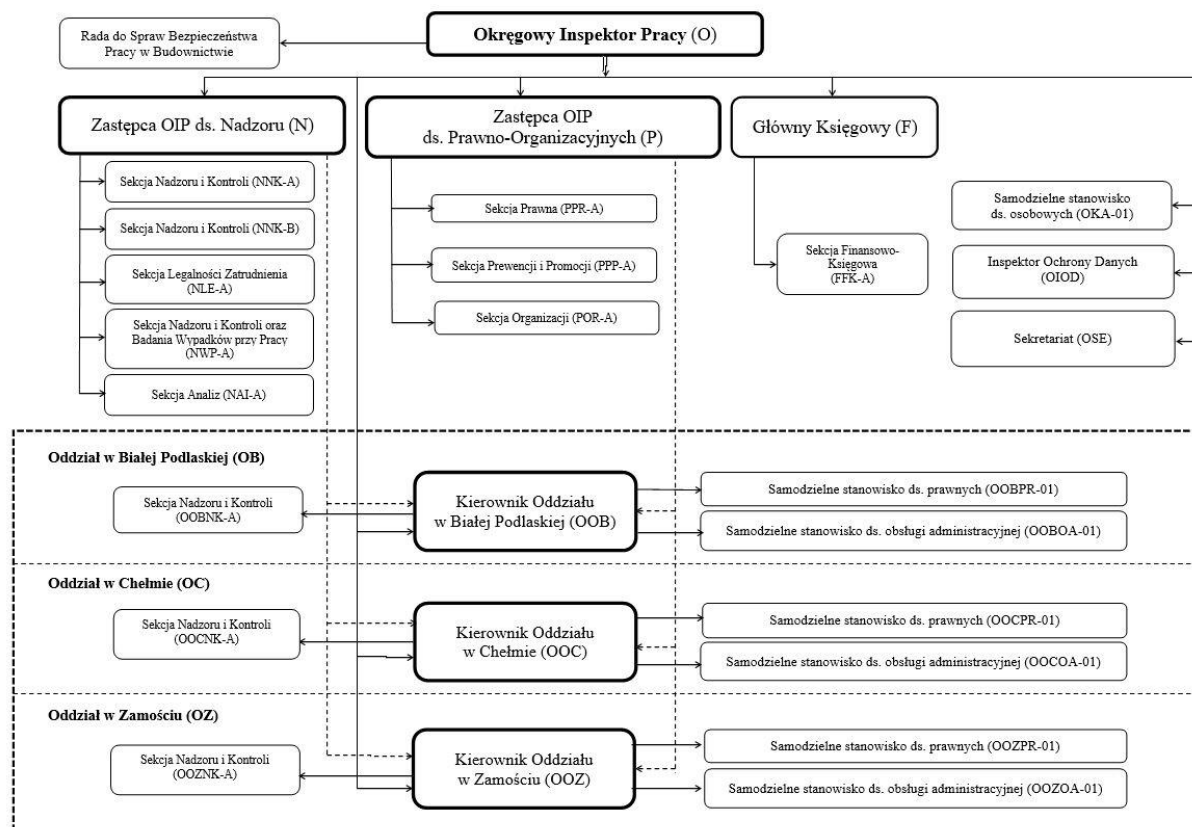
## 2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP działają 3 oddziały z siedzibami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Na koniec 2019 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 OIP w 2019 r. przedstawiała się następująco:



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

Wg stanu na dzień 31.12.2019 r. zadania kontrolno-nadzorcze realizowało 81 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2019 r. na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę odbywało 6 osób – 4 z nich uprawnienia inspektorskie uzyskały w 2019 r., a pozostałe 2 zasilą szeregi inspektorów pracy po zdaniu egzaminów w 2020 r. 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.

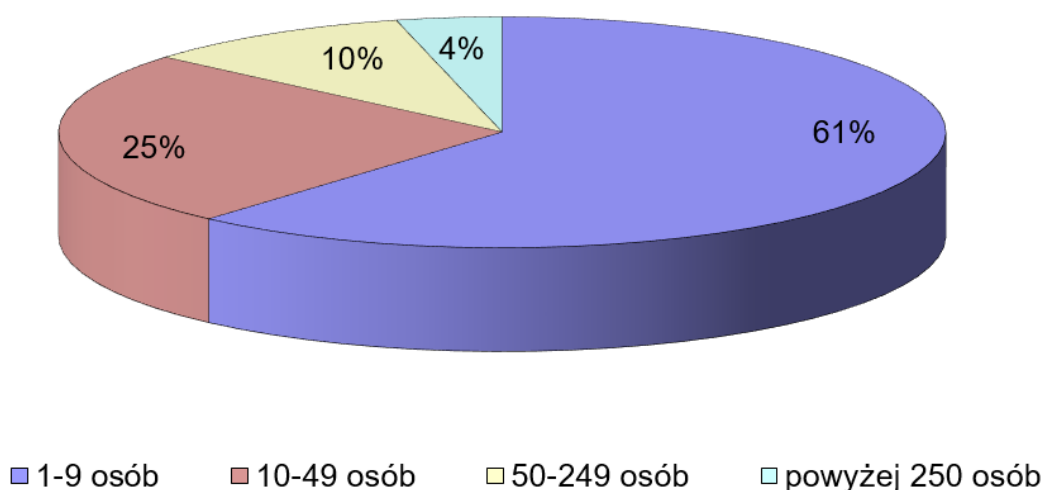
## II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2019 r. przeprowadzono ogółem 3 769 kontroli, którymi objęto 3 279 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2 317 kontroli).

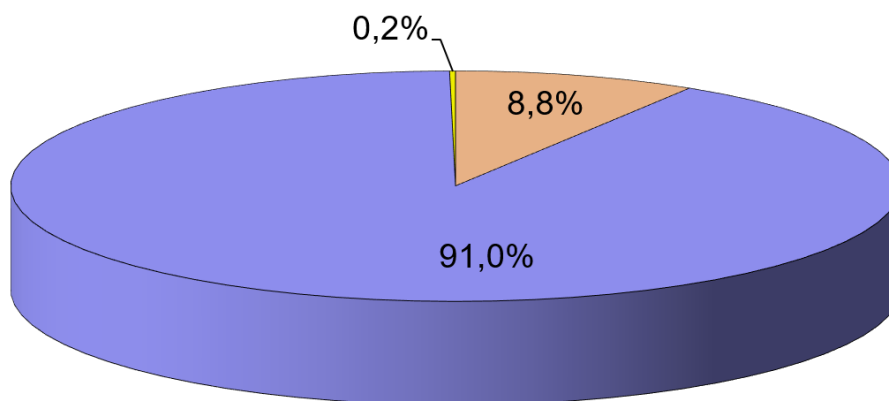
Ze względu na podział branżowy, najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie: handel i naprawy, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe. Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (3 428 kontroli).

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



■ sektor publiczny   
 ■ sektor prywatny   
 ■ własność nieokreślona

W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 14 027 decyzji,
- 13 375 wniosków w 2 752 wystąpieniach,
- 780 poleceń

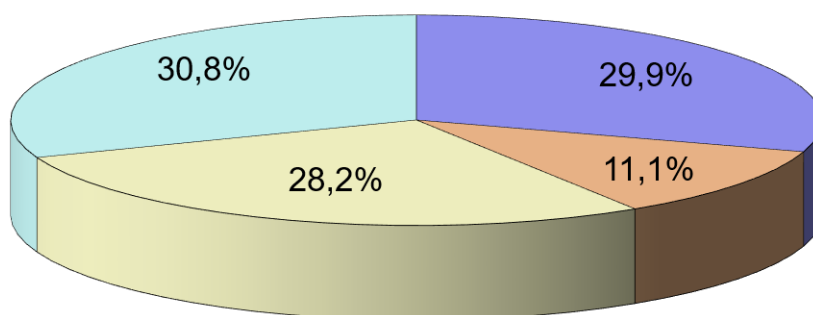
oraz ujawnili 2 576 wykroczeń.

W związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- skierowano do sądów 110 wniosków o ukaranie,
- nałożono 784 grzywny w drodze mandatów (łączna kwota grzywien 808 850 zł),
- zastosowano 579 środków wychowawczych.

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

## Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu



■ wstrzymanie eksploatacji maszyn

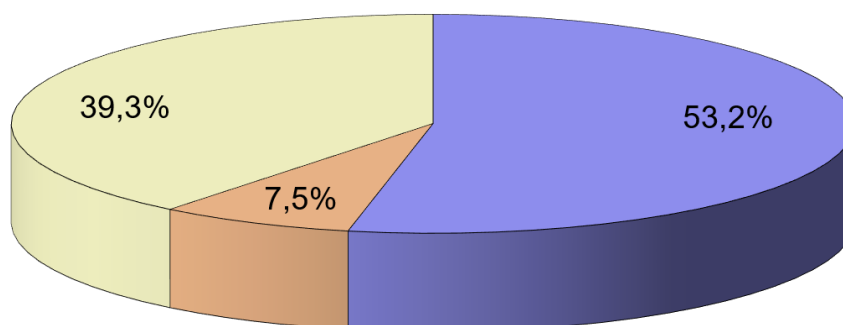
■ skierowania pracowników do innych prac

■ wstrzymania prac

■ nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych



## Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



■ mandaty   ■ wnioski do sądu   ■ środki wychowawcze

Do prokuratury skierowano 19 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową lub o utrudnianiu prowadzenia czynności kontrolnych inspektora pracy.

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

### 2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

#### Wypadki przy pracy

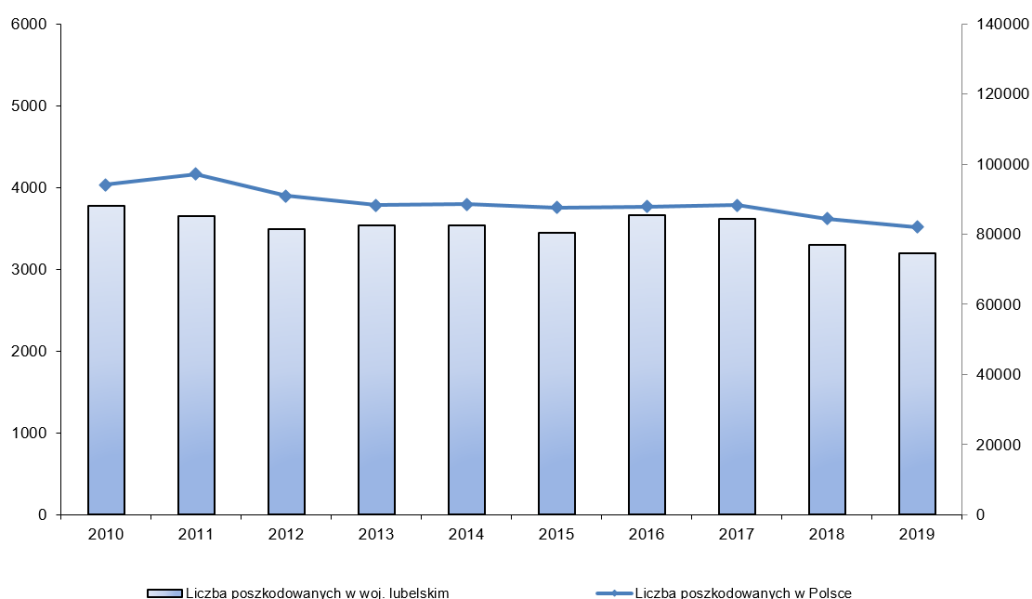
Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2019 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 2 142 osób. Powyższe dane oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do GUS. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2019 r. może wynieść około 3 200 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy na terenie województwa lubelskiego od 2010 r.:

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba poszkodowanych w woj. lubelskim	<b>3772</b>	<b>3647</b>	<b>3496</b>	<b>3541</b>	<b>3541</b>	<b>3447</b>	<b>3661</b>	<b>3621</b>	<b>3293</b>	<b>3200*</b>

\*/szacowana liczba wypadków

Liczba poszkodowanych w Polsce i woj. lubelskim w latach 2010-2019



Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że ich liczba utrzymuje się na porównywalnym poziomie, z niewielką tendencją do obniżania się liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ta tendencja jest zauważalna także w naszym województwie, co świadczy o tym, że czynniki wpływające na liczbę wypadków i osób poszkodowanych nie mają bezpośredniego związku z naszym regionem, lecz mogą być wynikiem szerszych, ogólnokrajowych uwarunkowań, np. zmian koniunkturalnych w gospodarce, liczby zatrudnionych pracowników w skali kraju, automatyzacji produkcji itp.

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 111 wypadków przy pracy (dotyczy zdarzeń zaistniałych w roku sprawozdawczym). Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania (105 zgłoszeń). Pozostałe zdarzenia zostały wykryte przez inspektora pracy podczas kontroli lub zostały zgłoszone przez inne instytucje.

Dane dotyczące **wypadków zaistniałych i zbadanych w 2019 r.** na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2019 r.		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	106	9	30	67	106
zbiorowe	5	2	0	10	12

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2010-2019 przyniosły najpoważniejsze skutki obrazuje niżej przedstawiony wykres:



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

Porównawcze zestawienie ilości poszkodowanych w zbadanych wypadkach w niektórych branżach (w latach 2014-2019) przedstawia poniższa tabela:

<b>Poszkodowani w wypadkach zbadanych w roku:</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Przetwórstwo przemysłowe	43	38	53	48	31	38
Budownictwo	37	30	34	20	30	40
Handel i naprawy	11	9	9	22	7	14
Rolnictwo, leśnictwo	5	7	7	2	4	3
Transport i gospodarka magazynowa	5	6	7	6	9	7
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	2	0	2	2	0	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	0	0	3	5	8
Obsługa rynku nieruchomości	2	5	1	2	1	3
Dostawa wody	1	5	5	1	9	6
Edukacja	1	2	2	0	4	1
Administracja publiczna i obrona narodowa	1	1	3	2	0	1
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1	0	0	0	0	1

Badając strukturę wydarzeń, które w 2019 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy OIP w Lublinie ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- upadek z wysokości (21 przypadków),

- pochwycenie lub odrzucenie osoby (11 przypadków),
- utratę kontroli nad maszyną lub narzędziem (10 przypadków),
- załamanie się czynnika materialnego, wciągnięcie uszkodzonego w dół (9 przypadków),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (8 przypadków),
- upadek uszkodzonego na tym samym poziomie (5 przypadków),
- odchylenie związane z elektrycznością (4 przypadki),
- wypadnięcie, wysypanie, wyrzut substancji w stanie stałym (3 przypadki),
- obecność w strefie zagrożenia (3 przypadki),
- utrata kontroli nad środkami transportu (3 przypadki),
- wyciek, rozbryzgiwanie płynów (3 przypadki),
- poślizgnięcie, potknięcie się (2 przypadki),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (2 przypadki).

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

Lp.	Podstawy świadczenia pracy	Ilość	%
1.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy	57	48,3
2.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	37	31,4
3.	Umowa zlecenie	15	12,7
4.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	4	3,4
5.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	3	2,5
6.	Praktykant/uczeń	1	0,85
7.	Inny status	1	0,85
8.	Osoba samozatrudniająca się	0	0

## Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

### Zakres prowadzonych kontroli

W 2019 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację koordynowanych centralnie zadań długofalowych, zadań stałych i zadań bieżących. W roku sprawozdawczym realizowany był również temat własny „Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w domach pomocy społecznej”.

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

- bezpieczeństwa w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń (zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych – wzmożony nadzór),
- bhp w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ograniczania zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy.

W ramach zadań o charakterze stałym realizowano kontrole dotyczące:

- wypadków przy pracy,
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- zagrożeń o charakterze publicznym, w tym w budownictwie,
- prac budowlanych i rozbiórkowych,
- prac przy budowach i remontach dróg,
- budownictwa infrastruktury kolejowej,
- przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych,
- przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
- ustawy prawo energetyczne - w zakresie paliw ciekłych,
- przestrzegania przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Jako zadania bieżące, w 2019 r. kontrolowano:

- bezpieczeństwo pracy w zakładach tartacznych produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna,
- w górnictwie - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej,
- bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym,
- bhp przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych,
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- bhp oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych.

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

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

#### **Budownictwo**

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 245 kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych u 223 przedsiębiorców.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli budów naruszeń prawa należały:

- nieprawidłowości w obszarze organizacji prac na budowach, a w szczególności brak niezbędnego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych, brak oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych przy wykonywaniu prac na wysokości, przy pracach ziemnych i w wykopach oraz prowadzenie robót bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, brak oceny ryzyka zawodowego, brak odbioru użytkowanych rusztowań – było to spowodowane brakiem wiedzy w zakresie bhp, niechęcią do wprowadzania nowych procedur, ale przede wszystkim lekceważeniem zagrożeń oraz stosowaniem niewłaściwych zabezpieczeń (bardzo często, jako oznakowanie miejsc niebezpiecznych zamiast barier, stosowane były taśmy informacyjne zamocowane w miejscach wykonywania prac),
- nieprawidłowości w przygotowaniu pracujących do pracy, tj. brak szkoleń bhp, badań lekarskich, wymaganych kwalifikacji, środków ochrony indywidualnej (najczęściej sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości) – nieprawidłowości wynikały z wysokich

kosztów przygotowania pracowników do pracy oraz z braku odpowiedzialności osób nadzoru, które nie zapewniały pracownikom odpowiedniego przygotowania do pracy, dostępu do zabezpieczeń,

- brak zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, a w szczególności niestosowanie na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, niezapewnienie bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy, niezabezpieczenie otworów technologicznych, niezapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej – głównymi przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości były krótkie terminy realizacji inwestycji, ograniczanie kosztów na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości oraz lekceważenie krótkotrwałych zagrożeń przez osoby nadzorujące prace, ale również przez samych pracowników,
- nieprawidłowości przy posadowieniu rusztowań, wypełnianiu pomostami roboczymi, balustradami, kotwieniu do stałych elementów obiektu oraz brak pionów komunikacyjnych (większość naruszeń dotyczyła rusztowań niskich wykorzystywanych wewnątrz obiektów do prac wykończeniowych) – użytkowanie niekompletnych rusztowań wynikało z decyzji pracodawców i pracowników, spowodowanych krótkimi terminami wykonania pracy,
- nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych, tj. prowadzenie prac w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu, brak odpowiedniego obudowania czy skarpowania, składowanie urobku przy krawędzi wykopu, brak prawidłowo wykonanych zejść (wejść) do wykopów, brak zabezpieczeń wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza – przyczyną nieprawidłowości była chęć obniżenia kosztów finansowych oraz tempo pracy,
- nieprawidłowości dotyczące eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, najczęściej stwierdzano brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, przewody elektryczne ułożone były w ciągach komunikacyjnych, co powodowało ich uszkodzenia oraz powodowało ryzyko potknięcia i upadku pracowników,
- nieprawidłowości przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, w szczególności nieprowadzenie książki dyżurów, nieużywanie w trakcie pracy przez sygnalistę i hakowego elementów odzieży lub wyposażenia, które widoczne byłyby z kabiny żurawia i które odróżniałyby ich od pozostałych pracowników, nieudostępnienie do stałego korzystania operatorom żurawi, sygnalistom i hakowym instrukcji bhp – przyczyną nieprawidłowości była nieznajomość nowych przepisów oraz przekładanie zysku nad bezpieczeństwo pracujących.

Główne przyczyny naruszeń prawa na budowach należały do czynnika organizacyjno-ludzkiego, tj. w szczególności:

- niewłaściwa organizacja pracy wynikająca z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych, np. niewykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brak właściwego sprzętu, brak dokumentacji bhp,
- zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót; prace wykonywały często osoby, które nie posiadały wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – 80% podmiotów wykonujących prace budowlane to firmy o kilkusobowym zatrudnieniu; skutkowało to brakiem bezpośredniego nadzoru brygadzystów, majstrów, kierowników robót,
- krótki czas 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,
- częste rezygnowanie z generalnego wykonawcy na rzecz przedsiębiorców niebędących pracodawcami i przerzucanie na nich odpowiedzialności za stan bhp na budowie,

- tolerowanie przez osoby nadzoru nieprzestrzegania przez pracowników przepisów w zakresie bhp; przyczyną było świadome skracanie czasu realizacji inwestycji w celu obniżenia jej kosztów,
- nieznamość przepisów bhp, ich lekceważenie, brak świadomości zagrożeń i odpowiedzialności karnej,
- brak nadzoru nad pracami kierownika budowy, który czasami prowadził kilka budów jednocześnie,
- brak pracowników na rynku pracy powodował, że zatrudniane były osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego bądź pracownicy zza wschodniej granicy; duża rotacja pracowników generowała wysokie koszty zatrudnienia,
- brak koordynacji prowadzonych prac przez wszystkie firmy na budowie; koordynatorzy sprawujący nadzór nad bhp przebywali na terenie budowy okazjonalnie,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby bhp, a w szczególności brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Zdaniem pracodawców, przyczyną naruszeń prawa były trudności finansowe, konieczność ograniczania kosztów z powodu dużej konkurencji, krótki czas na realizację inwestycji, a przede wszystkim brak pracowników na rynku, co wymuszało zatrudnianie osób zza wschodniej granicy – związane było to z koniecznością przeprowadzania kolejnych szkoleń, badań lekarskich, uzyskiwania uprawnień, wyposażania w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze.

W związku ze stwierdzonymi na placach budów nieprawidłowościami inspektorzy pracy:

- skierowali pod adresem pracodawców:
  - 1 429 decyzji, w tym 147 decyzji wstrzymujących pracę, 121 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 55 decyzji skierowania do innych prac 132 pracowników, 11 decyzji zakazujących wykonywanie prac, 651 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego,
  - 79 wniosków w wystąpieniach,
- ukarali 82 osoby grzywnami w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 87 600 zł,
- wobec 39 osób zastosowali środki oddziaływania wychowawczego,
- skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie.

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

- poprawienie stanu technicznego rusztowań,
- zabezpieczenie i oznakowanie stref, miejsc niebezpiecznych oraz zabezpieczenie terenu robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- pracownicy pracowali z wymaganymi środkami ochrony indywidualnej,
- zapewnienie prawidłowej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych na budowach,
- usunięcie nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości,
- zapewnienie bezpiecznych przejść i dojazdów do stanowisk pracy,
- zabezpieczenie otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach,
- prowadzenie robót z instrukcją bezpiecznego wykonania robót,
- zapewnienie bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac ziemnych,
- zapewnienie bezpieczeństwa pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

## Budownictwo drogowe

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 40 kontroli prac przy budowach i remontach dróg w 36 podmiotach.

Kontrolami objęto prace z różnych dziedzin budownictwa drogowego, takie jak:

- budowa obiektów inżynierskich, tj. mostów i wiaduktów,
- budowa i remonty jezdni dróg i ulic oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych, jak i z kostki betonowej,
- wykonanie parkingów, placów manewrowych i magazynowych, ścieżek rowerowych i chodników,
- roboty ziemne związane ze wznoszeniem nowych obiektów inżynierskich, przebudową mostów oraz wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp wraz z pobocznymi,
- wykonanie infrastruktury drogowej.

Do dużych inwestycji skontrolowanych w 2019 r. należy zaliczyć:

- budowę obwodnicy Tomaszowa Lubelskiego wraz z wiaduktem,
- rozbudowę mostu przez rzekę Wieprz w m. Trawniki,
- przebudowę mostów w m. Olszanka i Łopiennik Górny,
- rozbudowę odcinka drogi krajowej nr 74 (Frampol, Stara Wieś),
- przebudowę i rozbudowę drogi wojewódzkiej nr 812 na odcinku Korolówka – Włodawa,
- przebudowę i rozbudowę odcinków ul. Lubelskiej, Lwowskiej i Kolejowej w Chełmie wraz z infrastrukturą i wykonaniem kanalizacji deszczowej.

W trakcie kontroli zwracano szczególną uwagę na zagrożenia wynikające z różnorodności stosowanych procesów technologicznych, w tym związanych z pracami prowadzonymi pod ruchem, we współpracy z maszynami oraz z pracami prowadzonymi w wykopach i na wysokości. Badano również zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu i pracami występującymi w miejscach ogólnodostępnych.

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

Ponadto zwracano uwagę na powierzanie wykonywania robót drogowych na podstawie umów cywilno-prawnych osobom, które niejednokrotnie nie były dostatecznie przygotowane do wykonywania powierzonych im zadań (brak badań lekarskich, szkoleń z zakresu bhp, ubrań i obuwia roboczego). Taki stan dodatkowo stwarzał zagrożenia podczas remontów i budowy dróg.

Najczęściej stwierdzone przez inspektorów pracy na budowach nieprawidłowości to:

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

Najczęściej występujące – zidentyfikowane przyczyny naruszeń prawa to:

- *według pracodawców:*

- Obniżanie kosztów realizacji zadania, co skutkuje pomijaniem w wygrywanych przetargach środków finansowych na zabezpieczanie miejsc, w których prowadzone są



prace a inwestorzy w pierwszej kolejności są zainteresowani firmami proponującymi najniższe koszty wykonania zadania.

- Inwestorzy coraz częściej zaczynają organizować kompleksowe wykonanie robót. Skutkuje to prowadzeniem prac w jednym miejscu przez różne branże budownictwa - w takiej sytuacji pracownicy z różnych podmiotów wraz z wyposażeniem maszynowym pracują niejednokrotnie bezpośrednio przy sobie, co potęguje zagrożenia.
- Brak możliwości zabezpieczenia miejsc ogólnodostępnych, co wynika z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych i nakładających się prac z różnych branż, przy pracach organizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie jezdni przeznaczonej do ruchu samochodowego oraz w obrębie pieszych ciągów komunikacyjnych.
- Ograniczony czas na zapoznanie się z obszerną dokumentacją ze względu na krótkie terminy realizacji zadań (stąd wynikają zagrożenia i brak wiedzy o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznego prowadzenia procesów pracy).
- Brak wykwalifikowanych w branży drogowej pracowników. Rynek pracy zmusza coraz częściej pracodawców do zatrudniania obcokrajowców, którym powierza się czasowe – sezonowe wykonywanie prac.
- Częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników, z którymi nie ma możliwości zapoznania się w sposób odpowiedni podczas sezonu.
- Zbyt rygorystyczne przepisy odnośnie zabezpieczania budów i miejsc, w których prowadzone są prace. Mimo dostatecznego oznakowania ogólnego całego odcinka liniowego dodatkowo wymagane jest oznakowanie samego miejsca prowadzonych prac.

- według inspektorów pracy:

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

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali 148 decyzji dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym:

- 120 decyzji ustnych,
- 65 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa),
- 6 decyzji wstrzymujących prace,
- 7 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto do pracodawców skierowano 6 wystąpień zawierających 11 wniosków dotyczących 63 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami:

- mandatami karnymi ukarano 7 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (14 wykroczeń), łączna kwota grzywnien 7 800 zł,
- zastosowano 2 środki wychowawcze dotyczące 2 wykroczeń.

W związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach uzyskano efekty w postaci ograniczenia zagrożeń w miejscach wykonywania prac. Większość z tych efektów została osiągnięta w wyniku realizacji decyzji ustnych wykonanych przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami jeszcze w czasie kontroli, co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych:

- w 31 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz wyposażenie w odzież i obuwie robocze,
- w 27 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 21 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych,
- w 20 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy – brak szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich oraz oceny ryzyka zawodowego,
- w 16 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub niestosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, czasowej organizacji ruchu) oraz związane z brakiem stosowania instrukcji obsługi maszyn,
- w 14 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej,
- w 11 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów,
- w 10 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z ciągami komunikacyjnymi – przejścia, kładki,
- w 9 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z zabezpieczeniem instalacji elektrycznych stosowanych na budowach oraz wyposażenia maszyn w niezbędne osłony.

Łączna liczba osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania pracy to 647 pracowników.

## **Azbest**

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 20 kontroli wykonywania prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest.

Wśród skontrolowanych zakładów można wyróżnić trzy grupy podmiotów, tj.:

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

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 56 pracujących. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy pracach w kontakcie z azbestem.

Na 19 obiektach, u 17 pracodawców, wystąpiły braki lub uchybienia mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wydanych środkach prawnych. Łącznie ujawniono 90 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 66 decyzji administracyjnych (w tym 44 ustnych) i 24 wniosków w wystąpieniach.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 4 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 4 osoby mandatami na łączną kwotę 4 000 zł. W 2019 r. inspektorzy pracy nie stosowali środków wychowawczych oraz nie kierowali do sądu wniosków o ukaranie.

Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 61 porad technicznych oraz 21 porad prawnych.

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

- niedopełnienie w całości lub części obowiązku oznakowania wydzielonej strefy ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, wydzielenia strefy wykonywania prac przy wyrobach azbestowych oraz postępowania z odpadami azbestowymi (składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu oraz właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych),
- niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy poprzez niezapewnienie im wymaganych szkoleń dla pracowników pracujących w kontakcie z azbestem, a także profilaktycznych badań lekarskich,
- brak wyposażenia pracowników we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników przydzielonej im odzieży i środków ochrony lub używanie ich w sposób niewłaściwy,
- brak planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest,
- brak zgłoszenia do organów PIP informacji o zamiarze przystąpienia do wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa w kontrolowanych podmiotach to:

- wg pracodawców

- niewspółmierne wymagania przepisów prawa dotyczących bhp przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest w stosunku do możliwości zarobkowych wykonawcy prac,
- brak ściśle określonych wymagań co do formy zatrudniania osób wykonujących prace w kontakcie z azbestem i zbyt duża dowolność w tym zakresie, co skutkuje występowaniem znacznych różnic w kosztach funkcjonowania firm,
- brak na rynku pracy osób dobrze przygotowanych zawodowo, tj. takich, które pracowały wcześniej przy tego typu pracach, problem dotyczy zarówno pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych, jak i pracowników nadzoru.

- wg inspektorów pracy

- problem z wyegzekwowaniem od przedsiębiorców obowiązku kierowania na badania lekarskie i szkolenia z zakresu bhp osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- lekceważenie przez pracodawców oraz pracowników zagrożeń wynikających z prowadzenia prac w kontakcie z azbestem, brak wypracowanych mechanizmów samokontroli oraz świadomości realnego zagrożenia, wynikającego z obecności włókien azbestowych w demontowanych materiałach i tym samym niedostateczna ochrona siebie, osób postronnych i środowiska;
- niezgłaszanie przez pracodawców planowanych prac lub zgłaszanie ich bez zachowania terminu 7 dni przed ich rozpoczęciem, co ma na celu uniknięcie kontroli lub jej utrudnienie.

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

- wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników poprzez wstrzymanie prac na wysokości (demontaż pokryć dachowych z płyt tzw. „karo”) z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem oraz brak wymaganych środków ochrony indywidualnej, chroniących przed kontaktem z włóknami azbestu – poprawa bezpieczeństwa pracy 6 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem (maseczek ochronnych z oznaczeniami FFP2 oraz kombinezonów ochronnych) – poprawa bezpieczeństwa pracy 5 osób,

- zakazano wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z uwagi na brak środków ochrony indywidualnej, brak oznakowania miejsca prowadzonych prac tablicami informującymi o prowadzonych pracach oraz brak zabezpieczenia odpadu przeznaczonego do transportu – 7 osób odsunięto od pracy w zagrożeniu dla ich zdrowia i życia,
- wyegzekwowano od pracodawców dopełnienie obowiązku skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie, z uwzględnieniem prac w kontakcie z azbestem, nieprawidłowość dotyczyła 4 osób, które posiadały aktualne zaświadczenia, jednak w skierowaniach na badania nie zawarto informacji, że będzie to praca w kontakcie z azbestem, w narażeniu na działanie włókien azbestowych,
- wyegzekwowano dopełnienie obowiązku przeprowadzenia szkoleń w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest, nieprawidłowość dotyczyła 5 pracowników i innych osób, wykonujących prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest, z których dwie odbyły wymagane szkolenia, a w stosunku do pozostałych inspektorzy pracy wnioskowali o niedopuszczanie ich w przyszłości do pracy bez wymaganych zaświadczeń,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia – nieprawidłowość dotyczyła 9 podmiotów i powodowała negatywne działanie na osoby, które miały bezpośredni kontakt z azbestem podczas prac demontażowych oraz stanowiła zagrożenie dla każdej osoby postronnej, która mogła się dostać do strefy zagrożenia szkodliwym jego działaniem.

### **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych**

W 2019 r., sprawdzając przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 67 kontroli u 56 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 (40 kontroli u 32 pracodawców). Liczba organizowanych stanowisk pracy, które wyposażane są w sprzęt zakupiony w ramach refundacji lub częściowej refundacji ze środków PFRON utrzymuje się na podobnym poziomie. Część pracodawców kontrolowana była więcej niż jeden raz (ocena kolejnego stanowiska pracy u tego samego pracodawcy lub ponowna kontrola po negatywnej ocenie wyposażonego stanowiska).

Inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole zakładów pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2019 r.). Ponadto przeprowadzono 11 kontroli jednostek organizacyjnych, dla których siedziba pracodawcy znajduje się poza terenem właściwości OIP w Lublinie. Stan zatrudnienia w kontrolowanych w 2019 r. 3 zakładach pracy chronionej był zróżnicowany: największy zakład zatrudniał 138 pracowników, w tym 72 osoby niepełnosprawne, pozostałe odpowiednio 56 pracowników, w tym 46 osób niepełnosprawnych i 44 pracowników, w tym 23 osoby niepełnosprawne.

W 2019 r. ocenie podlegały stanowiska pracy, opiniowane na podstawie wniosków, kierowanych w oparciu o art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy nie skierowano do OIP w Lublinie żadnego wniosku. Pozostałe kontrole wynikały z wniosków kierowanych przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej oraz z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2019 r. lub zostały zaplanowane w oparciu o wytyczne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W trakcie prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 32 porady prawne, 61 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 4 porady z zakresu legalności zatrudnienia.

Po kontrolach inspektorzy pracy wydali ogółem 58 decyzji, 26 wniosków w wystąpieniach oraz 3 polecenia.

Przy niewiele mniejszej liczbie czynności kontrolnych w stosunku do lat poprzednich (2018-2017), inspektorzy pracy stwierdzili w 2019 r. mniejszą liczbę nieprawidłowości dotyczących zarówno technicznego bezpieczeństwa pracy, jaki i 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 2019 r. w porównaniu do 2018 r., nastąpił spadek liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę oraz spadek liczby wniosków w wystąpieniach. Na podstawie liczby wydanych decyzji, a w szczególności liczby wydanych decyzji opatrzonej rygiorem natychmiastowej wykonalności należy stwierdzić, iż nastąpiło polepszenie warunków wykonywania pracy. Zmniejszyła się również liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy. W 2019 r. wydano 14 decyzji z rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa). Natomiast w 2018 r. wydano takich decyzji aż 21, a także 2 decyzje wstrzymujące pracę i 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono przy organizacji stanowisk pracy, w związku ze stosowaniem niebezpiecznych i stwarzających zagrożenia substancji i mieszanin chemicznych. Natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia.

Nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy powtarzają się każdego roku. Wynika to z przeprowadzanych przez inspektorów pracy ocen stanowisk pracy, wyposażanych w zakupiony sprzęt i urządzenia techniczne. Duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj mają zakłady planowane do kontroli zgodnie z harmonogramem kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie (głównie zakłady pracy chronionej). Wśród kontrolowanych zakładów występują nie tylko duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale 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 bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę. Ok. 85% nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy została stwierdzona w 1 zakładzie pracy chronionej. Zakładem tym była spółdzielnia, gdzie pracownicy (w większości członkowie spółdzielni) nie zawsze popierają wydatkowanie środków pieniężnych na poprawę warunków pracy.

W latach 2017-2019 żaden z zakładów nie ubiegał się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej (zpch). Zakłady pracy posiadające status zakładu pracy chronionej wykazują niewielkie zainteresowanie „rozszerzeniem” statusu zpch, zwłaszcza dotyczy to zakładów posiadających siedzibę w województwie lubelskim. W 2019 r. jeden zakład posiadający status zpch, z siedzibą poza województwem lubelskim wystąpił z wnioskiem o rozszerzenie statusu.

Przez ostatnie lata, wszystkie nowe stanowiska pracy, organizowane dla osób niepełnosprawnych były oceniane na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Podczas kontroli inspektorzy pracy ocenili 42 stanowiska pracy, na których zatrudniono 43 pracowników. Wśród zatrudnionych pracowników, 4 posiadało znaczny stopień niepełnosprawności, 27 - umiarkowany stopień niepełnosprawności, a 12 - lekki stopień niepełnosprawności. We wszystkich 6 przypadkach wydania przez inspektorów pracy negatywnego postanowienia, po skierowaniu ponownych wniosków przez starostów (i inne instytucje działające w imieniu starostów) o ocenę stanowisk pracy zostały wydane

pozytywne „opinie”. Z tego też głównie wynika większa liczba czynności kontrolnych u tych samych pracodawców, tj. 40 kontroli u 32 pracodawców. Oprócz ponownych kontroli po wydaniu negatywnych postanowień, inspektorzy pracy przeprowadzili również 3 kontrole u tego samego pracodawcy: 2 kontrole w związku z organizacją 2 nowych stanowisk pracy i 1 kontrolę w związku z przeniesieniem 2 stanowisk do innego obiektu (stanowiska organizowane były w 2018 r.).

Tak jak w latach poprzednich, najczęstszą przyczyną stwierdzanych w 2019 r. podczas kontroli nieprawidłowości, wskazywaną przez pracodawców, jest mały zysk z prowadzonej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym dużym ryzyku związanym z niepewnością co do przyszłości funkcjonowania firmy. Jest to związane m.in. ze zmianą przepisów dotyczących płaconych podatków oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który był najczęściej wymieniany przez pracodawców jest coroczny (znaczący w ocenie pracodawców) wzrost minimalnego wynagrodzenia. Ponadto pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, w tym zwłaszcza osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (najlepiej ze stopniem umiarkowanym,) z kwalifikacjami, które pozwolą na przyuczenie do wykonywania pracy na danym stanowisku.

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

W ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, stwierdzane nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązujących ich do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także o lekceważeniu niektórych przepisów, które w odczuciu pracodawców są zbyt rygorystyczne i utrudniają „normalne” prowadzenie działalności. Takie przyczyny naruszeń stwierdzane są głównie w małych zakładach pracy. Typowym przykładem lekceważenia przepisów bhp są nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy a dotyczą braku instrukcji bhp, złej organizacji stanowisk pracy wyposażonych w zakupione urządzenia techniczne, które nie wymagają przystosowania do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Wpływ na stopień stwierdzanych nieprawidłowości ma również kondycja finansowa firmy, jej pozycja na rynku, jak również podejście do zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przez osoby zarządzające zakładem pracy. W ocenie inspektorów pracy, w małych zakładach pracy brakuje osób kompetentnych, posiadających niezbędną wiedzę zarówno w zakresie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy, jak również w dziedzinie bhp. Większość stwierdzanych nieprawidłowości wynika ze zbyt małego przywiązywania wagi do spraw związanych z zatrudnieniem pracowników i warunków, w których wykonywana jest praca. Czasami, aby zapewnić przestrzeganie przepisów prawa pracy wystarczy przestrzeganie terminów przeprowadzania okresowych szkoleń w dziedzinie bhp, a także przeprowadzanie okresowych przeglądów stanowisk pracy. Okresowe przeglądy pomieszczeń i stanowisk pracy oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzanych nieprawidłowości zapobiegają narażaniu pracowników na utratę życia lub zdrowia – podejmowanie takich działań nie wymaga od pracodawcy dużych nakładów finansowych. Inne stwierdzane nieprawidłowości dotyczące np. pomiarów elementów środowiska pracy, czy też instalacji elektrycznej, wymagają większych już środków pieniężnych.

W związku z ujawnieniem rażących nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy:

- nałożyli 1 mandat za 1 wykroczenie, na kwotę 1 000 zł (w zakładzie nieposiadającym statusu zakładu pracy chronionej, a organizującym stanowisko pracy dla osoby

niepełnosprawnej w trybie art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),

- zastosowali 1 środek wychowawczy, za 1 wykroczenie (w zakładzie nieposiadającym statusu zakładu pracy chronionej, gdzie zatrudnione są osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności - „otwarty rynek pracy”).

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

### **„Pierwsza kontrola”**

Rok 2019 to kolejny rok realizacji zadania, które ma przede wszystkim charakter prewencyjno-doradczy i poprzez kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służyć ma wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

W ramach właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 r. 377 „pierwszych” kontroli w 377 podmiotach.

W trakcie kontroli udzielono 897 porad prawnych, 190 z zakresu legalności zatrudnienia oraz 785 porad technicznych.

W wyniku „pierwszych” kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 1 975 decyzji, które dotyczyły 6 646 pracowników,
- 2 243 wniosków w 363 wystąpieniach, które dotyczyły 6 629 pracowników,
- 129 poleceń, które dotyczyły 211 pracowników.

Realizując środki prawne dotyczące świadczeń pieniężnych, po kontrolach wypłacono 52 056,99 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2019 r. naruszeń należą:

- w zakresie prawnej ochrony pracy: nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprzestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę, nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w zakresie sporządzania i wydawania świadectw pracy, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, naruszenia odnośnie czasu pracy: brak obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresie rozliczeniowym czasu pracy, brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego.  
Szczególnie należy zwrócić uwagę na fakt, iż praktycznie co czwarta przeprowadzona kontrola zawierała naruszenia w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych. Jednocześnie należy zaznaczyć, iż ogólna kwota wypłaconych pracownikom świadczeń pieniężnych w wyniku wydanych środków prawnych w porównaniu do roku poprzedniego była 3 razy mniejsza, co może świadczyć, iż nastąpiła w tym zakresie widoczna poprawa.
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: dopuszczanie pracowników do pracy bez uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy, bądź nieterminowe poddawanie pracownikom takim badaniom, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub nierzetelnie przeprowadzona ocena,

brak szkoleń w zakresie bhp (w szczególności instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz szkolenia okresowego), brak odzieży i obuwia roboczego.

Wydane decyzje w zakresie bhp stanowią ok. 99% wszystkich decyzji. Natomiast decyzje dotyczące nieprawidłowości „większej wagi” - wstrzymania prac, eksploatacji maszyn, skierowania pracowników do innych prac stanowiły ok. 2% wszystkich decyzji bhp. Dotyczyły one w szczególności uregulowania nieprawidłowości w zakresie prac budowlanych (prace bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości), użytkowania maszyn i urządzeń bez wymaganych osłon.

- w zakresie legalności zatrudnienia (w tym wykonywania pracy przez cudzoziemców): niepotwierdzenie na piśmie rodzaju umowy o pracę i jej warunków, brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego bądź nieterminowe zgłoszenie, nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Poważniejsze naruszenia w postaci nieopłacenia składek na Fundusz Pracy za okres dłuższy niż 1 miesiąc, czy też nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, stwierdzono jedynie w kilku przypadkach.

Naruszenia przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz dotyczących legalności zatrudnienia najczęściej występowały w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. Ogółem w tych podmiotach wydano ok. 83% wszystkich decyzji nakazowych (w tym 100% decyzji płacowych), 77% wniosków w wystąpieniach, stwierdzono 73% wykroczeń oraz nałożono 80% mandatów.

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

Jedną z poważniejszych przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości (np. w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych) są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych – trudna sytuacja finansowa (brak środków finansowych, które powstały w związku z brakiem zapłaty przez innego kontrahenta lub niezbyt realne podejście do rozpoczynania działalności gospodarczej).

Brak środków finansowych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od powodu jego powstania, skutkuje czasami „ucieczką” do tzw. szarej strefy. Do niej należy zaliczyć nielegalne zatrudnienie oraz współistniejące z tym niezgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego, a także niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokość składek na Fundusz Pracy. Należy przy tym dodać, iż część przedsiębiorców chcąc być bardziej konkurencyjnym na rynku pracy, w sposób celowy i świadomy narusza w tym zakresie przepisy, oszczędzając na różnego rodzaju obowiązkowych kosztach (składki na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy, koszty wynikające z przepisów bhp, np. szkolenia bhp, badania lekarskie).

Minimalizacja kosztów, a tym samym maksymalizacja zysków przedsiębiorców wpływa także na powierzanie nielegalnej pracy cudzoziemcom (a także obywatelom polskim, którzy często z różnych powodów nie są zainteresowani podjęciem legalnej pracy, bo np. korzystają z pomocy socjalnej państwa).



Nie bez znaczenia jest również zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, co ma być lekiem na bolączki związane z ponoszeniem kosztów generowanych przez powierzanie pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania, lub odwrotnie, w poczuciu znakomitej znajomości rzeczy, w celu ominięcia „krępujących” przepisów prawa pracy.

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

W 2019 r. jako zadanie własne inspektorzy pracy kontrolowali **Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w domach pomocy społecznej.**

Realizując w/w temat inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli u 18 pracodawców, tj. w 14 domach pomocy społecznej prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz w 4 podmiotach niepublicznych.

#### *Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy*

Przeprowadzone kontrole wykazały powtarzalność niektórych uchybień i nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów prawa w poszczególnych placówkach.

W wyniku kontroli stwierdzono, iż w domach pomocy społecznej były przestrzegane przepisy dotyczące terminu **zawierania umów o pracę**. Ujawniono natomiast pojedyncze nieprawidłowości w zapisach umów o pracę dotyczące:

- wskazania niewłaściwej długości okresu wypowiedzenia umowy na czas określony,
- nieustalenia dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia.

Istotnym uchybieniem stwierdzonym w 1 domu pomocy społecznej było dokonanie - bez zawarcia porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy - **zmiany warunków pracy i płacy** w części dotyczącej podstawy wyliczenia dodatku za pracę w porze nocnej, co skutkowało bezpodstawnym zaniżeniem przedmiotowych dodatków.

Objęte badaniem zagadnienia dotyczące **regulaminów pracy** wykazały głównie niedopełnienie obowiązku w zakresie aktualizacji i uzupełnienia wewnętrzzakładowych aktów prawnych o zapisy wymagane przez art. 104<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Spowodowane to było błędnym przekonaniem pracodawców, że regulacja danego zakresu tematycznego nie wymaga wprowadzenia go do regulaminu, a także dużą sferą zagadnień przewidzianych do uregulowania w tych regulaminach.

Na 17 regulaminów pracy poddanych analizie, naruszenia stwierdzono w 7 przypadkach, wśród których typowe polegały na tym, że:

- nie wskazano systemów i rozkładów czasu pracy (5 domów pomocy społecznej),
- nie ustalono zasad wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (1 dom pomocy społecznej).

Kontrole wykazały przypadki wadliwego prowadzenia dla pracowników domów pomocy społecznej **akt osobowych**, w zakresie dotyczącym: niepełnego wykazu dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych 42 pracowników (1 dom pomocy społecznej), niezamieszczenia skierowań na badania lekarskie w aktach osobowych 3 pracowników, nieudzielenia 109 pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia (5 domów pomocy społecznej). Jednostkowe przypadki dotyczyły nieudzielenia pracownikom pełnych informacji o warunkach zatrudnienia (3 domy pomocy społecznej), braku oświadczeń pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem przewidzianych w art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy (1 dom pomocy społecznej).

Kontrole pokazały dużą stabilność w aspekcie **trwałości stosunku pracy** – w 18 kontrolowanych jednostkach, na przestrzeni około 2 lat rozwiązaniu uległy umowy łącznie z 106 osobami. Dominującym trybem rozwiązania umów były porozumienia stron, kolejnym - upływ czasu, na który umowa była zawarta, zaś powodem rozwiązania umów o pracę było najczęściej uzyskanie przez pracowników uprawnień emerytalno-rentowych.

Co do zasady pracodawcy przestrzegają przepisów o rozwiązaniu umów o pracę. Jedyne uchybienie formalne w tym zakresie stwierdzono w jednym domu pomocy społecznej (w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zamieszczono nieprawidłowe pouczenie pracownika o prawie do odwołania się do sądu pracy), co miało być spowodowane według wyjaśnień pracodawcy niezajomością znowelizowanych przepisów prawa. Pracownikom, z którymi są rozwiązywane umowy o pracę pracodawcy wydają bezzwłocznie **świadectwa pracy**. Przypadki podania w świadectwie pracy niewłaściwego trybu rozwiązania umowy o pracę i niewskazania podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę ujawniono wobec łącznie 4 byłych pracowników (4 domy pomocy społecznej). Najczęstsze błędy w treści świadectw pracy dotyczyły rozwiązania umów w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych, kiedy to kontrolowani zamiast trybu rozwiązania umowy przewidzianego prawem, wpisywali powód rozstania z pracownikiem, np. „Przejdźcie na emeryturę/rentę”.

W obszarze **urlopów wypoczynkowych**, naruszenia przepisów dotyczyły:

- nieudzielenia urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo, nie później niż do 30 września (5 domów pomocy społecznej),
- posiadania przez 10 pracowników 3 domów pomocy społecznej zaległych urlopów (przyczyną takiego stanu rzeczy były zwykle długotrwałe nieobecności w pracy uniemożliwiające udzielenie urlopu wypoczynkowego),
- nieudzielania urlopu w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (dotyczyło to 17 pracowników jednego domu pomocy społecznej).

Czynności kontrolne w domach pomocy społecznej potwierdziły, że pracodawcy dopełniają obowiązku prowadzenia **ewidencji czasu pracy**. W pięciu domach pomocy społecznej stwierdzono niewłaściwy sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy – pracodawców zobowiązano do bieżącego i prawidłowego jej prowadzenia, tj. zamieszczania godzin rozpoczęcia i zakończenia w poszczególnych dobach, w tym faktycznej ilości godzin pracy przypadającej w porze nocnej, a także wskazywania tytułu dni wolnych.

Analiza danych wynikających ze skierowanych środków prawnych wskazuje, że kontrolowane podmioty co do zasady przestrzegają przepisów o **czasie pracy** w zakresie rekompensowania pracy w niedziele i święta innym dniem wolnym, zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, jednokrotnego zatrudniania w dobie roboczej, zatrudniania w godzinach nadliczbowych w granicach dopuszczalnej liczby w tygodniu i roku kalendarzowym, zapewnienia dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, udzielenia wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie.

Na 18 skontrolowanych domów pomocy społecznej tylko w dwóch stwierdzono niezaliczenie do czasu pracy udziału w szkoleniu w zakresie bhp, wbrew dyspozycji art. 237<sup>3</sup> Kodeksu pracy (dotyczyło to łącznie 5 pracowników). Jednostkowy przypadek udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych bez pisemnego wniosku pracownika miał miejsce w jednostce niepublicznej.

Przeprowadzone kontrole ujawniły nieprawidłowości związane z ustaleniem wysokości **wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**, np. bezzasadne zaniżenie wysokości dodatku za pracę w porze nocnej dla 20 pracowników (2 domy pomocy społecznej), bezpodstawne zaniżenie wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (2 domy pomocy społecznej), zaniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany proporcjonalny urlop wypoczynkowy dla 1 pracownika, dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za zgodą pracownicy bez pozostawienia kwoty wolnej od potrąceń zgodnie

z art. 91 § 2 Kodeksu pracy stanowiącej 80% kwoty wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na dany rok (1 dom pomocy społecznej).

W odniesieniu do stosowania przepisów ustawy o **zakładowym funduszu świadczeń socjalnych** kontrole wykazały nieprawidłowości dotyczące:

- zapisów w regulaminie ZFŚS wskazujących niepełny krąg osób uprawnionych do korzystania z Funduszu (1 dom pomocy społecznej),
- niezgodnienia treści regulaminu ZFŚS z przedstawicielem załogi, pomimo takiego wymogu określonego w wewnętrznych przepisach (1 dom pomocy społecznej),
- przekazania odpisów na wyodrębniony rachunek bankowy z uchybieniem ustawowych terminów (1 dom pomocy społecznej).

Kontrole ujawniły, iż we wszystkich skontrolowanych domach pomocy społecznej pracę świadczyły także osoby na podstawie **umów cywilnoprawnych** (łącznie 45 osób). Kontrolujący ustalili, że przedmiotem tych umów są zarówno zadania bezpośrednio związane z zadaniami domu pomocy społecznej, jak również zadania nietypowe dla rodzaju działalności prowadzonej przez takie placówki, np. prowadzenie spraw związanych z przepisami RODO, obsługa informatyczna – są to czynności wykonywane niekiedy zdalnie przez te osoby.

Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych z reguły pełnią rolę wspomagającą dla pracy wykonywanej przez zatrudnionych w ramach stosunku pracy, tzn. wykonują zlecenie najczęściej w okresach niezdolności do pracy etatowych pracowników, ich urlopów, czy w dni świąteczne. Praca organizowana jest w dniach i w godzinach wskazanych bądź uzgodnionych przez strony umów cywilnoprawnych. Inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszenia przepisów zakazujących zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

Podczas kontroli stwierdzono także, że w domach pomocy społecznej przestrzegane są przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - wynagrodzenie zleceniobiorców jest co najmniej równe aktualnie obowiązującej kwocie minimalnej stawki godzinowej obowiązującej dla umów cywilnoprawnych.

### *Bezpieczeństwo i higiena pracy*

Kontrole ujawniły, iż w latach 2016 – 2018 w skontrolowanych domach pomocy społecznej zdarzyło się ogółem 31 **wypadków przy pracy** (w 2016 r. – 14, 2017 r. – 9, 2018 r. – 8). Wypadki te miały miejsce w 11 z 18 kontrolowanych jednostek. Nie zarejestrowano wypadków przy pracy o ciężkich i śmiertelnych skutkach.

Szczegółowa analiza dokonana w czasie kontroli wykazała, iż najwięcej wypadków przy pracy związanych było z potknięciem się/poślizgnięciem (78%) i z transportem ręcznym (16%). O ile zauważalna jest tendencja spadkowa wypadkowości, o tyle wzrosła liczba wypadków związanych z transportem ręcznym: w 2016 r. i 2017 r. odnotowano po 1 wypadku, a w 2018 r. – 3 wypadki.

Kontrole wykazały w 7 domach pomocy społecznej nieprawidłowości dotyczące **dokumentacji powypadkowej**, m.in. nieustalenie wszystkich przyczyn wynikających ze wskazanych przez zespół powypadkowy okoliczności wypadków, niepełne ustalenia dotyczące okoliczności wypadku, brak lub nieprawidłowe prowadzenie rejestru wypadków (brak wymaganych przepisami informacji).

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracodawcy wciąż jeszcze nie przywiązują wagi do wskazywanych przez zespół powypadkowy działań profilaktycznych, nie dokumentują ich realizacji lub ich nie realizują. Prawidłowa analiza zdarzeń wypadkowych i podjęcie działań w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy (w tym przeprowadzanie kontroli przestrzegania przez pracowników zasad i przepisów bhp) oraz realizacja ustalonych powypadkowych działań profilaktycznych prowadzi do likwidacji lub minimalizacji istniejącego w danym zakładzie zagrożenia.

W latach 2016 – 2018 nie stwierdzono w kontrolowanych domach pomocy społecznej **chorób zawodowych** spowodowanych sposobem wykonywania pracy.

Nieprawidłowości dotyczące **nadzoru i kontroli stanu bhp** stwierdzono w 13 domach pomocy społecznej, najczęściej związanych z nienależytym wykonywaniem zadań nałożonych na służbę bhp, w 2 przypadkach służba bhp nie posiadała aktualnego zaświadczenia o odbyciu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla służby bhp oraz wykonujących zadania tej służby, w jednym domu pomocy społecznej nie utworzono służby bhp, w jednym - służba bhp nie posiadała wymaganych kwalifikacji, również w jednym przypadku pracownik służby bhp był zatrudniony niezgodnie z jego kwalifikacjami i stażem pracy w służbie bhp.

Kontrole ujawniły, że w 8 domach pomocy społecznej nie zapewniono właściwego **stanu technicznego elementów obiektu i pomieszczeń pracy** na etapie bieżącej ich eksploatacji. W 6 placówkach stwierdzono niespełnienie wymagań dla pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych. Bariery utrudniające swobodę ruchu oraz stwarzające zagrożenie wypadkowe stwierdzono w 9 domach pomocy społecznej.

Najczęściej podawaną przez pracodawców przyczyną w/w nieprawidłowości są zbyt małe środki finansowe, w przypadku obiektów budowlanych wpisanych do rejestru zabytków remont wymaga uzyskania zgody wojewódzkiego konserwatora zabytków.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w **odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej** stwierdzono w połowie skontrolowanych domów pomocy społecznej (9), 58 pracownikom nie dostarczono odzieży i obuwia roboczego, 12 pracownikom - obuwia roboczego, 36 pracownikom - wymaganych na danym stanowisku odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Przeprowadzone kontrole wykazały również brak ustaleń lub niekompletne ustalenia dotyczące należytym pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (w 3 na 18 kontrolowanych jednostek). Zaopatrywanie pracowników w odzież i obuwie robocze niezgodnie z ustalonymi wewnątrznie okresami przydziału odzieży i obuwia roboczego stwierdzono w 2 domach pomocy społecznej. Dla 34 pracowników nie zaprowadzono indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału ochron indywidualnych oraz odzieży i obuwia roboczego. W 2 domach pomocy społecznej stwierdzono niezupelnianie kart ewidencyjnych na bieżąco.

Skala nieprawidłowości dotyczących **szkoleń w dziedzinie bhp** nie jest duża. Nieprzestrzeganie obowiązku poddawania zatrudnionych pracowników okresowym szkoleniom w dziedzinie bhp stwierdzono w 3 na 18 kontrolowanych domów pomocy społecznej (3 pracowników kierujących pracownikami nie odbyło szkolenia okresowego dla osób kierujących pracownikami, 1 pracownik nie został poddany szkoleniu stanowiskowemu). 6 pracowników w 2 domach pomocy społecznej zostało poddanych szkoleniu w dziedzinie bhp w dniu dla nich wolnym od pracy. W 4 placówkach pracodawcy nie posiadali szczegółowych programów szkoleń w dziedzinie bhp, na podstawie których przeprowadzono ostatnie (aktualne) szkolenia pracowników. Brak konsultacji z pracownikami (lub ich przedstawicielami) działań dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp stwierdzono w 1 domu pomocy społecznej. Częstotliwości i czasu trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach nie ustalono w 2 domach pomocy społecznej, niezgodną z przepisami częstotliwość przeprowadzania szkoleń okresowych w dziedzinie bhp - w jednej placówce. Nieprawidłowości dotyczące dokumentowania szkoleń w dziedzinie bhp stwierdzono w 2 podmiotach. Przeprowadzenie instruktażu ogólnego przez osobę nieuprawnioną stwierdzono tylko w jednym domu pomocy społecznej.

W obszarze **profilaktycznych badań lekarskich** przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko 1 pracownik - pielęgniarka została dopuszczona do pracy bez zaświadczenia potwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Nieprawidłowości dotyczące wydawanych pracownikom skierowań na profilaktyczne badania lekarskie stwierdzono w 6 jednostkach pomocy społecznej. Istotną rzeczą jest wskazywanie w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie wymaganych przepisami elementów, ponieważ oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na

danym stanowisku pracy lekarz dokonuje na podstawie przekazanej przez pracodawcę w skierowaniu na badania profilaktyczne informacji, dostosowując zakres badań profilaktycznych zgodnie ze wskazówkami metodycznymi ustalonymi w rozporządzeniu w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników.

Ustalenia w obszarze **oceny ryzyka zawodowego** wykazały, że w 6 domach pomocy społecznej na 29 stanowiskach nie oceniono ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną przez pracowników pracą, 78 pracowników nie zapoznano z oceną ryzyka zawodowego. Zaniechanie przeprowadzenia okresowej oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu pracy stwierdzono w 2 domach pomocy społecznej na 21 stanowiskach, na których zatrudnionych jest 70 pracowników. Brak konsultacji, udziału przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego stwierdzono w 4 placówkach. Nierealizowanie działań profilaktycznych wskazanych w ocenie ryzyka stwierdzono w 1 domu pomocy społecznej, dotyczy to 1 stanowiska i 6 zatrudnionych na tym stanowisku osób. W 7 domach pomocy społecznej stwierdzono nieprawidłowo sporządzone dokumentacje (m.in. brak opisu stanowiska pracy, nieuwzględnienie wszystkich występujących czynników środowiska pracy i związanych z nimi zagrożeń lub wskazanie zagrożeń nieistniejących na danym stanowisku, nieoszacowanie ryzyka zawodowego dla każdego z zidentyfikowanych zagrożeń, niewskazanie możliwych do podjęcia działań profilaktycznych, nieuwzględnienie osób pracujących na danym stanowisku). Uchybienia w zakresie nieprawidłowo sporządzonych ocen ryzyka zawodowego dotyczą 53 stanowisk i 219 pracowników.

W wyniku działań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie prowadzonych w 2019 r. w zakresie realizacji tematu „Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w domach pomocy społecznej” w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy skierowano 105 wniosków wystąpienia. Dzięki zastosowanym środkom prawnym pracodawcy usunęli nieprawidłowości dotyczące prawa pracy, m.in. wypłacono wyrównanie dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie urlopowe i przyjęto do stosowania prawidłowy sposób naliczania przedmiotowych składników wynagrodzenia, wprowadzono zgodne z prawem zapisy w wewnętrznych aktach prawa i w umowach o pracę, ustalono właściwe reguły dotyczące czasu pracy, założono i jest prowadzona w sposób prawidłowy dokumentacja pracownicza. W przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy mniejszej wagi, zastosowano 7 poleceń ustnych, wykonanych podczas kontroli.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy skierowano 67 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 168 decyzji dotyczących przestrzegania przepisów bhp: 79 ustnych, 89 na piśmie, w tym 11 z rygiorem natychmiastowej wykonalności. Pracodawcy potwierdzili realizację 86,31% wszystkich wydanych decyzji.

W jednym domu pomocy społecznej, w związku ze stwierdzonym wykroczeniem zastosowano środek wychowawczy.

Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono w szerokim zakresie tematycznym. Nieprawidłowości ujawnione w wyniku kontroli stwierdzono we wszystkich 18 domach pomocy społecznej.

Stwierdzony stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowolający, choć nie skutkowało wystąpieniem w badanym okresie chorób zawodowych a liczba zdarzeń wypadkowych wykazała tendencję spadkową. Ujawnione uchybienia wynikają przede wszystkim z braku odpowiedniego nadzoru oraz merytorycznego przygotowania osób odpowiedzialnych za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Rola oceny ryzyka zawodowego w zarządzaniu bezpieczeństwem jest bardzo duża. Realizując zadania na stanowisku pracy pracownik podlega narażeniu zawodowemu na wiele czynników związanych z wykonywaniem pracy, dlatego monitorowanie aspektów pracy w celu określenia związanych z nią zagrożeń, dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego

i stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejsza ryzyko wypadku lub zachorowania.

Liczba stwierdzonych w wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości dotyczący przestrzegania przepisów i zasad bhp wskazuje na niewiedzę i bagatelizowanie przez pracodawców przepisów i zasad bhp, dlatego podjętymi przez inspektorów pracy działaniami powinna być przede wszystkim kontrola w zakresie merytorycznego przygotowania osób odpowiedzialnych za planowanie, wdrażanie, realizowanie i utrzymanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analiza dokumentacji pokontrolnej wskazuje, że w zakresie zagadnień weryfikowanych w 2019 r. nie wystąpiły rażące naruszenia praw pracowniczych, a większość stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości dotyczy przeważnie sfery formalno-organizacyjnej. Przyczynia się do tego z całą pewnością fakt, iż kontrolowane jednostki działają od wielu lat, a także wchodzi w strukturę organizacyjną jednostek samorządowych i pozostają pod stałym, określonym ustawowo nadzorem tej administracji.

Na podstawie wyników kontroli zasadne jest stwierdzenie, że wykryte naruszenia prawa w przeważającej mierze wynikały z nieznanymi aktualnych przepisów a także mylnej ich interpretacji i co do zasady nie były spowodowane zamierzonym działaniem pracodawców i określonych służb.

W ocenie inspektorów pracy, znajdującej potwierdzenie w wyjaśnieniach pracodawców jednym z powodów istnienia nieprawidłowości jest powielanie błędnego trybu postępowania, wywołanego niekiedy nieznanymi przepisów powszechnie obowiązujących, a niekiedy także wewnątrzzakładowych.

Do powstania bądź trwania naruszeń przyczyniły się także zmiany personalne na newralgicznych stanowiskach, jakie nastąpiły w ostatnim okresie w niektórych kontrolowanych jednostkach. Zrozumiałe jest, że przy tak dużym obszarze zadań, jaki spoczywa na dyrektorze i pracownikach kadr konieczny jest czas na zaznajomienie się i wdrożenie prawidłowych postępowań i stosowania przepisów prawa.

Pracodawcy w domach pomocy społecznej wykazywali wolę niezwłocznego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, z uwagą zapoznawali się z interpretacją przepisów, chętnie korzystali z wyjaśnień i materiałów dostarczonych przez inspektorów pracy.

## **2.2. Prawo pracy**

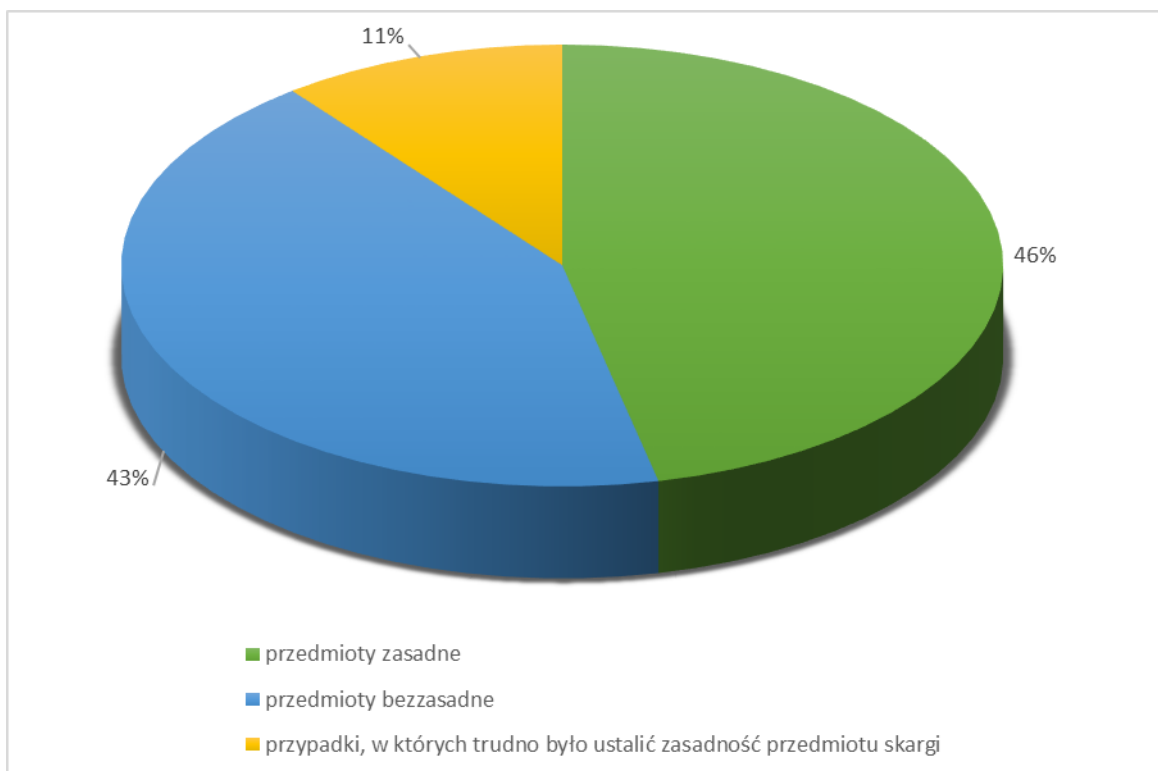
### **Rozpatrywanie skarg i wniosków**

Bardzo ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy.

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło ich łącznie 2 200. Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 32% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż spośród rozpatrzonych, zgłoszonych w skargach 1 370 problemów (dotyczących np. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy itd.):

- 638 było zasadnych
- 588 bezzasadnych
- w 144 przypadkach – z uwagi na skomplikowany stan faktyczny lub prawny trudno było ustalić zasadność skargi.

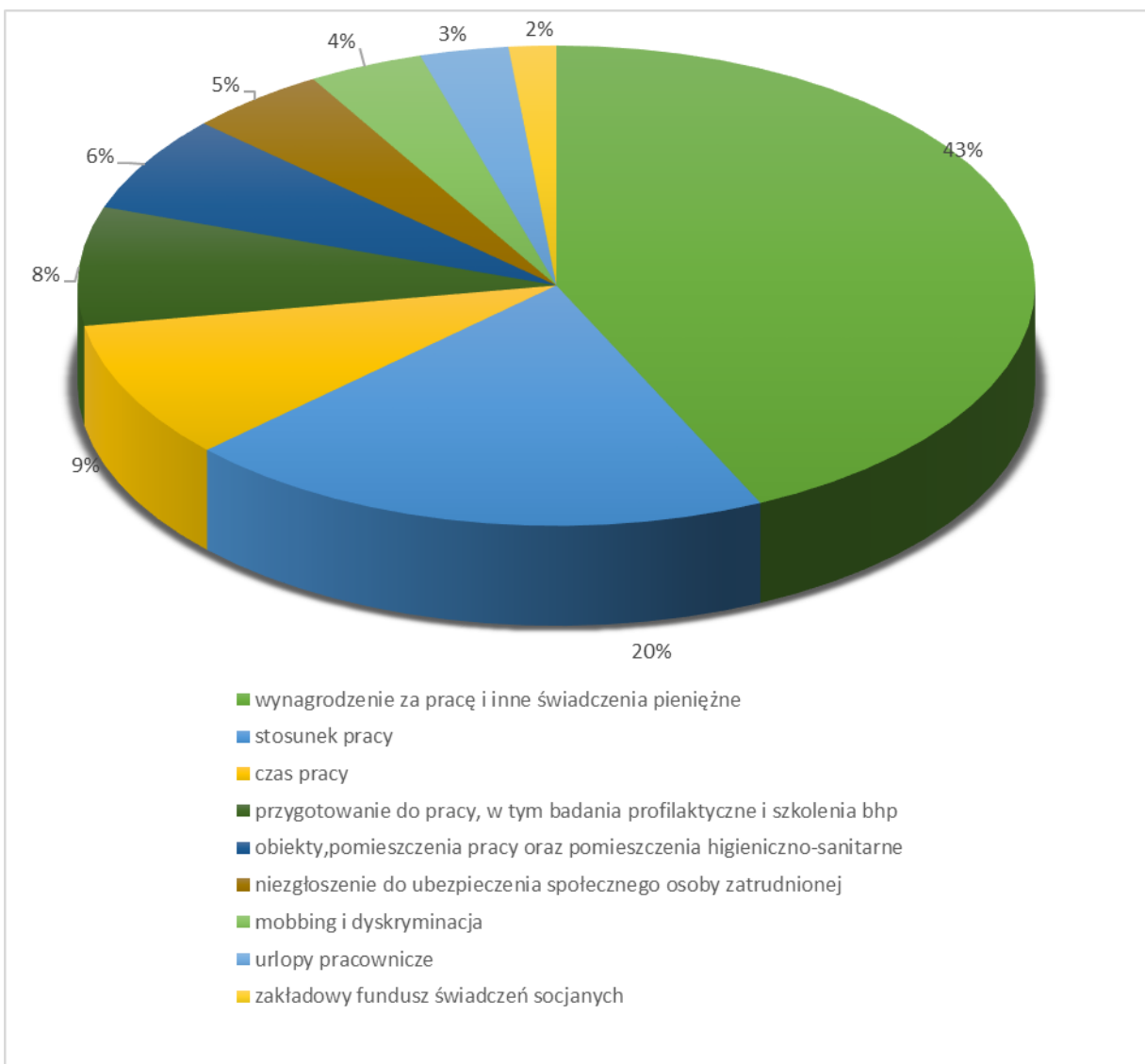


W 2019 r. odnotowano nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków o kontrole. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2 200 przy 2 360 zawiadomieniach odnotowanych w 2018 r. oraz 2 181 w 2017 r. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną utrzymuje się na dość zbliżonym poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach. Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w okresie sprawozdawczym wyniósł podobnie jak w 2018 r. ok. 14%. Należy zwrócić uwagę na nieznaczny spadek liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń. Liczba problemów zgłoszonych w skargach zmalała w okresie sprawozdawczym o ok. 8%, w porównaniu do 2018 r. Należy zauważyć, że ok. połowa skarg w tym zakresie, została oceniona przez inspektorów pracy jako zasadna.

Rozkład tematyczny skarg (liczba przedmiotów) w 2019 r. przedstawiał się następująco:

- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne – 917
- stosunek pracy – 417
- czas pracy – 198
- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp – 169
- obiekty, pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne – 137
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej – 99
- mobbing i dyskryminacja – 82
- urlopy pracownicze – 58
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 34.



W nieznacznym stopniu zmieniała się struktura pracodawców, u których prowadzono kontrole o charakterze skargowym. Poniższa tabela przedstawia liczbę kontroli w zależności od rodzaju prowadzonej działalności (wg PKD).

Lp.	Rodzaj działalności (PKD)	Liczba kontroli
1.	Handel i naprawy	264
2.	Przetwórstwo przemysłowe	198
3.	Budownictwo	135
4.	Transport i gospodarka magazynowa	140
5.	Edukacja	68
6.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	68
7.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	69
8.	Usługi administrowania	66
9.	Działalność profesjonalna	51
10.	Administracja publiczna i obrona narodowa	40
11.	Pozostała działalność usługowa	31



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

- brak wynagrodzenia za pracę lub jego nieterminowa wypłata,
- brak wypłaty lub zaniżanie wysokości innych świadczeń ze stosunku pracy, w tym w szczególności ekwiwalentów za niewykorzystany urlop oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach umowy o pracę oraz niewydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowości w jego treści,
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy; równie często przedmiot skarg w zakresie czasu pracy stanowiły doniesienia o niezapewnieniu 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 pracy w godzinach nadliczbowych,
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy.

Podobnie, jak w poprzednich latach, wysoki jest odsetek skarg rozpoznanych jako bezzasadne, prawdopodobnie z uwagi na fakt, iż znaczna część zgłoszeń dotycząca chociażby legalności zatrudnienia to anonimy lub sygnały przesłane przez osoby trzecie, niedysponujące zweryfikowaną wiedzą na temat okoliczności wykonywania pracy przez inne osoby.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do OIP w Lublinie utrzymała się na podobnym poziomie, jak w ubiegłym roku, stanowiąc niewielki odsetek ogółu spraw. W dalszym ciągu większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg mimo, iż wskazuje na minimalny spadek liczby skarg dotyczących wynagrodzenia, nadal utrzymuje się na dość wysokim poziomie. Zestawiając to zjawisko z dość wysokim odsetkiem skarg, które uznawane są za bezzasadne a obejmujące swym zakresem również tematykę dotyczącą czasu pracy, wnioskować należy o pewnych trudnościach w potwierdzaniu zarzutów podczas czynności kontrolnych. Charakter pracy inspektora pracy oraz jego kompetencje nadane przez ustawę pozwalają mu oceniać stan faktyczny przede wszystkim na podstawie przedłożonej przez pracodawcę dokumentacji, która nie zawsze jest rzetelnie prowadzona. Nie ma on, jak w przypadku sądów, kompetencji do swobodnej oceny dowodów. Wskazane wyżej okoliczności uniemożliwiają bezsporne odtworzenie stanu faktycznego, co w konsekwencji prowadzi do niemożności wydania stosownych środków prawnych, zobowiązujących pracodawcę np. do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Istotnym problemem, który wpływa na rozwój opisanych naruszeń jest niskie zagrożenie sankcją z tytułu popełnionego wykroczenia przez pracodawcę, co stanowi zachętę dla nieuczciwych przedsiębiorców do nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy. Instrumentem, który znacząco mógłby wpłynąć na zwiększenie szans skutecznego wyegzekwowania wynagrodzenia za nadgodziny byłoby wprowadzenie obowiązku zapoznania pracowników z dokumentacją czasu pracy na koniec każdego miesiąca kalendarzowego. Zmiana wyposażałaby pracowników w realne narzędzie kontroli sposobu ewidencjonowania czasu pracy przez pracodawcę i umożliwiła podjęcie interwencji (skarga do PIP) na odpowiednio wczesnym etapie.

Inną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę jest również mniejsze zainteresowanie problematyką nieprawidłowości związanych z nawiązywaniem stosunku pracy. Oczywiście liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi większość problemów zgłaszanych

w skargach dotyczących zagadnienia stosunku pracy, ale porównanie liczby przedmiotów skarg w tym zakresie w 2019 roku i poprzednim ujawnia ich nieznaczny spadek.

Rok sprawozdawczy przyniósł wzrost liczby skarg składanych przez związki zawodowe – do OIP w Lublinie wpłynęło 60 skarg (52 kontrole), przy 44 skargach w 2018 r.

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

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące czasu pracy oraz wynagrodzeń. Pojawiła się również problematyka uprawnień związków zawodowych na polu współpracy z pracodawcą oraz sprawy dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgłoszenia ze strony związków zawodowych w analizowanych działach prawa pracy dotyczyły bardzo szerokiego zakresu aspektów nieprawidłowości na gruncie analizowanych przepisów.

W 2019 r. największą liczbę kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych odnotowano w placówkach oświaty i kultury (18 kontroli) oraz zakładach służby zdrowia (12 kontroli). Pozostałe kontrole dotyczyły naruszeń w przedsiębiorstwach o szerokim przekroju działalności.

W 2019 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. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 16 zakładach pracy, co oznacza lekki wzrost w stosunku do 2018 r. We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach kontrole były spowodowane skargami na pracodawcę skierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przez pracowników lub organizacje związkowe działające w zakładzie pracy. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnieśli pracownicy jednostek budżetowych, co nie zmienia się od lat.

Podsumowując 2019 r. pod względem przeprowadzania ankiet badających narażenie pracowników na zachowania mobbingowe i okotomobbingowe można stwierdzić dużą korzyść z podejmowanych działań. W ich wyniku niejednokrotnie pracodawcy poddają refleksji sytuację panującą w zakładzie pracy. Zdarza się, iż przedstawione przez inspektora pracy informacje skutkują podjęciem działań zmierzających do poprawy sytuacji pracowników. Czasami informacje uzyskane z anonimowych ankiet są dla pracodawcy potwierdzeniem zdarzeń, co do których ma podejrzenia. Ułatwiają mu one wówczas podjęcie działań i podparcie się wskazaniami z anonimowych ankiet poczynionymi przez pracowników je wypełniających.

Efektów uzyskiwanych podczas tych kontroli nie sposób mierzyć ilością kierowanych środków prawnych. Są one zauważalne w zachowaniach pracowników i pracodawcy, które wpływają na wzrost poziomu bezpieczeństwa i satysfakcji z pracy.

### **Kontrole prawne**

W 2019 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem działania PIP na rok 2019, w dwóch grupach zadań:

- zadań bieżących na 2019 r.,
- zadań stałych.

W ramach zadań bieżących, w 2019 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,

- wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- ocena przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,
- przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- czas pracy w korporacjach,
- czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego,
- czas pracy w urzędach administracji państwowej,
- handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp,
- edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.

W ramach zadań stałych inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących:

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

### **Czas pracy oraz wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy**

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 26 kontroli u 26 pracodawców.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy dotyczyło ustalania obowiązujących systemów czasu pracy, rozkładów oraz przyjętych okresów rozliczeniowych, a także prowadzenia ewidencji czasu pracy w formie papierowej, bądź elektronicznej.

Stwierdzone naruszenia z zakresu wynagrodzeń dotyczyły niewypłacania wynagrodzenia za pracę, a w dalszej kolejności – innych składników wynagrodzenia, takich jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop oraz wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej oraz przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym, ekwiwalentu pieniężnego za pranie, konserwację i naprawę odzieży roboczej. Należy podkreślić, że u części pracodawców uchybienia w zakresie wypłat należności pieniężnych były nieznaczne. Bardzo wysoko należy ocenić prawidłowość naliczeń poszczególnych składników wynagrodzeń, zgodną z obowiązującymi przepisami.

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

Jako przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości dla naruszeń z zakresu czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń należy wskazać nieznajomość lub lekceważenie przepisów prawa, wynikające z małej wiedzy i doświadczenia zawodowego, brak środków pieniężnych, optymalizowanie zysku w celu ograniczenia kosztów działalności gospodarczej, trudności w interpretacji przepisów prawa.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 6 nakazów zawierających 32 decyzje płacowe na kwotę 527 151,50 zł, które dotyczyły 403 pracowników,
- 24 wystąpienia zawierające 120 wniosków, dotyczące 6 365 pracowników,
- 1 polecenie na kwotę 74 112,61 zł, które dotyczyło 41 pracowników.

Realizując wydane przez inspektorów pracy nakazy, pracodawcy wypłacili wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 182 458,80 zł dla 272 pracowników. W wyniku wykonania wystąpień i polecenia wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 83 234,33 zł dla 61 pracowników.

Stan faktyczny związany z przestrzeganiem przepisów o czasie pracy wskazuje na odsetek pracodawców, którzy lekceważą obowiązujące przepisy o czasie pracy i wynagrodzeniach, w szczególności poprzez nierzetelne prowadzenie dokumentacji pracowniczej będącej podstawą do prawidłowego naliczenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Utrzymuje się wysoka liczba pracodawców, którzy naruszają przepisy o terminowej wypłacie wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Najczęstszą przyczyną tego stanu rzeczy są problemy związane z utrzymaniem płynności finansowej przedsiębiorstwa.

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

W 2019 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 45 kontroli, w 44 podmiotach. Objęły one – 30 490 dni pracy, 388 kierowców.

Zakres jednej kontroli objął okres czasu poprzedzający 3 września 2018 roku (tj. wejście w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw). W trakcie pozostałych kontroli inspektorzy pracy objęli okres pracy kierowców przypadający po dniu 3 września 2018 roku.

Podczas 33 kontroli stwierdzono szereg naruszeń skutkujących nałożeniem na przewoźników kar w łącznej wysokości 64 700 zł. W jednym przypadku naliczona została kara w wysokości 72 200 zł, która z mocy obowiązujących przepisów została ograniczona do kwoty 15 000 zł.

Na przestrzeni 2019 r. stwierdzono łącznie 465 naruszeń z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. Naruszenia dotyczyły zarówno okresu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw, jak również i po dacie wejścia w życie cytowanej ustawy. W związku z powyższym oddzielnie omówiono rodzaje naruszeń powstałych przed i po dniu 3 września 2018 roku.

W 2019 r. jedna z kontroli objęła okres przypadającego przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw. Stwierdzone w jej trakcie naruszenia obowiązków lub warunków przewozu drogowego dotyczyły:

- skrócenia dziennego czasu odpoczynku – 11 naruszeń, dotyczących 2 kierowców,
- nieudzielenia przerwy, o której mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców – 7 naruszeń, dotyczących 2 kierowców,
- przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu – 2 naruszenia, dotyczące 1 kierowcy,
- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy – 1 naruszenie.

W trakcie kontroli obejmujących okres po 3 września 2018 r., stwierdzone zostały następujące naruszenia obowiązków lub warunków przewozu drogowego:

- przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej – 209 naruszeń, dotyczących 94 kierowców, co stanowi 46% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- przekroczenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy – 91 naruszeń, dotyczących 54 kierowców, co stanowi 20% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- skrócenie wymaganego skróconego okresu odpoczynku dziennego – zarówno w przypadku załogi jednoosobowej, jak i załogi kilkuosobowej – 35 naruszeń, dotyczących 30 kierowców, co stanowi 8% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone – 23 naruszenia, dotyczące 23 kierowców, co stanowi 5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin – 18 naruszeń, dotyczących 12 kierowców, co stanowi 4% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- niespełnienie wymogu dzielonego dziennego okresu odpoczynku – 15 naruszeń, dotyczących 15 kierowców, co stanowi 3% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- skrócenie wymaganego regularnego okresu odpoczynku dziennego – 14 naruszeń, dotyczących 12 kierowców, co stanowi 3% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin – 13 naruszeń, dotyczących 10 kierowców, co stanowi 3% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- przekroczenie maksymalnego dwutygodniowego czasu prowadzenia pojazdu – 7 naruszeń, dotyczących 6 kierowców,
- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin w sytuacji, gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin – 3 naruszenia, dotyczących 3 kierowców,
- przekroczenie dopuszczalnego tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu – 2 naruszenia, dotyczące 1 kierowcy,
- skrócenie wymaganego skróconego okresu odpoczynku tygodniowego – 2 naruszenia, dotyczące 2 kierowców,
- skrócenie regularnego okresu odpoczynku tygodniowego, jeżeli jego skrócenie nie jest dozwolone – 1 naruszenie,
- przekroczenie 6 kolejnych okresów 24-godzinnych od poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku – 1 naruszenie,
- 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 – 1 naruszenie,
- nieudostępnienie podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówek oraz pobranych i przechowywanych danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego – 1 przypadek.

Kontrole realizowane w ramach tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” objęły łącznie 30 490 dni pracy 388 kierowców, w tym:

- w przewozie osób:

- a) krajowym – w ramach 2 kontroli sprawdzono 931 dni pracy 12 kierowców,
- b) międzynarodowym – w ramach 1 kontroli sprawdzono 216 dni pracy 3 kierowców,

- w przewozie rzeczy:

- a) krajowym – w ramach 12 kontroli sprawdzono 7 939 dni pracy 99 kierowców,
- b) międzynarodowym – w ramach 30 kontroli sprawdzono 21 344 dni pracy 274 kierowców.

Kontrolowane zakłady prowadziły:

- krajowy przewóz zarobkowy – 10 pracodawców (skontrolowano 7 520 dni 88 kierowców),
- międzynarodowy przewóz zarobkowy – 31 pracodawców (skontrolowano 21 620 dni pracy 277 kierowców),
- krajowy przewóz na potrzeby własne – 4 pracodawców (skontrolowano 1 350 dni pracy 23 kierowców).

Kontrole prowadzone były w przedsiębiorstwach różnych branż, w tym m.in.:

- w 29 zakładach zajmujących się transportem drogowym towarów,
- w 3 zakładach zajmujących się transportem lądowym pasażerskim,
- w 2 zakładach zajmujących się handlem hurtowym owoców i warzyw.

Po jednej kontroli przeprowadzono w zakładach innych branż.

W przeważającej części, posiadane przez pracodawców pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe. Wystąpiły one w 943 pojazdach spośród 1 093 podlegających kontroli. Stanowi to ok. 86% ogółu skontrolowanego taboru.

Na przestrzeni 2019 r. w zakresie przestrzegania przez kierowców przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i Umowy AETR stwierdzono łącznie 201 naruszeń.

Poniższa tabela obrazuje ich podział ze względu na rodzaj nieprawidłowości:

<b>Rodzaj nieprawidłowości</b>	<b>Liczba stwierdzonych naruszeń</b>
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	92
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku: - dziennego	71
Przestrzeganie limitu czasu jazdy: - dziennego	29
Przestrzeganie limitu czasu jazdy: - dwutygodniowego	5
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku: - tygodniowego	4

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r., największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła jednak przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, w tym przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 209 przypadków takich naruszeń. Przeprowadzone kontrole wykazały również znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie skrócenia przez kierowców obowiązkowej przerwy w pracy. Stwierdzono 31 przypadków takich naruszeń.

### **Pracownicy tymczasowi**

W okresie od dnia 01.01.2019 r. do dnia 31.12.2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przeprowadził 11 kontroli w 10 agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych oraz skontrolował 14 pracodawców użytkowników.

W analizowanym okresie, w oparciu o wyniki kontroli agencji pracy tymczasowej z terenu województwa lubelskiego, stwierdzono zadowalający poziom przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych. Mając na celu w szczególności utrzymanie stabilnej pozycji na rynku pracy oraz wiarygodności podmiotu, agencje zatrudnienia w sposób coraz bardziej profesjonalny współpracują w zakresie pracy tymczasowej z kontrahentami starając się, aby propozycja zatrudnienia tymczasowego była ofertą najkorzystniejszą dla potencjalnego pracownika i pracodawcy użytkownika.

Należy zaznaczyć, iż na terenie województwa lubelskiego nadal można zaobserwować spadek liczby zawieranych kontraktów agencji zatrudnienia z przedsiębiorcami w zakresie pracy tymczasowej. Występuje też tendencja do wygaszania już trwających umów współpracy z pracodawcami użytkownikami.

Stwierdzone przez inspektorów pracy podczas kontroli agencji pracy tymczasowej naruszenia przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych dotyczyły przede wszystkim:

- pobierania od osób, którym powierzana jest praca tymczasowa, opłat innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, takich jak: opłata manipulacyjna, potrącenia za zakwaterowanie, opłaty za wypłacanie zaliczek na poczet wynagrodzenia, opłaty za przelew wynagrodzenia,
- stosowania w umowach cywilnoprawnych zawieranych z osobami kierowanymi do wykonywania pracy tymczasowej zapisów ograniczających prawa tych osób w zakresie prawa do swobodnie wybranej pracy,
- stosowania w umowach zawieranych pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami, zapisów ograniczających lub uniemożliwiających bezpośrednio zatrudnienie u pracodawcy użytkownika osób świadczących pracę tymczasową, starających się o pracę bezpośrednio w podmiocie kontrolowanym, a tym samym ograniczających prawa tych osób do wykonywania pracy w wybranym swobodnie podmiocie, co prowadzi ponadto do ich dyskryminacji na rynku pracy,
- niekompletnego uzgodnienia na piśmie między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej warunków pracy tymczasowej, w zakresie np. wymaganych od osób wykonujących pracę tymczasową kwalifikacji, wymiaru czasu pracy oraz okresu wykonywania pracy tymczasowej. Obowiązki powyższe dotyczyły również osób wykonujących czynności o charakterze tymczasowym na podstawie umów prawa cywilnego na podstawie art. 25a ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.
- czasu pracy, tj. naruszanie przepisów o nieprzerwanym odpoczynku dobowym, organizacja praca dwa razy w tej samej dobie pracowniczej,
- nieprowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego odrębnie dla każdej osoby w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającej informację o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 miesięcy oraz nieprzechowywanie ewidencji przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy,
- niemożliwiania pracownikom tymczasowym, jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, wykorzystania w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu,
- zamieszczania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach pracy agencji numeru wpisu do rejestru, a także oznaczanie ofert jako praca tymczasowa.

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

Nadal więc nasilającym się zjawiskiem w zakresie pracy tymczasowej jest powierzanie pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego. Ponadto praca tymczasowa powierzana jest w większości cudzoziemcom, a w szczególności, co wynika również z przygranicznego położenia województwa lubelskiego, obywatelom Republiki Ukrainy.

W 2019 r. możemy zaobserwować pozytywne zjawisko traktowania pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników w zakresie warunków pracy i płacy w sposób nie mniej korzystny w porównaniu do pracowników własnych. Dotyczy to przede

wszystkim obowiązujących u przedsiębiorcy zasad wynagradzania. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników tymczasowych było ustalane w wysokości wynikającej z uzgodnień pomiędzy agencją zatrudniania a przedsiębiorcą w sposób niedyskryminacyjny w porównaniu do wynagrodzenia pracowników własnych. Opisany stan faktyczny wiąże się z tendencją traktowania pracy tymczasowej przez pracodawców użytkowników jako instrumentu zwiększania efektywności rekrutacji i weryfikowania kompetencji pracownika, dlatego daje się zauważyć, w szczególności u pracodawców użytkowników z tzw. średnim zatrudnieniem własnym, iż znaczna część pracowników tymczasowych zostaje zatrudniona bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika na długo przed osiągnięciem 18-miesięcznej długości zatrudnienia. Wygląda na to, że sytuacja rynkowa sama zmniejszyła popyt na tę formę pracy, zgodnie z założeniami nowelizacji przepisów o pracy tymczasowej, że celem zmian jest zmniejszenie liczby pracowników tymczasowych. Ponadto takie rozwiązanie, tj. zatrudnienie pracowników tymczasowych bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika jest alternatywą wobec outsourcingu. Jednak problemem przy zatrudnieniu pracownika tymczasowego bez pośrednictwa agencji, co ujawniły kontrole prowadzone w 2019 r., okazują się postanowienia umów zawartych z agencjami pracy tymczasowej. Agencje często wprowadzają w nich różne klauzule ograniczające zatrudnianie pracowników tymczasowych bezpośrednio przez pracodawców użytkowników, jak np. okresy przed upływem, których użytkownik nie może zatrudnić u siebie pracownika tymczasowego, czy całkowity zakaz jego zatrudniania. Naruszenie takiego zobowiązania jest z reguły obwarowane sankcją – roszczeniem o zapłatę odszkodowania lub kary umownej na rzecz agencji. Często spotykanym postanowieniem umownym jest również obowiązek zapłaty prowizji lub odszkodowania przez pracodawcę użytkownika, który zamierza zatrudnić pracownika tymczasowego skierowanego do niego przez tę agencję.

W okresie sprawozdawczym utrzymał się zauważalny spadek zainteresowania tzw. dużych pracodawców użytkowników pracą tymczasową. Obszar funkcjonowania tej formy świadczenia usług uległ zawężeniu do branży spożywczej oraz branży przetwórczej, nadal są to proste prace pomocnicze lub pakowanie produktów. Utrzymującą się tendencją jest powierzenie pracy tymczasowej niewymagającej kwalifikacji, oraz do krótkotrwałych czynności – cudzoziemcom, w szczególności obywatelom Republiki Ukrainy.

Potrzebę korzystania z pracy tymczasowej przez tzw. dużych pracodawców użytkowników wymusza ograniczony okres realizacji kontraktów na rynku polskim i europejskim wynikający z okresowości lub sezonowości branży. Natomiast w przypadku tzw. średnich pracodawców użytkowników, praca tymczasowa jest opisanym wyżej instrumentem zwiększenia efektywności rekrutacji i sprawdzania kompetencji pracownika.

Konkurencją dla pracy tymczasowej staje się działalność polegająca na świadczeniu przez jeden podmiot – usługobiorcę na rzecz innego podmiotu – usługodawcy usług określonego rodzaju. Taka forma współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, z „pogranicza” pracy tymczasowej, wymaga szczegółowego postępowania kontrolnego i w większości przypadków pozostaje poza ustawowymi kompetencjami nadzorczymi i kontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy.

### **Placówki wielkopowierzchniowe**

W 2019 r. na terenie działania OIP w Lublinie przeprowadzono 6 kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, w tym 4 placówki należały do sieci handlowych z kapitałem zagranicznym, pozostałe 2 placówki należały do sieci handlowych z kapitałem polskim.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali środki prawne, których zestawienie przedstawiono w poniższej tabeli.



<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>
43	42	34	32

Na podstawie analizy wyników kontroli przeprowadzonych w 2019 roku, jak i kontroli placówek wielkopowierzchniowych przeprowadzonych w latach ubiegłych należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy ulega systematycznej poprawie i jest zadowalający.

W 2019 r. w żadnej z kontrolowanych placówek handlowych nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości zarówno odnośnie naruszania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Nieprawidłowości i uchybienia stwierdzone w 2019 r. w zakresie prowadzenia i sporządzania dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, umów o pracę, świadectw pracy) nie wynikały z celowego działania, ale najczęściej z pomyłki lub przeoczenia.

W 2019 r. nie stwierdzono też znaczących nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy, gdzie w ostatnich lat występowało najwięcej nieprawidłowości.

Kontrole zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzeń nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie dotyczącym wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych należnych świadczeń ze stosunku pracy.

Podobnie, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zasad i terminów udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym nie stwierdzono praktyk ograniczających pracownikom prawo do wypoczynku. Dotyczyło to wszystkich placówek handlowych objętych kontrolami.

Zdaniem inspektorów pracy nieprawidłowości, które wystąpiły w 2019 roku nadal związane są z niedostateczną ilością pracowników zatrudnionych w placówkach handlowych w stosunku do rzeczywistych potrzeb i zakresu prowadzonej działalności oraz dążeniem pracodawców do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzonej działalności, lecz stan ten ulega nieznacznej poprawie. Po części nieprawidłowości wystąpiły z przyczyn obiektywnych, m.in. z powodu długotrwałej nieobecności w pracy innych pracowników.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy najwięcej nieprawidłowości i uchybień inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie transportu i magazynowania towarów. Dotyczyło to w szczególności:

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

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili również nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego obiektów i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Najmniej nieprawidłowości i uchybień w 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, wystąpiło w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Uzasadnieniem tego zjawiska jest fakt wyposażenia placówek handlowych w maszyny i urządzenia spełniające zasadnicze wymagania oraz ograniczenie tworzenia i funkcjonowania tzw. działów przetwórczych. Zmniejsza to, lub eliminuje, występowanie zagrożeń związanych z obsługą maszyn i urządzeń.

W toku bieżących kontroli stwierdzono przypadki niezapewnienia pracownikom w pomieszczeniach szatni miejsc do siedzenia. Pracownicy zmuszeni byli przebierać się bez możliwości skorzystania z krzeseł lub innego rodzaju miejsca do siedzenia.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2019 roku wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich, odnotowano na podobnym poziomie występowanie nieprawidłowości w obszarach: wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, jak i zapewnienia odpowiedniej temperatury na stanowiskach pracy. Wystąpiły pojedyncze przypadki niestosowania przez pracowników odzieży roboczej podczas wykonywania prac, dotyczy to przeważnie pracowników wykonujących prace na zapleczu marketów.

Reasumując, ujawniony stan bezpieczeństwa i higieny pracy w jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych) w stosunku do lat poprzednich, pozostał na zbliżonym poziomie. Potwierdza to średnia liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych na jedną kontrolę (w 2015 r. ok. 7 decyzji na kontrolę, w 2016 r. ok. 7, w 2017 r. – 5,7 decyzji na kontrolę, w 2018 r. ok. 7 decyzji, w 2019 r. – ok. 7 decyzji).

## **Pozostałe placówki handlowe**

W 2019 r. na terenie działania OIP w Lublinie przeprowadzono 12 kontroli placówek handlowych (małych sklepów) w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa jej wykonywania.

Ogółem w skontrolowanych 12 zakładach pracę świadczyło 88 osób, w tym w ramach zatrudnienia pracowniczego pracę wykonywało 77 osób. W każdym wskazanym przypadku, kontrole były przeprowadzone po raz pierwszy.

W wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- ogółem 100 decyzji, w tym:
  - 18 decyzji ustnych,
  - 24 decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- 2 polecenia,
- 11 wystąpień zawierających 75 wniosków (14 wniosków dotyczyło zagadnień bhp).

Do dnia 31.12.2019 r. wykonano 79 decyzji oraz wdrożono do realizacji 55 wniosków wystąpień.

Analiza liczbowa stwierdzonych nieprawidłowości wykazała, iż najwięcej uchybień odnotowano w odniesieniu do sposobu prowadzenia akt osobowych, nieprzekazaniu pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia lub niedostępności tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto, ustawicznie powtarzającym się błędem w zakresie zawierania umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy jest nieokreślenie w umowach o pracę limitu, powyżej którego pracownikom za pracę wykonaną ponad ustalony wymiar, przysługiwać będzie dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Niemniej jednak nieprawidłowości w powyższym zakresie nie prowadziły do naruszeń praw pracowniczych, które można byłoby zakwalifikować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Natomiast zwraca uwagę, wykazana liczbowo, grupa naruszeń przepisów z zakresu czasu pracy, m.in. w części dotyczącej nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie w ewidencji godzin rozpoczęcia i kończenia pracy lub niewykazywania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub w dniu wolnym od pracy wynikającym z przestrzegania zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Dokonując oceny wskazanych uchybień w małych placówkach handlowych, należy stwierdzić, iż w tej grupie podmiotów zatrudniających nie jest powszechną i powtarzającą się praktyką naruszanie praw pracowniczych, w obszarze prawnej ochrony stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nieprzestrzegania przepisów z zakresu czasu pracy. Zważywszy, iż nie stwierdzono naruszenia przepisów gwarantujących pracownikom prawo do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego, czy też zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Istotnym

elementem oceny jest zwrócenie uwagi, iż praktycznie nie występują przypadki świadczenia przez pracowników pracy w niedzielę oraz dni świąteczne.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należały zaniechania na gruncie przygotowania pracowników do pracy oraz naruszenia przepisów regulujących problematykę magazynowania i składowania.

Naruszenia przepisów dotyczące obowiązku uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy lub poddania pracowników wymaganym szkoleniom odnotowano w 75% skontrolowanych placówek handlowych.

Tylko w niewiele mniejszym zakresie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania (67%), tj. nieopracowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych z uwzględnieniem postanowień dotyczących transportu ręcznego oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych ze składowaniem i magazynowaniem towarów. Nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania towarów są charakterystyczne dla kontrolowanej grupy podmiotów. Przyczynę powszechności nieprawidłowości w tym zakresie stanowią uwarunkowania faktyczne w postaci ograniczonej powierzchni handlowej placówek oraz niskiej liczebności załogi pracowniczej. Skutkiem powyższego jest składowanie towarów, które potocznie można określić mianem „byle jak i byle gdzie, byle nie przeszkadzało klientom”.

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

Należy odnotować, iż stwierdzone w ramach 12 kontroli naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy miały postać uchybień nie skutkujących bezpośrednim narażeniem pracowników na utratę życia lub zdrowia. Sankcje karne w postaci grzywnien nałożonych mandatami karnymi zastosowano po zakończeniu tylko dwóch kontroli.

W 2019 r. odnotowano porównywalną liczbę decyzji skierowanych do pracodawców (100 decyzji w 12 kontrolach w 2019 r., przy 204 decyzjach w 24 kontrolach w roku ubiegłym).

Rodzaje naruszeń odnotowanych w 2019 r., zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa nie odbiegają od typowych naruszeń popełnianych w grupie małych przedsiębiorców, niezależnie od branży w jakiej prowadzili oni działalność. W szczególności, w małych placówkach handlowych nie odnotowano zauważalnego wzrostu wypadkowości lub szczególnego nasilenia procederu niepłacenia pracownikom wynagrodzenia lub zmuszania ich do pracy ponad obowiązujące normy, który uzasadniałby objęcie tej grupy pracodawców szczególną uwagą.

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

Przeprowadzając w okresie sprawozdawczym kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni zbadano w:

- 133 przypadkach – ograniczenie handlu w niedziele,
- 26 przypadkach – w święta,
- 12 przypadkach – w inne dni.

W okresie sprawozdawczym, przypadki naruszania w placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły:

- zakazu pracy w niedziele – 13 placówek,
- zakazu pracy w święta – 2 placówki,
- zakazu pracy w niektóre inne dni, tj.: w sobotę poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy po godzinie 14:00 – 1 placówka.

Dane statystyczne wskazują, iż spośród 139 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę, nieprawidłowości odnotowano podczas 15 kontroli (tj. 11%).

Przypadki wielokrotnego naruszania zakazu prowadzenia handlu stwierdzono w odniesieniu do 2 przedsiębiorców.

Przyczyny naruszania przepisów o zakazie handlu w pozostałych przypadkach 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 starali się wykorzystać nieprecyzyjne zapisy ustawy o ograniczeniu handlu (...).

Jako przykłady prób obchodzenia przepisów o zakazie handlu należy uznać również przypadki niewłaściwego stosowania wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o zakazie handlu (...), tj.:

- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 6 – dla placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych (1 placówka)
- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 7 – dla placówek pocztowych (2 placówki).

We wszystkich przypadkach oceniane one były przez inspektorów pracy jako próby „obejścia” przepisów ustawy, skutkiem czego wobec ich sprawców stosowano środki karne w postaci grzywnien nakładanych mandatami karnymi lub kierowano wnioski o ukaranie do sądu.

Do pozostałych form omijania przepisów, odnotowanych na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, należały działania polegające na powierzaniu pracy w ramach umowy cywilnoprawnej osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy w innym podmiocie prawnym.

Nie odnotowano przypadku podejmowania działań zmierzających do obejścia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta i w inne dni, mającego charakter systemowy.

## **Umowy cywilnoprawne w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r., przeprowadzili 562 kontrole, dotyczące przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 32 891 osób, w tym 26 684 pracowników, 5 802 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 425 podmiotów samozatrudniających się.

Wyniki kontroli wskazują, że w 91 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych (u ok. 17% poddanych ocenie), tj. średnia utrzymuje się na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym.

W wyniku realizacji 90 wniosków wystąpienia skierowanych po kontroli przez inspektorów pracy, pracodawcy zapewnili przestrzeganie przepisów prawa pracy w stosunku do 214 osób świadczących dotychczas pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Celem usunięcia nieprawidłowości wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do 29 pracodawców 29 poleceń, dotyczących 80 osób, z czego 28 poleceń zostało wykonanych w czasie kontroli, tym samym potwierdzono umowami o pracę zatrudnienie 78 osób, dotychczas świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy OIP Lublin, skierowali do sądów pracy 16 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy z osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w dwóch podmiotach gospodarczych. Z informacji na dzień 15.01.2020 r. wynika, iż 4 powództwa zakończyły się ustaleniem istnienia stosunku pracy (czterech pracowników).

W wyniku ustaleń stwierdzających naruszenia przepisów prawa pracy, stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę, wszczęto 52 postępowania, kierując 7 wniosków o ukaranie do sądów, nakładając 25 mandatów kredytowanych, na łączną kwotę grzywny 27 700 zł oraz stosując wobec winnych popełnienia wykroczeń – 20 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w OIP w Lublinie w 2019 r. w przedmiocie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy pozwalają na wysnucie wniosku, że w wielu podmiotach prowadzących działalność gospodarczą stwierdzono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak nie zawsze zatrudnienie takie naruszało obowiązujące przepisy prawnej ochrony pracy.

Z ustaleń kontroli wynikało, że pracobiorcy świadczyli pracę przede wszystkim na podstawie umów zlecenia zawartych na piśmie. Ustne umowy cywilnoprawne były wyjątkiem. Na podstawie wykonanych kontroli można stwierdzić, że śladowe było zatrudnienie w oparciu o umowy o dzieło.

Ponadto, na tle przeprowadzonych kontroli nasuwa się wniosek, że pracodawcy sporadycznie nawiązywali umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami. Jeśli takie sytuacje miały miejsce, to zazwyczaj dotyczyły innego rodzaju pracy, niż określona w treści umowy o pracę.

Najwięcej kontroli wykonano w podmiotach zatrudniających do 9 osób, tj. 309 kontrole, co stanowi 54,9% wszystkich kontroli. W tych podmiotach stwierdzono także najwięcej naruszeń prawa, tj. proporcjonalnie do ilości kontroli przeprowadzonych w tej grupie podmiotów. Powyższe ustalenia potwierdzają, że na terenie objętym działaniem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie najwięcej pracodawców zatrudnia do 9 pracowników.

Podobne proporcje odnoszą się też do skierowanych wniosków wystąpienia z podstawą prawną art. 22 § 1 Kodeksu pracy, bowiem do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników – wystosowano 37 wniosków (tj. 54 % wszystkich wydanych wniosków), do zatrudniających od 10 do 49 pracowników – inspektorzy pracy skierowali 10 wniosków, do zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 15 wniosków, a do największych pracodawców trafiły tylko 3 wnioski wystąpienia.

W podmiotach zatrudniających najmniejszą ilość pracowników, najczęściej też wszczynano postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, z art. 281 § 1 Kodeksu pracy, bo w 21 przypadkach, co stanowi 40,2% wszystkich postępowania. Dla porównania, w stosunku do największych pracodawców, tylko dwukrotnie wszczęto postępowanie wykroczeniowe.

Na uwagę zasługują też ustalenia kontroli, z których wynika, że w wielu przypadkach osobami wykonującymi pracę w ramach umów cywilnoprawnych byli cudzoziemcy, co może być związane z przygranicznym położeniem województwa lubelskiego, bądź też przejawem ogólnej tendencji zwiększenia zatrudnienia cudzoziemców. Jak ujawniły zapisy zawarte w protokołach kontroli, niejednokrotnie w decyzji zezwalającej na pracę, jako podstawa zatrudnienia wskazana była umowa zlecenia, co skutkowało nawiązaniem przez pracodawcę właśnie takiego rodzaju umowy.

## Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2019 r. w związku z realizacją zadania „Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych” inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 580 kontroli u 568 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 6 590 osobom. Kontrole objęły 512 podmiotów sektora prywatnego i 68 podmiotów sektora publicznego, w tym 60 jednostek samorządowych. Zdecydowana większość, bo aż 282 skontrolowanych podmiotów, to mali przedsiębiorcy zatrudniający nie więcej niż 9 osób.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 161 skontrolowanych podmiotach. Łącznie stwierdzono 294 naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Najczęściej występujące naruszenia polegały na:

- wypłaceniu wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi – w 65 przypadkach,
- niedokonywaniu, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu – w 41 przypadkach,
- nieokreśleniu w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – w 67 przypadkach,
- nieprzedkładaniu przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, w sytuacji, kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi – w 28 przypadkach.

W związku ze stwierdzonymi w 2019 r. nieprawidłowościami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierowali do kontrolowanych podmiotów 154 wystąpienia zawierających 205 wniosków oraz 12 poleceń.

Do chwili sporządzania sprawozdania Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie uzyskał informację o wykonaniu 135 wniosków. Informacja o realizacji pozostałej części wniosków nie wpłynęła jeszcze do OIP Lublin z uwagi na fakt, że nie upłynęły wyznaczone w tym zakresie terminy.

W stosunku do 11 podmiotów winnych popełnienia wykroczeń wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie minimalnej stawki godzinowej, zastosowano postępowanie mandatowe na łączną kwotę 13 300 zł oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie.

W ocenie inspektorów pracy przeprowadzających w 2019 r. kontrole w zakresie zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, często przyczyną niewypłacenia wynagrodzenia w wymaganej wysokości były rozbieżności co do liczby przepracowanych godzin. Wynikało to przede wszystkim z faktu, iż w umowie nie określono sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin, po czym kwestionowano informację o ich ilości przedłożoną zleceniodawcy (usługodawcy) przez zleceniobiorcę (usługobiorcę). Zdarzało się również, że zleceniobiorcy lub osoby świadczące usługi bezkrytycznie podpisywali wszystkie przedłożone przez zleceniodawcę dokumenty, po czym w sytuacji konfliktu, zwracali się do organów Państwowej Inspekcji Pracy o ich podważenie. Niestety, najczęściej tego rodzaju sprawy znajdowały swój finał w sądzie.

Analizując przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wskazywali również na kwestię rozbieżności interpretacyjnych w szczególności w zakresie dopuszczalności dokonywania potrąceń. Brak jednoznacznych regulacji w przepisach prawa pracy, przy jednoczesnym stosowaniu liberalnych przepisów prawa cywilnego wykorzystywany był przez niektórych zleceniodawców do swobodnego potrącania z wynagrodzenia należnego zleceniobiorcom różnego rodzaju opłat, należności i kar. Dodatkową zachętą była świadomość przewlekłości toczonych postępowań sądowych,

wpływająca często na rezygnację przez zleceniobiorców z dochodzenia swoich praw w takim trybie.

Inspektorzy pracy zwrócili również uwagę, że zdarzały się przypadki błędnej interpretacji przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dotyczyły one w szczególności rodzaju umów, jakie zostały objęte ochroną państwa w zakresie zapewnienia minimalnej stawki godzinowej.

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

Ocena stosowania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych została dokonana na podstawie dokumentacji z kontroli przeprowadzonych od 1 stycznia 2019r. do 31 grudnia 2019r. W okresie sprawozdawczym, przeprowadzono 32 kontrole u 32 przedsiębiorców, zatrudniających na podstawie umowy o pracę łącznie 2 782 pracowników.

W analizowanym okresie stwierdzono nieprawidłowości w 28 zakładach, co stanowi 87,5% wszystkich kontrolowanych zakładów.

W odróżnieniu od roku ubiegłego, najczęściej powtarzające się nieprawidłowości stwierdzono w obszarze stosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 Kodeksu pracy. Można je podzielić na następujące grupy naruszeń:

- przekroczenie 33 miesięcy łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy – przypadki najczęściej dotyczyły umów o pracę zawartych na czas określony jeszcze przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów, których dopuszczalny łączny okres zatrudnienia upłynął 22 listopada 2018 r., tj. na dzień kontroli,
- zawieranie umów o pracę na czas określony w okresie obowiązywania znowelizowanych przepisów, na okres dłuższy niż 33 miesiące (bez wskazania obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy), których dopuszczalny łączny okres zatrudnienia na dzień przeprowadzania czynności kontrolnych nie upłynął,
- zawarcie 4 umów o pracę na czas określony (stwierdzono dwa przypadki w dwóch zakładach, w tym jeden, poprzez zawarcie czwartej umowy na czas określony, co spowodowało równoległe przekroczenie dopuszczalnego łącznego okresu zatrudnienia 33 miesięcy).

Powyższe nieprawidłowości stwierdzono w 19 zakładach. Dość często pojawiającym się naruszeniem, podobnie jak w latach ubiegłych, był brak informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia umowy. Pracodawcy nadal nie przykładają wagi do obowiązku informowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia.

Sporadycznie miały miejsce naruszenia polegające na ponownym zawieraniu umów na okres próbny z tym samym pracownikiem, przed upływem co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę – jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy (art. 25 § 3 pkt 2 K. p.).

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości skierowano w wystąpieniach do pracodawców łącznie 45 wniosków w zakresie usunięcia nieprawidłowości, które dotyczyły 93 pracowników.

Na dzień sporządzania niniejszej informacji, pracodawcy wykonali 35 wniosków na rzecz 63 pracowników, a tym samym zrealizowali 77,8% zaleceń.

Przeprowadzona analiza dokumentacji z kontroli z okresu od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. wykazała, że stan przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących umów terminowych jest zadowolający. Duże znaczenie odegrał ponad trzyletni okres obowiązywania znowelizowanych przepisów i ich ugruntowanie w przestrzeni prawnej.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały, żeby znowelizowane przepisy były niezrozumiałe dla pracodawców. Przyczyn naruszeń należy raczej upatrywać w niedostatecznej koncentracji pracodawców na formalnej i praktycznej sferze ich

stosowania. W przeważającej części stwierdzonych przypadków przekroczenia limitu 33 miesięcy łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy – pracodawcy byli świadomi skutków prawnych, tj. zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przyczyną naruszeń w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, która powtarza się od lat (analizowany w tym temacie chociażby obowiązek wynikający z art. 29 § 3 K. p.) jest przeciążenie pracodawców obowiązkami prawnymi związanymi z prowadzeniem działalności i zatrudnieniem pracowników, niedostateczna ilość czasu, jak i zasobów kadrowych, co przekłada się na nierzetelne prowadzenie dokumentacji, niedopełnianie wymogów formalnych.

Z przeprowadzonej oceny stosowania znowelizowanych przepisów wynika, że ograniczono zawieranie umów terminowych, przy czym może to być także efektem problemów związanych z pozyskiwaniem pracowników na rynku pracy. Na zmniejszenie się ilości zawieranych umów z pewnością miało także wpływ wprowadzenie tożsamyh okresów wypowiedzenia umów terminowych i umów zawartych na czas nieokreślony. Pracodawcy, wobec braku możliwości wykorzystania krótkich okresów wypowiedzenia, wybierają umowy na czas nieokreślony, trwalej wiążąc tym samym pracowników z zakładem pracy.

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

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

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach leczniczych. Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Liczba kontroli ze względu na ich rodzaj przedstawia się następująco:

- w podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne przeprowadzono 4 kontrole (były to samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej),
- w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne przeprowadzono 6 kontroli (były to podmioty niepubliczne).

Spośród 10 podmiotów leczniczych poddanych kontroli, we wszystkich stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ogółem stwierdzono 200 nieprawidłowości, w tym:

- 98 nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy oraz
- 102 z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym:
  - w stacjonarnych i całodobowych podmiotach leczniczych – 121 nieprawidłowości, w tym:
    - 42 nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy,
    - 79 nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - w ambulatoryjnych – 79, w tym:
    - 56 nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy,
    - 23 nieprawidłowości w zakresie bhp.



Do najbardziej charakterystycznych przykładów naruszeń prawa pracy z zakresu prawnej ochrony pracy w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne należy zaliczyć:

- nieprawidłowości w treści umów cywilnoprawnych (zlecenia) polegające na nieustaleniu stawki godzinowej, sposobu potwierdzania liczby godzin pracy i terminu wypłaty wynagrodzenia. Powyższe dotyczyło 4 zleceniobiorców.
- niewypłacenie 998 pracownikom świadczeń ze stosunku pracy, w tym m.in.: zniżenie wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego, 65% dodatku za pracę w porze nocnej, 45% dodatku za pracę w niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na łączną kwotę 240 969 zł brutto w jednym z podmiotów oraz niewypłacenie 11 pracownikom wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas choroby na kwotę 20 701,80 zł brutto w kolejnym podmiocie,
- naruszenie przepisów ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, poprzez niewdrożenie przepisów ustawy oraz niezachowanie procedur w innym podmiocie, poprzez niezachowanie terminu wydania zarządzenia.

Do najbardziej charakterystycznych naruszeń przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne należą:

- nieprzeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia stężenia sewufloranu i podtlenku azotu na trakcie operacyjnym, na którym zatrudnionych było ogółem 30 pracowników,
- niezapewnienie dla ogółem 400 pracowników we wszystkich oddziałach szpitalnych i komórkach organizacyjnych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stosowanych do celów dezynfekcyjno-myjących,
- niewydanie 317 pracownikom należytej odzieży i obuwia roboczego,
- nieprzeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, tj. natężenia pola elektromagnetycznego wytwarzanego przez urządzenia na trakcie operacyjnym, rehabilitacji i oddziale ginekologiczno-położniczym – na którym zatrudniano 73 pracowników,
- niesporządzenie dokumentacji powypadkowej w odniesieniu do 13 zdarzeń, podczas których doszło do skaleczenia bądź zakłucia (ekspozycja na czynniki biologiczne),
- niezapewnienie pracownikom zatrudnionym w pracowni endoskopii i centralnej sterylizacji miejsca do spożywania posiłków, pracownikom centralnej sterylizacji – szatni oraz skutecznej wentylacji mechanicznej,
- brak aktualnych pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej i odgromowej we wszystkich obiektach szpitala,
- uchybienia w zakresie funkcjonowania komisji BHP: niezgodny z przepisami skład komisji, nieodbywanie raz w kwartale posiedzeń i nierealizowanie określonych przepisami zadań przez komisję,
- nieuwzględnienie w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pielęgniarek i salowych (ogółem 33) zatrudnionych w oddziale chirurgii urazowo-ortopedycznej zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego podczas transportu pacjentów oraz innych ciężarów.

Pojedyncze uchybienia w ambulatoryjnych podmiotach leczniczych dot. takich zagadnień jak np.:

- brak spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- nieopracowanie programów szkolenia bhp,
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń.

Po kontrolach inspektorzy pracy skierowali do 10 pracodawców podmiotów leczniczych 84 wnioski, dotyczące prawnej ochrony pracy, zawartych w 11 wystąpieniach. Na dzień sporządzania przedmiotowego sprawozdania zrealizowano – 57 wniosków, co stanowi 67,8% ich realizacji. Spośród 10 pracodawców, 7 pracodawców podmiotów leczniczych udzieliło pisemnej informacji zapewniając, iż wnioski zawarte w wystąpieniach zostały wykonane, bądź zostaną wdrożone do realizacji (w przypadku wniosków profilaktycznych). Trzy podmioty lecznicze nie udzieliły pisemnej informacji o sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. W przypadku 2 pracodawców sytuacja ta spowodowana jest zakończeniem kontroli w tych podmiotach w ostatnich miesiącach 2019 r. (listopad i grudzień) i stąd nie upłynął jeszcze termin udzielenia inspektorowi pracy informacji o realizacji wniosków.

W wyniku kontroli – do 2 pracodawców podmiotów leczniczych skierowano 13 decyzji płacowych, dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Na dzień sporządzania sprawozdania zostały wykonane 2 decyzje płatnicze, natomiast w przypadku pozostałych 11 decyzji pracodawca zawarł porozumienie z organizacjami związkowymi w zakresie wypłaty należności w ratach.

Do najistotniejszych efektów działań kontrolnych inspektorów pracy z zakresu prawnej ochrony pracy należy zaliczyć, np.:

- wypłacenie przez pracodawcę 998 pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 240 969 zł brutto oraz przez kolejnego pracodawcę – 11 pracownikom wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas choroby w łącznej kwocie 20 701,80 zł,
- udzielenie 11 pracownikom „zaległych” urlopów wypoczynkowych za 2017 r.,
- uregulowanie w kontrolowanym podmiocie zakazu zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej bez zgody lekarza, wydanej na wniosek pracownika.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa inspektorzy pracy wydali 11 nakazów zawierających ogółem 66 decyzji, w tym 25 decyzji ustnych oraz skierowali do pracodawców 36 wniosków w 6 wystąpieniach pokontrolnych.

Wydane środki prawne regulowały takie zagadnienia jak np.:

- uchybienia w zakresie stosowania do celów dezynfekcyjno-myjących niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych – wydano ogółem 7 decyzji i 1 wniosek,
- naruszenie przepisów dot. szkoleń w zakresie bhp – wydano ogółem 4 decyzje i 9 wniosków,
- nadzór i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy – wydano ogółem 8 wniosków oraz 1 decyzję; środki prawne dotyczyły nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania służby bhp, komisji bhp, braku konsultacji spraw związanych z bhp z przedstawicielem pracowników,
- stan techniczny pomieszczeń pracy, stanowisk pracy, wyposażenia – wydano ogółem 17 decyzji, w tym, np. niewłaściwy stan techniczny podłóg i posadzek – 5 decyzji, nieodnowionych powłok malarskich ścian i sufitów, przecieki – 4 decyzje, niesprawna sygnalizacja w chłodni „człowiek w komorze” – 2 decyzje,
- pomieszczenia higieniczno-sanitarne (szatnie, jadalnie) – wydano 3 decyzje,
- obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego podczas wykonywania ręcznych prac transportowych – wydano 2 wnioski i 4 decyzje dla 3 pracodawców,
- nieprawidłowości w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zakłuć – w tym zakresie wydano 8 wniosków i 3 decyzje,
- nieprawidłowości dot. eksploatacji instalacji urządzeń elektroenergetycznych – wydano 6 decyzji.

Na 79 wydanych decyzji pracodawcy zrealizowali ogółem 49, co stanowi 62,02%. Natomiast z ogólnej liczby 36 skierowanych do pracodawców wniosków, zrealizowano 10 wniosków, co stanowi 27,77% ich wykonania. Znaczna ilość wniosków w wystąpieniach dotyczyła zdarzeń mogących wystąpić w przyszłości, jednakże pracodawcy zobowiązali się do ich wdrożenia.

Najistotniejsze przykłady efektów zrealizowanych środków prawnych w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia to m.in.:

- zrealizowanie przez kontrolowany podmiot 100% wszystkich wydanych środków prawnych, tj. sporządzenie dokumentacji ze zdarzenia związanego ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym, opracowanie programu szkolenia wstępnego z zakresu bhp, dokonanie ponownej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku lekarza i pielęgniarki wykonujących prace w terenie z uwzględnieniem zagrożeń komunikacyjnych i ze strony zwierząt na posesji pacjenta oraz oznakowanie piktogramem „Niebezpieczny czynnik biologiczny” drzwi wejściowych do pomieszczenia pobierania badań laboratoryjnych,
- w wyniku zrealizowania 100% środków prawnych: poddanie 5 pracowników szkoleniu okresowemu bhp i uzyskanie przez 3 pracowników orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, dostarczenie kart charakterystyki niebezpiecznych mieszanin chemicznych stosowanych do celów dezynfekcyjno-myjących 6 pracownikom stosującym, opracowanie programu szkoleń wstępnych i okresowych bhp.

Natomiast w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne uzyskane efekty to m.in.:

- zrealizowanie wszystkich środków prawnych, tj.: przeprowadzenie dla wszystkich dyspozytorów pogotowia szkolenia w zakresie umiejętności radzenia sobie ze stresem (zgodnie z zaleceniami w ocenie ryzyka zawodowego i po wypadku przy pracy), dokonanie ponownych ustaleń odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej oraz wysokości ekwiwalentu w przypadku niewydania obuwia roboczego z uwzględnieniem wszystkich stanowisk i zagrożeń, dokonanie wymiany wykładziny podłogowej i odnowienie powłok malarskich oraz zamontowanie w oknach moskitiery, sporządzenie dokumentacji powypadkowej ze zdarzenia związanego z zakłuciem ostrym narzędziem medycznym,
- przeprowadzenie badania i pomiarów czynników szkodliwych: stężenia sewofluranu i podtlenu azotu na trakcie operacyjnym, zapewnienie pracownikom aktualnych kart charakterystyki stosowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych, poddanie przeglądowi serwisowemu urządzenia medyczne i odnotowanie tego faktu w paszportach, dostosowanie maszyny do wymogów technicznych – zapewnienie osłony przy wilku do mięsa i zabezpieczenie szlifierki przed ponownym uruchomieniem w przypadku zaniku napięcia, dokonanie ponownej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pielęgniarki, instrumentariuszki, sprzątaczk z uwzględnieniem zagrożeń występujących w 6 oddziałach szpitalnych, dokonanie ponownych ustaleń odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej.

Podczas czynności kontrolnych przeprowadzanych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej inspektorzy pracy w każdym przypadku nawiązywali współpracę z działającymi w podmiotach organizacjami związkowymi i zakładowym społecznym inspektorem pracy.

Kierując się wyłącznie liczbą stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy należy uznać, iż w całodobowych podmiotach liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy była porównywalna do podmiotów ambulatoryjnych. W całodobowych podmiotach stwierdzono 42 nieprawidłowości, a w ambulatoryjnych – 56 nieprawidłowości. Natomiast z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w samodzielnych publicznych całodobowych podmiotach stwierdzono – 79 nieprawidłowości, w ambulatoryjnych – 23 nieprawidłowości. Takie dane liczbowe wskazują, iż zarówno

w samodzielnych całodobowych publicznych podmiotach leczniczych, jak i ambulatoryjnych przestrzegane są przepisy z zakresu prawnej ochrony pracy na porównywalnym poziomie, natomiast z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy liczba nieprawidłowości w samodzielnych całodobowych podmiotach była prawie 4 razy wyższa niż w podmiotach ambulatoryjnych. Zapewne stan taki spowodowany jest posiadaniem przez podmioty całodobowe dużego zaplecza technicznego, ale również wiąże się z innym rodzajem udzielania świadczeń zdrowotnych.

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

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole miały na celu zdiagnozowanie stanu przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy, będąc jednocześnie nakierowanymi na określenie zjawisk oraz ustalenie głównych przyczyn ujawnionych nieprawidłowości.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 7 kontroli; liczba zatrudnionych pracowników – 418, w tym 340 kobiet.

Rodzaj kontrolowanych jednostek oświatowych:

- szkoły podstawowe – 3 kontrole,
- zespoły szkół, w których były przedszkola, podstawówki, licea oraz technika lub szkoły zawodowe – 2 kontrole,
- przedszkole – 1 kontrola,
- centrum obsługi ekonomicznej – 1 kontrola.

W obszarze nawiązywania z nauczycielami stosunku pracy nieprawidłowości stwierdzono w pięciu podmiotach i dotyczyły one:

- zawarcia kolejnych umów o pracę na czas określony – wydano 5 wniosków w 3 wystąpieniach,
- braku przekształcenia zatrudnienia na mianowanie – wydano 5 wniosków w 4 wystąpieniach,
- treści umowy o pracę zawartej na czas określony – wydano 1 wniosek w wystąpieniu.

W obszarze prawidłowości naliczania i wypłacania nauczycielom wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nieprawidłowości stwierdzono w pięciu podmiotach i dotyczyły one:

- niewypłacenia nauczycielom wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych – wydano 2 wnioski w wystąpieniu,
- nieterminowego wypłacenia nauczycielom wynagrodzenia za prace i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz dokonywanie potrąceń z naruszeniem prawa – wydano 4 wnioski w wystąpieniu,
- nieprawidłowe funkcjonowanie dodatku motywacyjnego – wydano 3 wnioski w 3 wystąpieniach.

W zakresie funkcjonowania i dystrybucji świadczeń z funduszu socjalnego nieprawidłowości stwierdzono w trzech podmiotach i dotyczyły one:

- pozbawienia nauczycieli możliwości otrzymania określonych świadczeń z funduszu przez wprowadzenie do regulaminu ograniczeń niemających umocowania w powszechnie obowiązujących przepisach prawa – wydano 5 wniosków w 3 wystąpieniach.

W ocenie inspektorów pracy częstą przyczyną stwierdzonych naruszeń prawa jest brak szczegółowych regulacji, niespójne przepisy prawa oświatowego oraz orzecznictwa sądowego, dające możliwość szerokiej interpretacji przez instytucje stosujące to prawo.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości regulowane wystąpieniami dotyczyły obszarów:

- potwierdzenia nauczycielom zawarcia umów o pracę na czas nieokreślony – 2 wnioski,
- potwierdzenia zatrudnienia na podstawie mianowania – 5 wniosków,
- wypłacenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe – 2 wnioski,
- nieprawidłowego funkcjonowania funduszu socjalnego – 5 wniosków,

- nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy – 2 wnioski,
- dokonywania potrąceń z naruszeniem prawa – 2 wnioski.

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole w wytypowanych placówkach oświatowych nie wykazały znacznych nieprawidłowości w obszarach związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Co prawda stwierdzono nieprawidłowości dotyczące obowiązku nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami na czas nieokreślony, ale ich skala wydaje się nie odbiegać od średniej zaobserwowanej na przestrzeni ostatnich lat. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż w żadnej z przeprowadzonych kontroli na terenie OIP Lublin – nie stwierdzono przypadku powierzania nauczycielom pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych – zlecenie. Podobnie i z kolejnymi ostatnio wprowadzonymi zmianami do Karty Nauczyciela, choćby w zakresie zaokrąglania pensum dla niepełnosprawnych, urlopów dla dyrektorów i ich przesuwania, odbywania stażu oraz urlopów dla poratowania zdrowia. W żadnym z powyższych zagadnień nie stwierdzono nieprawidłowości. Wnioskować z tego można, iż wprowadzone przez ustawodawcę zmiany były przez środowisko nauczycielskie oczekiwane, potrzebne i co najistotniejsze – zrozumiałe. Niepokojącym wydaje się znaczna ilość nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania funduszu socjalnego, dotycząca sposobu dystrybucji środków albo wprost treści zamieszczonych w regulaminie zapisów. Jest to o tyle zastanawiające, że aktywność organizacji związkowych na polu socjalnym, zarówno w wymiarze kreowania treści regulaminów, jak i dystrybucji środków jest najbardziej podstawową, widoczną i dzięki regulacjom ustawy wydawałoby się, że nieskrępowaną.

### **2.3. Legalność zatrudnienia**

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

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 1 464 kontrole dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami objęto 1 427 podmiotów, które łącznie powierzały pracę 27 774 osobom, w tym 23 037 pracownikom i 4 222 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

W 2019 r. ujawniono 413 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 4,2% ogólnej liczby osób objętych badaniem (9 730) i uwzględnionych w niniejszym sprawozdaniu. Dla porównania w 2018 r. przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania stwierdzono 350 (3,8% ogólnej liczby badanych osób). Tym samym skala nielegalnego zatrudnienia wzrosła o 0,4%.

Podobnie jak w latach ubiegłych, większość kontroli zrealizowano w firmach małych powierzających pracę niewielkiej liczbie osób - do 9 zatrudnionych lub średnich - do 50 zatrudnionych. W podmiotach zaliczonych do tych kategorii przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia. Kontrole legalności zatrudnienia w dużych podmiotach gospodarczych – 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.

Porównując kontrolowane podmioty pod względem własności należy wskazać, iż w sektorze publicznym ujawniono jedynie 1 osobę świadczącą pracę nielegalnie, co stanowi 0,19% liczby osób objętych kontrolą (520 osób). Natomiast w sektorze prywatnym dane przedstawiają się nieco inaczej - liczba osób świadczących pracę nielegalnie to 408, co daje 4,4% ogólnej liczby osób objętych badaniem (9 196).

Uwzględniając wielkość podmiotów kontrolowanych, rozkład nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnego powierzania pracy przedstawia się następująco:

- w zakładach małych (do 9 osób) stwierdzono 280 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 7,2% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (3 880),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 106 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 2,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (4 139),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 25 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 1,5% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (1 590),
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób - 2 osoby pracujące nielegalnie, co stanowi 1,6% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (1 590). W latach poprzednich w takich podmiotach nie stwierdzono nielegalnego zatrudnienia.

Dział gospodarki, gdzie procentowo ujawniono najwięcej przypadków nielegalnej pracy to transport i magazynowanie – 28 osób nielegalnie zatrudnionych na 237 zbadanych w tej branży (11%). W 2018 r. ten dział gospodarki także zajął niechlubne pierwsze miejsce. Na drugim miejscu znalazło się zakwaterowanie i usługi gastronomiczne z 9% osób nielegalnie zatrudnionych (71 z 786 osób objętych kontrolą), natomiast na trzecim miejscu – budownictwo z 7% osób zatrudnionych nielegalnie (83 z 1 116 osób skontrolowanych).

W działach takich, jak handel i naprawy, usługi administrowania, przetwórstwo przemysłowe oraz pozostała działalność usługowa stwierdzono około 3-4% osób nielegalnie zatrudnionych do ogólnej liczby poddanych kontroli w tych branżach. W pozostałych działach procent osób nielegalnie wykonujących prace do ogólnej liczby zbadanych wynosił około 1%.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2019 r. stwierdzić należy, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania innej pracy zarobkowej są:

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

W 2019 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 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skierowali do prokuratury 3 zawiadomienia o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego. Dwa doniesienia dotyczyły przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w aspekcie legalności zatrudnienia w większości pokrywają się z określonymi w ubiegłym roku. Podstawową i w znaczącej większości wyłączną przyczyną występowania zjawisk niepożądanych, a w niektórych przypadkach urastających do miana patologii, od dłuższego już czasu, są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych, tj. ich trudna sytuacja finansowa. Podobnego zdania są osoby kontrolowane. Uwzględniając ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju oraz w naszym regionie, gdzie praktycznie nie ma wielkich zakładów pracy, a pracodawcami są głównie często urzędy, szkoły itp. podmioty, dostrzegamy 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, a nawet wtedy, gdy ten stan rzeczy utrzymuje się przez dłuższy czas.
- niewywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów. To zjawisko powszechnie znane nie jest piętnowane przez środowiska biznesowe, a w niektórych kręgach uchodzi za przejaw sprytu gospodarczego.

Brak środków finansowych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niezależnie od powodu jego powstania, skutkuje „ucieczką” do tzw. szarej strefy, a właściwie jej części mieszczącej się w zasięgu możliwości danego podmiotu. Do niej należy zaliczyć nielegalne zatrudnienie lub powierzanie innej pracy zarobkowej oraz współistniejące z tym niezgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego, a także niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokości składek na Fundusz Pracy, czego udowodnienie bez udziału osób pracujących w zakładzie praktycznie jest bardzo trudne, czasami wręcz niemożliwe. Nie można również zapominać o kosztach zatrudnienia wynikających z innych przepisów, chociażby z przepisów prawa pracy a zwłaszcza 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, kosztów odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków itp. sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

Powierzanie krótkotrwałej pracy, 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. Sprzyjają temu w szczególności przepisy odnoszące się do umów o dzieło, które nie generują obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i dają możliwość „uniknięcia” opłacenia składek, a w skrajnych przypadkach kuszą nieujawnieniem powierzenia pracy w ogóle.

Podejmowanie pracy „na czarno” – bez potwierdzenia umowy na piśmie głównie przez mężczyzn, wynikało 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 dotyka głównie osób nisko wykształconych, z trudem radzących sobie w na rynku pracy, często będących pod przymusem ekonomicznym (groźba braku zaspokojenia podstawowych potrzeb wynikających z życia społecznego). Osoby te są werbowane głównie do prostych prac, np. na budowach, w handlu detalicznym, małej gastronomii, rolnictwie. Osoby lepiej przygotowane zawodowo, kształcący się lub absolwenci szkół, okres pracy „na czarno” traktują jako stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Mają przekonanie, że po pewnym czasie pozyskują pracę legalną u danego pracodawcy lub u innego.

Wśród w/w grupy osób znajdują się również bezrobotni, którzy świadomi korzystania z ubezpieczenia społecznego w ramach posiadanego statusu podejmują pracę nierejestrowaną, dającą doraźne przychody. Niemniej jednak poprzez akcje promocyjne przeprowadzone w latach ubiegłych i stały nadzór realizowany poprzez kontrole udało się ograniczyć skalę podejmowania przez bezrobotnych pracy bez poinformowania o tym fakcie właściwego urzędu pracy.

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 umową o pracę lub jakąkolwiek inną umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500+. Ta sytuacja trwa nadal, co często podnoszą przedsiębiorcy mówiący o swoich byłych pracownikach pracujących przy pracach dorywczych bez umowy i pobierających 500+.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu rozwiązania wszelkich bolączek związanych z ponoszeniem kosztów powierzania pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonujących inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania lub przeciwnie – w poczuciu znajomości rzeczy, w celu ominięcia „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.

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.

Nie bez 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 tłumaczyli, iż byli w urzędzie pracy, jednak pracownik PUP nie chciał przyjąć zgłoszenia od osoby bezrobotnej bez dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

Jak co roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie współpracował z innymi instytucjami działającymi w obszarze lokalnego rynku pracy (starostowie, powiatowe urzędy pracy, ZUS). W dużym stopniu współpraca ta przyczyniła się do osiągnięcia wyników w zakresie legalności zatrudnienia. Polegała ona m.in. na przekazywaniu informacji o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach lub podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazanych przez ZUS czy urząd pracy.

Na podstawie ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2019 r. do właściwych **starostów i powiatowych urzędów pracy** skierowano 3 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach, m.in. o nielegalnym wykonywaniu pracy zarobkowej przez bezrobotnych. Na wniosek urzędów pracy przeprowadzono 2 kontrole. Z kolei do **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** inspektorzy pracy skierowali w wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2019 r. 30 pism informujących o stwierdzonych nieprawidłowościach, tj. o niezgłaszaniu osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległościach w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy. Na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzono 17 kontroli.

Z naszego punktu widzenia 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 dotyczącym 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. Wykazują duże zainteresowanie naszymi propozycjami i czynnie włączają się do ich realizacji. Kolejnym przykładem wysoko przez nas ocenianej współpracy jest szybkie uzyskiwanie informacji na temat osób 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. Ponadto inspektorzy pracy udzielali porad w ramach Tygodnia przedsiębiorcy organizowanego przez ZUS.

W 2019 r. urzędy **administracji skarbowej**, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie przekazywały do OIP w Lublinie anonimowe pisma osób zgłaszających do nich wykonywanie pracy w określonych podmiotach przez inne osoby bez umów o pracę („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. Na podstawie informacji przekazanych przez urzędy skarbowe przeprowadzono 17 kontroli. Natomiast inspektorzy pracy skierowali do urzędów skarbowych 17 pism.

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

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 300 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Zostały one przeprowadzone w 286 podmiotach, które łącznie powierzały pracę 19 618 osobom, w tym 3 387 cudzoziemcom.

W roku sprawozdawczym kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia objęto 1 321 cudzoziemców (1 020 w 2018 r.). Przeprowadzone czynności pozwoliły ujawnić 151 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w 2018 r. było 133 takich przypadków) – ujawniona bezwzględna liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w 2019 r. była wyższa od liczby ustalonej w 2018 r. (wzrost o 11,35%) .

Wyniki przeprowadzonych w 2019 r. kontroli wskazują, że nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom wystąpiło głównie w podmiotach średnich i małych, zatrudniających odpowiednio od 10 do 49 osób lub do 9 osób. W podmiotach zaliczanych do tych grup zakładów pracy przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu nielegalnego wykonywania pracy, takich jak brak zezwolenia na pracę, pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach oraz brak umowy w formie pisemnej. W firmach dużych (powyżej 50 pracowników) stwierdzano głównie nielegalne wykonywanie pracy ze względu na świadczenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę lub bez zezwolenia na pracę.

Rozkład nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w podmiotach ze względu na wielkość zatrudnienia przedstawia się następująco:

- w firmach do 9 osób ujawniono 58 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 19,7% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (295 osób),
- w firmach zatrudniających od 10 do 49 osób – 63 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 10,2% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (618 osób),
- w firmach zatrudniających od 50 do 249 osób – 16 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 4,8% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (334 osoby),
- w firmach zatrudniających 250 osób i więcej – 14 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 18,9% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (74 osoby).

Dokonując analizy podmiotów ze względu na rodzaj własności należy wskazać, iż w 2019 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w podmiotach zaliczonych do tzw. sektora publicznego (państwowy i samorządowy), w którym kontrolami objęto 22 osoby. Nieprawidłowości wystąpiły w podmiotach zakwalifikowanych do sektora prywatnego.

Kontrole były prowadzone głównie w podmiotach, w których po rozpoczęciu czynności kontrolnych stwierdzono pracę cudzoziemców oraz w podmiotach wskazanych w skargach wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Podmioty te w większości przypadków działały w następujących branżach: budownictwo, handel, naprawy, usługi administrowania (agencje zatrudnienia), przetwórstwo przemysłowe, kultura, rozrywka, rekreacja, transport i gospodarka magazynowa. Wskazywane w skargach podmioty działały głównie w sektorze prywatnym krajowym i zaliczały się głównie do średnich i małych podmiotów gospodarczych działających głównie w w/w branżach.

Podobnie jak w latach ubiegłych nielegalnie zatrudnianymi lub nielegalnie wykonującymi pracę cudzoziemcami w 2019 r. byli najczęściej obywatele Ukrainy – 122 osoby, a także obywatele Białorusi – 28 osób i Azerbejdżanu – 1 osoba.

Jak wynika z kontroli przeprowadzonych w 2019 r. najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców są:

- brak zezwolenia na pracę (76 przypadków),
- praca na innym stanowisku lub na innych warunkach (60 przypadków),
- brak umowy w formie pisemnej (33 przypadki),
- podstawa pobytu nie uprawnia do pracy (21 przypadków).

W stosunku do 2018 r. nastąpił wzrost w obszarach:

- liczba cudzoziemców świadczących pracę bez zezwolenia (w 2018 r. – 68 przypadków),
- wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach (w 2018 r. – 47 przypadków),
- podstawa prawna nie uprawnia do pracy (w 2018 r. – 13 przypadków).

Spadła natomiast liczba cudzoziemców świadczących pracę bez zawarcia umowy w formie pisemnej (w 2018 r. – 41 przypadków).

W okresie sprawozdawczym ujawniono nielegalny pobyt na terytorium RP 16 cudzoziemców (15 obywateli Ukrainy i 1 obywatela Białorusi), w okresie wykonywania przez nich pracy w Polsce.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych naruszeń w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców są:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- obowiązujące regulacje prawne mogły przysparzać pewnych trudności w interpretacji z uwagi na ich złożoność i niejednoznaczność, zwłaszcza w początkowej fazie ich stosowania,
- procedura legalnego zatrudnienia była zbyt czasochłonna i kosztowna,
- korzystanie przez pracodawców z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej, przy jednoczesnym założeniu, że łatwiej uniknąć odpowiedzialności w związku z powierzeniem pracy obcokrajowcowi niż obywatelowi Polski,
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli Polski – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- wielość przepisów oraz zmiany w przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są w ich ocenie niespójne i trudne do właściwego zinterpretowania,
- niedostateczną znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów,
- brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia – w ramach warunków określonych w dokumentach – w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

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

Należy zauważyć, iż znaczną większość nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach małych i średnich. Wynika to prawdopodobnie z tego, że nieprawidłowości w zatrudnieniu cudzoziemców są mało zauważalne na tle ogólnych warunków zatrudnienia. Inaczej sytuacja może wyglądać w zakładach dużych o rozbudowanej strukturze zatrudnienia. Nie bez znaczenia w przypadku małych firm jest mniejsza świadomość prawna, wynikająca często z braku służb kadrowych i prawnych lub ograniczonego do nich dostępu.

Korzyści ekonomiczne były również głównym bodźcem dla podejmujących pracę w Polsce cudzoziemców, którzy mieli nadzieję osiągnąć wynagrodzenie wyższe od tego, jakie otrzymaliby za pracę we własnym kraju. Między innymi z tego powodu część cudzoziemców podejmując pracę w województwie lubelskim (głównie obywatele Ukrainy),

nie była zainteresowana podjęciem legalnej pracy, gdyż byli nastawieni wyłącznie na osiągnięcie doraźnego dochodu, nawet poprzez wydłużenie czasu przeznaczonego na pracę z uwagi na stosunkowo krótki okres możliwości zarobkowania.

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

W 2019 r. nie stwierdzono przypadków:

- nieprzestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi,
- nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2019 r. zostało skierowane do prokuratury 1 zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa z art. 225 § 2 i 219 Kodeksu karnego, w związku z kontrolą zainicjowaną skargami obywateli polskich i cudzoziemców. Skarga cudzoziemców dotyczyła wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę, nieotrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz używania przez prokurenta spółki przemocy fizycznej i psychicznej wobec pracowników.

W 2019 r., podobnie jak w roku poprzednim zostały przeprowadzone wspólne kontrole z innymi urzędami - wspólnie ze Strażą Graniczną przeprowadzono 11 kontroli, a z Policją - 8 kontroli. Dwie kontrole przeprowadzono z Państwowym Nadzorem Budowlanym.

Podsumowując 2019 r. należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej układała się poprawnie. W szczególności dotyczyła ona działań podejmowanych w porozumieniu lub wspólnie ze Strażą Graniczną, Policją, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub powiatowymi urzędami pracy. Nie bez znaczenia były również kontakty utrzymywane z Lubelskim Urzędem Wojewódzkim oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie w zakresie wymiany informacji dotyczących pracy cudzoziemców w Polsce.

### **III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA**

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

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie 3781 porad prawnych. Porady były udzielane zarówno na rzecz świadczących pracę pracowników, zleceniobiorców, jak też pracodawców, związków zawodowych, a także osób bezrobotnych, emerytów, rencistów i wreszcie osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

Poniższa tabela obrazuje liczbę porad w ostatnich 4 latach, jak również zmiany, które nastąpiły w zakresie formy udzielonych porad:

Forma	2016 rok	2017 rok	2018 rok	2019 rok
E-mail	385	361	379	444
Pisemna	292	225	243	154
Telefoniczna	12.139	7.742	8131	0
Osobista	3.379	2.212	2269	3183
Suma	<b>16 195</b>	<b>11 461</b>	<b>11 022</b>	<b>3 781</b>

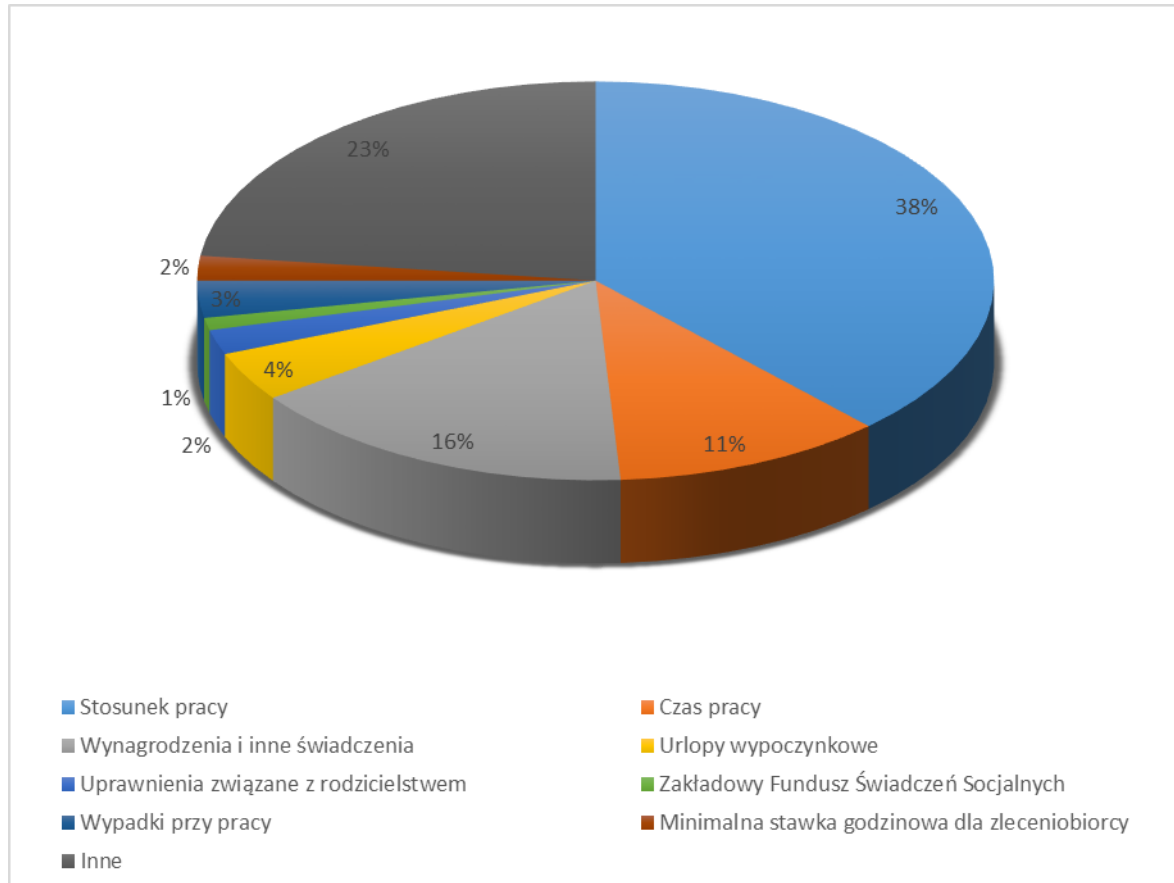
Liczba porad udzielonych w roku sprawozdawczym zauważalnie spadła w porównaniu do lat ubiegłych z uwagi na wyłączenie infolinii w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie i utworzenie z dniem 1.01.2019 r. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Niezmienna pozostała struktura tematyczna udzielanych porad prawnych. Najwięcej pytań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, czasem pracy i wynagrodzeniami.

Poniższe zestawienie obrazuje tematyczny i ilościowy przekrój pytań najczęściej kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2019 r.:

- stosunek pracy – 1 219
- czas pracy – 347
- wynagrodzenia i inne świadczenia – 502
- urlopy wypoczynkowe – 124
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 60
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 23
- wypadki przy pracy – 104
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 70
- inne – 734

Łączna liczba udzielonych porad ustnych – 3 183.



W okresie od stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono 1 219 porad prawnych dotyczących stosunku pracy. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in.: nawiązania stosunku pracy, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, terminów nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, wyłączenia ochrony, 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. Najczęściej pojawiającym się problem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Wyjaśnienia wymagały różnice oraz konsekwencje rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na upływ terminów na odwołanie, bardzo ważne było właściwe pouczenie osób zgłaszających się na porady odnośnie dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Istotnym elementem udzielanych porad prawnych była również kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim organy PIP mogą kontrolować powyższe zagadnienia.

W nawiązaniu do zagadnień dotyczących stosunku pracy wspomnieć należy, iż problemy pojawiały się w przypadku wygaśnięcia umowy wskutek śmierci pracodawcy, trwałości stosunku pracy w przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego, czy też podmiotu zobowiązanego do wystawienia świadectwa pracy. Wyjaśnienia wymagało pojawienie się nowej instytucji prawnej dotyczącej ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwa osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw, jak również nowej możliwości wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w związku z dodaniem art. 971 Kodeksu pracy ustawą z dnia 16 maja 2019 r. zmieniającą ustawę z dniem 7 września 2019 r.

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

W odniesieniu do problematyki czasu pracy najczęściej poruszane zagadnienia dotyczyły ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Pojawiające się wątpliwości budziły zasady rozliczania

przepracowanych godzin w okresie rozliczeniowym. Podobnie, jak w latach ubiegłych, widoczną tendencją jest brak ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej, pamiętając o materiale dowodowym świadczącym o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie znajdują potwierdzenia w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Do grupy pracowników często korzystających z porad możemy zaliczyć pracowników z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności. Zagadnienia, które były najczęściej omawiane dotyczyły dodatkowych uprawnień pracowniczych wynikających przede wszystkim z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, turnusów rehabilitacyjnych, pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2019 r. dotyczyła wynagrodzenia za pracę, w szczególności w kontekście sposobu jego naliczenia przez pracodawców, składników, których nie uwzględnia się przy obliczeniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Ponadto często pojawiał się problem terminowości wypłaty wynagrodzenia. Zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do PIP oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Puczano ich również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy. Kolejną grupę pytań w zakresie wynagrodzeń stanowiły te o wypłatę nagród, premii i dodatków stażowych. Najwięcej wątpliwości w tym zakresie zgłaszali pracownicy placówek budżetowych, przede wszystkim pracownicy samorządowi oraz nauczyciele.

Czwartą grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych porad w 2019 r. były urlopy wypoczynkowe. Najczęściej zadawane pytania odnosiły się do sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownikom z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, urlopów na żądanie, sytuacji, w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego.

Interesanci pytali również o zmianę ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dotyczącą minimalnej stawki godzinowej dla zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług. W związku ze zmianami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu bardzo często pojawiały się pytania dotyczące uzupełniania wynagrodzenia składnikami dodatkowymi, w szczególności dodatkiem za staż pracy.

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

związaną z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a także warunki i okresy korzystania z urlopu ojcowskiego.

Wśród zainteresowanych poradą prawną byli również pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników młodocianych. Pytania z jakimi zwracali się do OIP w Lublinie dotyczyły najczęściej prawidłowego zawarcia i rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, warunków zatrudnienia pracowników młodocianych, urlopów wypoczynkowych oraz sposobu naliczenia wynagrodzenia.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły definicji wypadku przy pracy, obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często oczekiwali, by osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy.

Ponadto pracownicy skarżyli się na warunki higieniczno-sanitarne, w jakich wykonywana jest praca, niepodejmowanie działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nieustalanie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nieprzestrzeganie obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku.

Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły również przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych.

Znaczny odsetek wśród osób korzystających z porad, stanowiły osoby zainteresowane tematyką szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pytania z jakimi zwracały się one do OIP Lublin dotyczyły najczęściej 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.

Porady udzielane w 2019 r. w formie pisemnej dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak mają za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna jest analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W 2017 r. do OIP Lublin wpłynęło 514 zapytań prawnych pisemnych, w 2018 r. – 622, w 2019 r. – 598 wniosków o poradę, co oznacza, iż w 2019 r. ilość porad pisemnych w porównaniu z latami poprzednimi utrzymywała się na podobnym poziomie. Warto jednak podkreślić, że w związku ze wzrostem poziomu świadomości zgłaszających się osób, pytania dotyczą coraz bardziej złożonych stanów faktycznych, czy też zawitych stanów prawnych, wymagających od udzielającego opinii wnikliwej analizy orzecznictwa i poglądów doktryny.

## **2. Prewencja i promocja**

### **Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2019 r.**

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

Program prewencyjny w 2019 r. skierowany był w szczególności do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, w tym pracodawców z sektora budowlanego i pracodawców wykorzystujących maszyny w działalności, w szczególności takich u których odnotowano wypadki przy pracy. Dopuszcza się udział zakładów o poziomie zatrudnienia do 100 osób, jeśli odnotowano w tych przedsiębiorstwach śmiertelne, ciężkie, zbiorowe lub powtarzalne wypadki przy pracy. Celem programu było ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc), którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,



- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, przekładającego się na właściwie opracowane wnioski profilaktyczne, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określanie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie.

Dodatkowym celem realizacji programu było upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy, stowarzyszeniami branżowymi, organami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, ekspertami, placówkami naukowo-badawczymi, itp.

W ramach programu przeprowadzone zostało 1 szkolenie informujące o celach, założeniach i sposobie realizacji programu, w którym wzięło udział 40 pracodawców. Do programu przystąpiły 22 zakłady. We wrześniu i w październiku 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili audyty wybranych 8 zakładów pracy uczestniczących w programie. W trakcie audytów przeprowadzonych w 4 zakładach pracy inspektor pracy stwierdził, że nie podjęto praktycznie żadnych działań w związku z udziałem w programie. Poziom merytoryczny prowadzenia postępowań powypadkowych nie był zadowalający, a dokonana – czasami zaktualizowana w trakcie trwania programu – ocena ryzyka zawodowego nie spełniała wymagań programu. W zakładzie nie zaplanowano oraz nie podejmowano istotnych wartych przytaczania działań korygujących czy zapobiegawczych. Przeprowadzony audyt praktycznie stał się punktem odniesienia dla pracodawcy do dalszej pracy nad „systemem zarządzania” i przyczynił się do uświadomienia potrzeby i kierunku dalszych działań.

W pozostałych 4 zakładach kontrole inspektorów pracy potwierdziły spełnienie wymagań programu oraz wykazały podejmowanie przez pracodawców szeregu działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy osób pracujących w tych zakładach.

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

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

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

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

opiekunowie sprawujący nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki w gospodarstwach rolnych.

Specjaliści z OIP w Lublinie przeprowadzili 6 szkoleń, w których wzięło udział 277 rolników, zorganizowali 21 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których wzięło udział w sumie 1 062 uczniów oraz przeprowadzili 6 konkursów dla dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk wiejskich.

W 2019 r. przeprowadzono 76 wizytacji wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 134 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 PIP m.in. poradniki dla rolników, w których 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 OIP w Lublinie w 2019 r. uczestniczyli w 5 imprezach masowych, które odwiedziło tysiące osób. Były to: pikniki, festyny, dożynki, dni otwarte, giełdy i targi rolnicze. Na tego typu imprezach organizowano stoiska promocyjno-informacyjne, gdzie kolportowano materiały wydawnicze i promocyjne PIP, a także udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie oraz prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

Pogadanki i prelekcje dla dzieci i młodzieży w związku z „Bezpiecznymi wakacjami” w dniu 31 maja 2019 r. w szkole Podstawowej w Wólce Rokickiej wspólnie z przedstawicielami Komendy Powiatowej Policji w Lubartowie oraz Państwowej Straży Pożarnej w Lubartowie:



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

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

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

Działania realizowane w ramach programu to:

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

W ramach realizacji programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 9 szkoleń, w których wzięło udział 60 pracodawców i 10 przedsiębiorców nie będących pracodawcami. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), zabezpieczania pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami, a także roli planu BIOZ na budowie, prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji oraz legalnego zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom.

W dniach 13-19 maja 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował Tydzień Bezpieczeństwa w Budownictwie. Liczne prelekcje, pokazy i wykłady z różnych dziedzin, związane były z szeroko pojętym bezpieczeństwem podczas wykonywania robót budowlanych. Ich celem było zwrócenie uwagi pracodawcom, kadrze 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.

Tydzień Bezpieczeństwa na budowach, 13-19 maja 2019 r.



#### **4. Program prewencyjno-kontrolny „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa” na lata 2019-2021 (I etap realizacji programu)**

Główne cele programu to:

- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń wypadkowych i zawodowych,
- pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa – pracodawca realizujący program prewencyjny, po udziale w szkoleniu, korzystając z udostępnionych materiałów pomocniczych (lista kontrolna) i przy wsparciu eksperta z PIP ocenia występujące w zakładzie zagrożenia i wdraża adekwatne do tej oceny działania zaradcze.



Program skierowany jest do pracodawców zajmujących się obróbką mięsa. W ramach realizacji programu w 2019 r. zorganizowano 2 szkolenia, w którym uczestniczyło łącznie 23 przedstawiciele zakładów zajmujących się obróbką mięsa zainteresowanych uczestnictwem w programie prewencyjnym.

Szkolenie dla przedstawicieli zakładów zajmujących się obróbką mięsa, 10 i 12 września 2019 r.



## 5. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

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

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

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

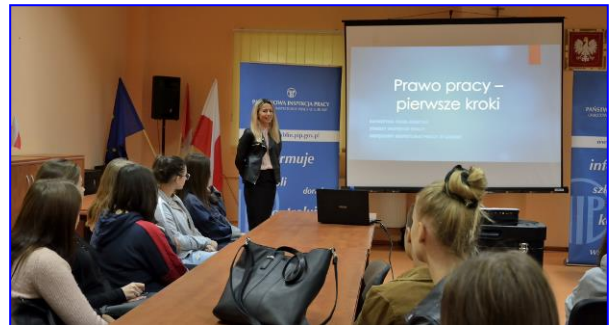
W 2019 r. program realizowały 22 szkoły, 105 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, 3 203 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, a 617 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji przeprowadzonych przez specjalistę z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Przykłady działań prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie to m.in.:

- Na zaproszenie dyrektora Zespołu Szkół w Trawnikach, w dniu 3 kwietnia 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili szkolenie dla uczniów odbywających teoretyczną naukę zawodu w Wojewódzkim Ośrodku Doskonalenia Zawodowego w Trawnikach. W spotkaniu uczestniczyło 50 uczniów z klas pierwszych kształcących się w zawodach fryzjer i sprzedawca. Wykład dotyczył przepisów prawa pracy w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych. Po wykładzie przekazano im materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy.



- W dniu 12 czerwca 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zorganizował na terenie Zespołu Szkół Nr 4 w Tomaszowie Lubelskim Dzień Otwarty z Państwową Inspekcją Pracy. W organizację przedsięwzięcia aktywnie włączył się Dyrektor szkoły. Po rozpoczęciu uroczystości, inspektor pracy przeprowadził wykład dla uczniów szkoły dotyczący wybranych zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Następnie młodzież wzięła udział w konkursie, w którym uczestniczyło 50 uczniów. Na zakończenie Dnia Otwartego z PIP, laureatom konkursu wręczono atrakcyjne nagrody. W trakcie trwania imprezy zorganizowano stoisko promocyjno-informacyjne, gdzie udzielane były porady i prowadzona była dystrybucja wydawnictw PIP.
- W dniu 18 września 2019 r. w Kraśniku, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadził szkolenie dla grupy 98 uczniów z Zespołu Szkół nr 3. Podczas szkolenia uczniowie zostali zapoznani z przepisami Kodeksu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za pracę, zatrudniania pracowników młodocianych oraz różnic pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi. Po zakończeniu prelekcji uczniowie wzięli udział w konkursie wiedzy o prawie pracy. Spośród osób, które bezbłędnie rozwiązywały zadania konkursowe wylosowano trzech uczniów, którzy otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.



- W dniu 30 października 2019 r. na terenie Zespołu Szkół Nr 1 im. Cypriana Kamila Norwida w Świdniku przy ul. gen. L. Okulickiego 13 odbyło się szkolenie dla uczniów, zorganizowane w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Podczas spotkania uczniowie wysłuchali wykładu inspektora pracy, dotyczącego wybranych zagadnień z zakresu prawa pracy. W szkoleniu wzięło udział 90 uczniów. Po wykładzie przekazane im zostały materiały wydawnicze PIP oraz materiały promocyjne.

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

Wzorem lat ubiegłych, w 2019 r. celem programu „Zdobądź dyplom PIP” było:

- wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy i doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy,
- pomoc pracodawcom w poprawie poziomu bezpieczeństwa pracy, przede wszystkim przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia dla życia i zdrowia,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego,
- upowszechnianie problematyki bhp w mikrozakładach przy współdziałaniu z partnerami wspierającymi program (m.in. ZRP, OHP, ZUS, organy samorządu terytorialnego, eksperci, grupy producenckie i inne łączące pracodawców),
- wsparcie pracodawców, u których przeprowadzono kontrolę w ramach tematu „pierwsza kontrola” i nadal mających problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

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

Do programu w 2019 r. zaproszono 27 pracodawców. W dwóch szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wzięło udział 23 pracodawców, z których 22 spełniło założenia programu.

Spośród 23 pracodawców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego w 2019 r., jeden pracodawca nie przeszedł pomyślnie kontroli audytowej z uwagi na stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości, których charakter nie pozwolił na ich usunięcie podczas trwania programu.

**Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy zostało uhonorowanych 22 mikroprzedsiębiorców:**

- P.P.H.U „Sztot-Food” Michał Sztot z miejscowości Milejów – Osada
- Zakład Budowlany „Zgoda” S.C. Włodzimierz Lipnicki, Jarosław Cyranka z Parczewa



- "Kabex" ZPH Damian Dąbrowski z Parczewa
- Hydro-Instal Zamość Sp. z o.o. z Zamościa
- Kor - Trans Anna Waga z Zamościa
- "Davig" Żywnienie Dzieci i Młodzieży Stanisława Worytko z Zamościa
- Profinance Rakowski Tomasz z Krasnegostawu
- Kamieniarstwo GRANTUR z Lublina
- Auto-West s.c. M i R. Pastryk z Włodawy
- "Feniks" Usługi Pogrzebowe Wiesław Kuraszkiewicz z Włodawy
- BIOARP Tomasz Guziak z Łęcznej
- Firma Handlowa "JxJ" Joanna Sobstyl z Krasnegostawu
- SUŁEK HOLDING Sp. z o.o. z miejscowości Ożarów k. Nałęczowa
- Firma Handlowa "RUN" J. C. Run, W. Szumiło Spółka Jawna z Krasnegostawu
- Sułek Adam Gospodarstwo Rolne z Lublina
- Czarny Andrzej Black-Pol z Zamościa
- PPHU Jacker Jacek Sikora z miejscowości Jeziernia k. Tomaszowa Lubelskiego
- Warsztat Samochodowy "MOMOT" Blacharstwo, Mechanika Pojazdowa, Lakiernictwo Mirosław Momot z miejscowości Zawada
- Bernardo s.c. Adam Byra, Wojciech Sternik, Dariusz Rymarz z Zamościa
- Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Medyk w Terespolu
- Tech-Port Emil Zasadziński z miejscowości Zaścianki k. Międzyrzecza Podlaskiego
- AMMA Sp. z o.o. z Białej Podlaskiej.



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

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

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

Program przeznaczony był dla pracodawców – właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych.

Do udziału w programie zaproszono 15 zakładów usług leśnych wykonujących prace na rzecz Nadleśnictwa Mircze. W szkoleniu, które odbyło się w dniu 14 sierpnia 2019 r. w siedzibie Nadleśnictwa, uczestniczyło łącznie 15 podmiotów, z których 10 wyraziło chęć uczestnictwa w programie. Do czasu przeprowadzenia kontroli audytowych, dwa podmioty uczestniczące w szkoleniu w dniu 14 sierpnia 2019 r. utraciły status pracodawcy, z uwagi na nie zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę i nie powierzanie pracy na innej podstawie niż umowa o pracę. W 2019 r. przeprowadzono 8 kontroli audytowych, w wyniku których 7 zakładów usług leśnych pomyślnie przeszło audyt, a 1 zakład nie spełnił wymagań stawianych w programie prewencyjnym.



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

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

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



W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 15 szkoleń oraz prelekcji, w których udział wzięło 698 osób (pracodawców, pracowników, przedstawiciele związków zawodowych, studentów i uczniów).

Szereg spotkań szkoleniowych koncentrowało się na zagadnieniach związanych ze specyfiką mobbingu, jego przyczyn, przejawów i możliwości przeciwdziałania, gdyż jest to zagadnienie szczególnie interesujące pracodawców.

## **9. Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!”**

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, która realizowana była w okresie 2017-2019. Jej zadaniem było podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Główne cele działania w ramach kampanii to:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej,
- uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” oraz zagrożeń wyływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie,
- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa,
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

W ramach kampanii w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2019 r., dzięki współpracy z partnerami: Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa lubelskiego, Nadbużańskim Oddziałem Straży Granicznej w Chełmie, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Lubelskim Urzędem Wojewódzkim, przeprowadzono 2 szkolenia dotyczące tematyki legalności zatrudnienia, podczas których zostało przeszkolonych 30 pracodawców.

Jednym z ciekawszych przykładów współpracy była akcja informacyjna przeprowadzona w dniu 27.06.2019 r. przez inspektorów pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie we współpracy z Placówką Straży Granicznej w Hrebennem (Nadbużański Oddział Straży Granicznej w Chełmie). Adresatami tego działania byli cudzoziemcy przekraczający granicę Państwa na przejściu granicznym w Hrebennem. Działania poprzedziło spotkanie z Komendantem Placówki w Hrebennem płk. SG Leszkiem Surmaczem, podczas którego inspektorzy pracy zostali zapoznani z zakresem zadań realizowanych przez Funkcjonariuszy Straży Granicznej na przejściu granicznym oraz z ogólnymi aspektami specyfiki pracy Placówki zlokalizowanej bezpośrednio przy granicy. W ramach współpracy, odbyły się również dwa bloki szkoleniowe. Jeden z nich, prowadzony przez funkcjonariusza NOSG w Chełmie, dotyczył poprawności liczenia dni pobytu cudzoziemców przekraczających granicę na paszportach biometrycznych. Natomiast drugi blok, przeprowadzony przez nadinspektora pracy z OIP w Lublinie, dotyczył różnic pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi. W szkoleniach wzięli udział funkcjonariusze z pobliskich Placówek Straży Granicznej z Dołhobyczowa, Chłopiatyna, Lubyczy Królewskiej, Hrebennego i Hrubieszowa. W ramach akcji informacyjno-promocyjnej inspektorzy pracy, pomimo dużego ruchu granicznego i stosunkowo krótkiego czasu trwania działań związanych z rozpowszechnianiem ulotek dotyczących legalnej pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, rozpropagowali ok. 120 kompletów materiałów dotyczących powierzania pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Udzielali również wszelkich porad odpowiadając na pytania przybywających do Polski cudzoziemców.

Ciekawy przykład działania zrealizowanego w ramach kampanii to udział inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP Lublin w akcji zorganizowanej w dniu 11.03.2019 r. między innymi przez Ambasadę Brytyjską i Lubelski Urząd Wojewódzki,

dotyczącej zagrożeń wynikających z przestępstwa handlu ludźmi. Przedstawiciele OIP Lublin, udzielali porad prawnych i dystrybuowali wydawnictwa PIP poświęcone tematyce legalności zatrudnienia. Wzięli również udział w towarzyszącej akcji seminarium, w Sali Błękitnej Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, dotyczącym problematyki współczesnego niewolnictwa – handlu ludźmi.

Przykładem współpracy, tym razem z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, był udział przedstawiciela Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w „Tygodniu Przedsiębiorcy” zorganizowanym przez ZUS pod hasłem „Zatrudniam legalnie – pracuję legalnie”. W dniu 27.09.2019 r. w siedzibie ZUS Oddział Lublin, inspektor pracy dystrybuował wydawnictwa PIP oraz udzielał porad prawnych, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

W dniu 7.11.2019 r. w Sali Koncertowej Filharmonii Lubelskiej im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie odbyła się ogólnopolska konferencja podsumowująca trzyletnią kampanię informacyjno-edukacyjną Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję Legalnie”. Konferencję zorganizował Główny Inspektorat Pracy we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie. W konferencji udział wzięli zaproszeni goście, w tym m.in. przedstawiciele urzędów, służb mundurowych i instytucji zajmujących się tematyką legalności zatrudnienia (m.in.: Konsulatu Generalnego Ukrainy w Lublinie, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Lubelskiego Urzędu Marszałkowskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, powiatowych urzędów pracy, Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej w Chełmie, przedstawiciele samorządów powiatów i miast, Komendy Wojewódzkiej Policji w Lublinie, członkowie Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi). Konferencja spotkała się z dużym zainteresowaniem. Wzięli w niej udział również przedstawiciele środowisk reprezentujących pracodawców, przedstawiciele związków zawodowych, inspektorzy pracy z Okręgowych Inspektoratów Pracy z całej Polski oraz lokalne media.

Akcja informacyjna na przejściu granicznym w Hrebennem w dniu 27.06.2019 r.





Ogólnopolska konferencja podsumowująca trzyletnią kampanię informacyjno-edukacyjną Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuję Legalnie” w dniu 7.11.2019 r. w Lublinie





## 10. Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy a wypadki drogowe”

Celem nowego programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika, poprzez:

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

Realizując założenia działań edukacyjno-informacyjnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowano 1 szkolenie, w którym wzięło udział 32 pracodawców z branży transportowej. Tematyka szkolenia dotyczyła uprawnień i zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli), jak również najczęściej pojawiających się przypadków naruszeń przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (praktyczny aspekt czynności kontrolnych) oraz Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego z 15 marca 2006 r.

Uczestnicy szkolenia wskazywali na dużą potrzebę prowadzenia szkoleń przez inspektorów pracy w zakresie przepisów o czasie pracy kierowców, nie tylko dla samych pracodawców, ale również dla pracowników – kierowców, ponieważ ich zdaniem ranga szkoleń prowadzonych przez inspektorów pracy jest wyższa niż tych organizowanych przez jednostki szkoleniowe.

Szkolenie dla pracodawców z firm transportowych w dniu 26 września 2019 r. w Białej Podlaskiej





## 11. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

W 2019 r. odbyły się kolejne edycje konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa. Wszystkie konkursy zakończono wyłonieniem i nagrodzeniem wyróżniających się uczestników.

Przeprowadzone konkursy to:

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

Celem konkursu 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 ich 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 50 pracowników, zatrudniający od 51 do 250 oraz zatrudniający powyżej 250.

Do konkursu w 2019 r. przystąpiło 7 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 50 pracowników:**

**Wyróżnienie:** VITAL CENTRUM Sp. z o.o. z Lublina

**III miejsce:** Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o. z Krasnegostawu

**II miejsce:** KAMIMED S.C. A.Kamińska M.Kamiński z Milanowa

**I miejsce:** Charytatywne Stowarzyszenie Niesienia Pomocy Chorym MISERICORDIA Zakład Aktywności Zawodowej z Lublina.

**W grupie Pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:**

III miejsce: nie przyznano

II miejsce: Spółdzielnia Niewidomych im. Modesta Sękowskiego z Lublina

I miejsce: AS-BABUNI Sp. z o.o. z miejscowości Niemce.

**W grupie Pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników:**

III miejsce: nie przyznano

II miejsce: nie przyznano

I miejsce: LIBREX Izabela Orzeł z Lublina.



**B. „Poznaj swoje prawa w pracy”**

W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizował VII edycję konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 26 szkół. Na przestrzeni października i listopada 2019 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. 18 grudnia 2019 r. odbył się regionalny etap konkursu, w którym wzięło udział 49 uczniów z 25 zgłoszonych placówek. Wyłoniono 3 laureatów, którzy będą reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2020 r. Laureaci to:

- Daniel Matacz, uczeń Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. profesor Zofii Sękowskiej w Lublinie
- Weronika Sposób, uczennica Zespołu Szkół Ponadpodstawowych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim
- Natalia Rutkowska, uczennica Zespołu Szkół Ekonomicznych i Mundurowych im. gen. Władysława Andersa w Chełmie.





### C. Konkurs „Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”

Cel konkursu to promowanie najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Oczekiwanym rezultatem konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W 2019 r. do konkursu zgłoszono 3 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 2019 roku postanowiła przyznać:

**Wyróżnienie:** Marek Sacharczuk – Stacja Pogotowia Ratunkowego z Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Białej Podlaskiej

**II miejsce:** Bogdan Szmiga – JOBON Sp. z o.o. ze Zwierzyńca

**I miejsce:** Sławomir Mitrus – Lubelski Węgiel „BOGDANKA” S.A.



#### **D. „Konkurs dla pracowników młodocianych” (realizowany na szczeblu centralnym w ramach współpracy ze związkiem rzemiosła polskiego)**

W dniu 9 kwietnia 2019 r. w Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie odbył się etap regionalny XIX Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych pod hasłem „Bezpiecznie od startu”.

Konkurs odbywał się pod patronatem Prezesa Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie oraz Okręgowego Inspektora Pracy, przy współpracy Lubelskiego Kuratora Oświaty i Zespołu Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie. W konkursie wzięło udział 39 uczniów reprezentujących cechy rzemieślnicze z województwa lubelskiego.

Celem konkursu była popularyzacja wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle.

#### **E. 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 konkursie mogli uczestniczyć pracodawcy – wykonawcy robót budowlanych – pełniący rolę generalnego wykonawcy obiektów budowlanych.

W 2019 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.

Przeprowadzone w ramach procedur konkursowych kontrole audytowe placów budów wyłoniły laureatów:

**Wyróżnienie:** budowa drogi ekspresowej S-19 odcinek Kopce (Janów Północny) – Jonaki (Janów Południowy) – inwestycja realizowana przez firmę MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE S.A. z siedzibą w Krakowie



**III miejsce:** budowa budynku wielofunkcyjnego w Lublinie, przy ul. Berylowej – inwestycja realizowana przez firmę ERBUD S.A. z siedzibą w Warszawie

**II miejsce:** budowa zespołu budynków GALERII CHEŁM w Chełmie, przy ul. Rejowieckiej i Lubelskiej – inwestycja realizowana przez firmę KARMAR S.A. z siedzibą w Warszawie

**I miejsce:** budowa zespołu dwóch połączonych budynków dydaktycznych dla Instytutu Psychologii i Wydziału Politologii UMCS w Lublinie, przy ul. Głębokiej44 / Kraśnickiej 2E-2H / Głębokiej 39A – inwestycja realizowana przez firmę WARBUD S.A. Warszawa.



#### F. 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 72 gospodarstwa rolne. Nagrodzonym gospodarstwem rolnym było **GOSPODARSTWO ROLNE Izabeli i Łukasza Dyczkowskich z miejscowości Berezówka.**

Gospodarstwo Rolne Państwa Dyczkowskich zostało również wyróżnione na etapie krajowym konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne edycja 2019 za stosowanie bezpiecznych i innowacyjnych technologii produkcji rolniczej sprzyjających utrzymaniu dobrostanu zwierząt.



## 12. Inne działania prewencyjno-promocyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie

W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował również działania prewencyjno-promocyjne, które ze względu na swoją specyfikę, realizowane były poza programami prewencyjnymi. W szczególności była to działalność szkoleniowa oraz udział w wydarzeniach popularyzujących zagadnienia prawa pracy i bhp, takich jak: organizacja punktów konsultacyjno-wystawienniczych i udzielanie porad prawnych oraz wymiana informacji i współpraca z lokalnymi mediami.

W ramach działalności szkoleniowej opisanej powyżej pracownicy OIP Lublin przeprowadzili 39 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 1 171 osób (w tym między innymi: 731 pracodawców, 21 organizacji pracodawców, 9 przedsiębiorców nie będących pracodawcami, 21 członków ponadzakładowych organizacji związkowych, 20 członków zakładowych organizacji związkowych, 166 społecznych inspektorów pracy, 60 pracowników, 133 pracowników służby bhp). Tematyka przeprowadzonych szkoleń dotyczyła zagadnień prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy.

W 2019 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie 7 razy uczestniczyli w charakterze wystawców w targach pracy zorganizowanych na terenie województwa lubelskiego.

## IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2019 r. działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oparte były na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych, stałych i bieżących, a także obejmowały zadanie własne inspektoratu.

W ramach realizacji planu (3 678 kontroli) inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 3 769 kontroli w 3 279 podmiotach.

W ich wyniku wydano 14 027 decyzji, w tym 488 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, 461 decyzji wstrzymujących pracę i 181 decyzji kierujących 412 pracowników do innych prac.

W 3 przypadkach inspektorzy pracy, oceniając stan warunków pracy, wnioskowali do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków zlikwidowano wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Część działań w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowała się na branżach oraz konkretnych zakładach pracy, w których wystąpiło największe nasilenie zagrożeń zawodowych oraz w których stwierdzono największą liczbę wypadków przy pracy. W doborze zakładów do kontroli inspektorzy pracy korzystali z bazy ZUS IWA.

Jak wynika z danych statystycznych, w 2019 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 111 **wypadków przy pracy**, z których 30 uznanych zostało za ciężkie (w 2018 r. – 27 wypadków). W roku sprawozdawczym było 11 wypadków śmiertelnych (w 2018 r. – 9).

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwa przemysłowego – 43 osoby (dla porównania 38 osób w 2018 r. i 53 osoby w 2017 r.). Kolejne miejsca zajmują odpowiednio budownictwo (37 poszkodowanych) oraz handel i naprawy (11 poszkodowanych).

W 2019 r. liczba uznanych wypadków ciężkich i śmiertelnych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nie odbiegała istotnie od liczby wypadków w latach poprzednich – przy liczbach wypadków rocznie w granicach kilku-kilkunastu, chwilowe roczne ich wzrosty lub spadki wynikają z uwarunkowań losowych. Duża liczba zgłoszonych zdarzeń o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, w stosunku do zdarzeń zbadanych,

generowana była przez dużą liczbę zdarzeń w pracy, w tym będących nagłymi przypadkami medycznymi lub wypadkami komunikacyjnymi, od badania których inspektorzy pracy mogą odstąpić oraz wypadków osób, które nie są pracownikami i nie świadczą pracy najmnej na rzecz pracodawców lub przedsiębiorców.

W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie utrzymuje się wysoka tendencja liczby zgłaszanych wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą oraz wystąpień organów policji do OIP o przekazanie im dokumentacji pokontrolnej. Dalej funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że prawie każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby poszkodowanej w pracy (na terenie zakładu pracy lub na budowie) implikuje powiadomienie organów policji, która z kolei powiadamia inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób, które nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca „na czarno”, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, mające często charakter ukrytej pracy na czarno, jak np. „praca na odrobek”, pomoc sąsiedzka i rodzinna, praca jako świadczenie wzajemne, itp.

Z uwagi na wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy, priorytetowym działaniem w 2019 r., podobnie jak w minionych latach, były kontrole wykonywania prac w **sektorze budowlanym**, w tym przy budowach i remontach dróg.

Jak pokazały wyniki kontroli prowadzonych w 2019 r., poziom bezpieczeństwa na budowach był zróżnicowany i zależał od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników, dyscypliny technologicznej, fachowości pracowników i kultury pracy. Poprawa stanu bhp wymuszana była w niektórych przypadkach wyłącznie działaniami inspektorów pracy. Widoczny był ścisły związek pomiędzy występowaniem nieprawidłowości, a najczęstszymi przyczynami wypadków przy pracy w budownictwie. Duży wpływ na wypadkowość miało nieprawidłowe zorganizowanie i przygotowanie budowy oraz osób pracujących.

Pomimo prowadzonych kontroli prac budowlanych stwierdzone nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przez podmioty prowadzące działalność budowlaną. Świadczą o tym zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków. Przyczyna większości wypadków przy pracy w budownictwie, to upadki z wysokości. Związane jest to bezpośrednio z najczęściej występującymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie wykonywaniem prac przez pracowników bez wymaganych środków ochrony indywidualnej, niestosowaniem na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości, niezapewnieniem bezpiecznych przejść i dojazdów do stanowisk pracy, niezabezpieczeniem otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków oraz z nieprawidłowościami przy wykonywaniu prac z użyciem rusztowań.

Biorąc pod uwagę dużą powtarzalność zagrożeń występujących na budowach niezbędne jest utrzymanie intensywnej działalności kontrolnej połączonej z doradztwem - w 2020 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie będą nadal prowadzić kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. W kręgu zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy pozostaną roboty budowlane w zakresie remontów i budowy dróg, gdzie w 2019 r. również ujawniono szereg zagrożeń dla osób wykonujących pracę. Jak bowiem pokazują przeprowadzone kontrole, działania inspektorów pracy przyczyniają się do likwidacji wielu zagrożeń zdrowia i życia pracowników na budowach. Kontrole powinny być prowadzone głównie w obszarach przygotowania i organizacji, w których popełniane błędy bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo pracy. Kontrolami należy objąć duże inwestycje budowlane, w czasie których należy uwzględnić planowanie i organizowanie prac, nadzór nad podwykonawcami oraz koordynację prac pod względem bhp. Kontrole trzeba uzupełniać działaniami prewencyjnymi w zakresie bhp u przedsiębiorców realizujących prace budowlane samodzielnie lub w charakterze podwykonawcy.

Analiza wyników kontroli **prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**, przeprowadzonych w 2019 r., wykazała, że stan bhp w tym obszarze ulega poprawie, przy czym nadal najmniej nieprawidłowości stwierdza się w podmiotach, które od lat usuwają wyroby zawierające azbest, nawet takich, dla których demontaż azbestu nie stanowi głównego profilu działalności. Zakłady usuwające azbest dorywczo nie mają w tym zakresie wystarczającej wiedzy i nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania tych prac (wyposażenie w wymaganą przepisami odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, przeszkolenie w zakresie bhp oraz uzyskanie zaświadczeń o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy w kontakcie z azbestem).

Ilość wykonywanych prac demontażowych wyrobów zawierających azbest od kilku lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie i prawdopodobnie nie można liczyć na jej spadek. Zgodnie z założeniami Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032, który utrzymuje cele przyjętego w dniu 14.05.2002 r. przez Radę Ministrów „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest, stosowanych na terytorium Polski”, do daty granicznej 2032 r. Polska ma zadanie „uwolnić się” od szkodliwego wpływu azbestu poprzez całkowite jego usunięcie oraz unieszkodliwienie.

Pomimo tego, że efekty kontroli w 2019 r. dają pozytywne prognozy na przyszłość, nie należy myśleć, że problem bezpieczeństwa w tym zakresie został zażegnany. Utylizacja wyrobów zawierających azbest przewidziana w programach do 2032 r. spowoduje konieczność intensyfikacji prac, a z uwagi na to, że województwo lubelskie zajmujące drugą lokatę (po mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest w obrębie obiektów budowlanych i przemysłowych, mamy przed sobą wiele do zrobienia.

W związku z powyższym, w 2020 r. będą nadal prowadzone kontrole pracodawców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest, których celem będzie również poprawa świadomości uczestników procesów związanych z utylizacją azbestu.

Wyniki przeprowadzonych w 2019 r. kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich** pokazują, iż występowanie nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej stwierdzane jest w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. W tej grupie podmiotów odnotowuje się największą liczbę osób świadczących pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi, w związku z czym odnotowuje się też znaczną ilość przypadków niepowiadomienia powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Z kolei podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. W ich przypadku najczęściej występującym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W 2019 r. ujawniono jedynie 1 osobę świadczącą pracę nielegalnie w sektorze publicznym, pozostałe przypadki występowały w sektorze prywatnym.

Pierwsze miejsce wśród branż zagrożonych nielegalnym zatrudnieniem zajmuje, podobnie jak w 2018 r., transport i magazynowanie, następnie zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz budownictwo.

Analizując wyniki kontroli z 2019 r. stwierdzono utrzymującą się tendencję zmian niektórych z/w/w nieprawidłowości, w porównaniu z rokiem ubiegłym. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych.

Zgromadzony w 2019 r. materiał potwierdza, iż poziom nielegalnego powierzania pracy od kilku lat waha się w granicach 2-4% badanej populacji osób świadczących pracę, a w poszczególnych latach różnica mieści w granicach błędu statystycznego. Stan ten został osiągnięty poprzez różnorodne formy oddziaływania, nie tylko poprzez kontrole i nadzór, ale

również przez aktywne propagowanie zachowań zgodnych z prawem, rozpowszechnianie informacji dotyczących legalnej pracy w sposób gwarantujący ich dotarcie do adresatów.

Dodatkową rolę odgrywają prowadzone postępowania w sprawach o wykroczenia związane z szeroko rozumianą legalnością zatrudnienia lub powierzaniem innej pracy zarobkowej. Pozwalają one na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę a osobą ją wykonującą.

W celu utrzymania uzyskanej poprawy stanu praworządności w obszarze legalności zatrudnienia oraz dalszego ograniczania występujących nieprawidłowości, działalność kontrolno-nadzorcza, która będzie kontynuowana w 2020 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, w tym bezrobotnych i osób poszukujących pracy.

Porównując najistotniejsze nieprawidłowości stwierdzone w 2019 r., z danymi z 2018 r., stwierdzić należy, że w roku sprawozdawczym nastąpiły zmiany niektórych parametrów dotyczących **legalności zatrudnienia cudzoziemców**. Wzrosła liczba cudzoziemców świadczących pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę. Spadła natomiast liczba cudzoziemców świadczących pracę bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Najwięcej nieprawidłowości i problemów w kontroli przestrzegania przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w dalszym ciągu związanych było z osobami posiadającymi prawo do pracy w RP na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, których liczba utrzymuje się w dalszym ciągu na wysokim poziomie. Brak wymaganego zezwolenia na pracę wynikał w większości przypadków z niedotrzymania wymagań związanych z oświadczeniami o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

W 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach nisko wynagradzanych. Przywiązują oni mniejszą wagę do rodzaju umowy, na podstawie której świadczą pracę. Są zainteresowani osiągnięciem maksymalnie dużego wynagrodzenia. Bardzo często wyrażają zgodę na zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych, nie posiadając wiedzy na temat różnic między poszczególnymi rodzajami umów. Ich świadomość rośnie po kontaktach z inspektorami pracy, np. podczas załatwiania wnoszonych przez nich do OIP w Lublinie skarg. Natomiast pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców jako osoby do wykonania okresowych zadań, nie wiążą z nimi długoterminowych planów.

Przeprowadzone kontrole pokazują, iż do nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców dochodzi najczęściej podczas powierzania im pracy krótko po przyjeździe do Polski (bez dopełnienia obowiązku rejestracji oświadczeń oraz bez potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia). Nieznajomość przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, w tym sankcji wiążących się z nielegalnym zatrudnieniem powoduje, że osoby te łamiąc postanowienia zezwolenia na pracę lub korzystając z oświadczeń wydanych przez innego pracodawcę, w sposób mniej lub bardziej świadomy, narażają się na negatywne konsekwencje.

Pomimo pogorszenia się niektórych parametrów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, nie wiązało się to z obniżeniem jakości nadzoru nad przestrzeganiem prawa w tym obszarze. Należy to raczej wiązać ze wzrostem udziału cudzoziemców na lubelskim lokalnym rynku pracy, z różnym nasileniem w zależności od powiatu, wynikającym ze sposobu działania danego powiatowego urzędu pracy, a tym samym ze wzrostem zjawisk niepożądanych. Pojawienie się znacząco większej liczby cudzoziemców oraz podmiotów stwarzających im warunki do podejmowania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej siłą rzeczy generuje więcej nieprawidłowości. Wynikają one z braku doświadczenia tych podmiotów lub brakiem tzw. „mocy przerobowych” pozwalających na zgodne z prawem wypełnienie wszystkich obowiązków związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom. Nie

wykluczamy również w niektórych przypadkach lekceważenia przepisów i działania w przekonaniu o skutecznym omijaniu prawa przy wykorzystaniu „znajomości” funkcjonowania powiatowych urzędów pracy i organów nadzoru nad przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia cudzoziemców, a także sposobów omijania związanych z tym zagadnieniem przepisów, do których należą przede wszystkim przepisy prawa dotyczące umów stosowanych w Polsce i wynikające z nich prawa i obowiązki.

W 2020 r. naszym podstawowym zadaniem działań kontrolno-nadzorczych oraz prewencyjnych, wspierających działania podstawowe, będzie położenie nacisku na badanie przepisów w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, których nasilenie odnotowaliśmy w 2019 r.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2019 r. należy podkreślić, jak ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy**.

W 2019 r. odnotowano nieznaczny spadek liczby skarg i wniosków o kontrole. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2 200 przy 2 360 zawiadomieniach odnotowanych w 2018 r. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną utrzymuje się na dość zbliżonym poziomie. Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 32% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganie przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach.

W okresie sprawozdawczym nastąpił nieznaczny spadek liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń. Liczba problemów zgłoszonych w skargach zmalała w okresie sprawozdawczym o ok. 8%, w porównaniu do 2018 r. Należy zauważyć, że ok. połowa skarg w tym zakresie, została oceniona przez inspektorów pracy jako zasadna.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy zawarta w skargach kierowanych do OIP w Lublinie utrzymała się na podobnym poziomie jak w ubiegłym roku, stanowiąc niewielki odsetek ogółu spraw. W dalszym ciągu większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp.

Inną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę jest również mniejsze zainteresowanie problematyką nieprawidłowości związanych z nawiązywaniem stosunku pracy. Oczywiście liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi większość problemów zgłaszanych w skargach dotyczących stosunku pracy, ale porównanie liczby przedmiotów skarg w tym zakresie w 2019 roku i poprzednim ujawnia ich nieznaczny spadek.

Rok sprawozdawczy przyniósł wzrost liczby skarg składanych przez związki zawodowe – do OIP w Lublinie wpłynęło 60 skarg (52 kontrole), przy 44 skargach w 2018 r. Podobnie, jak w ubiegłych latach, największą aktywność w kierowaniu wniosków o podjęcie działań kontrolnych przejawiały struktury NSZZ „Solidarność”.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące czasu pracy oraz wynagrodzeń. Pojawiła się również problematyka uprawnień związków zawodowych na polu współpracy z pracodawcą oraz sprawy dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W 2019 r. największą liczbę kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych odnotowano w placówkach oświaty i kultury (18 kontroli) oraz zakładach służby zdrowia (12 kontroli).

W 2019 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. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ankiety w 16 zakładach pracy, co oznacza lekki wzrost w stosunku do 2018 r. We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach kontrole były spowodowane skargami na pracodawcę skierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przez pracowników lub organizacje związkowe działające w zakładzie pracy. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnieśli pracownicy jednostek budżetowych, co nie zmienia się od lat.

Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących **czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy** należy do najbardziej newralgicznych obszarów ochrony pracy, ważnych także ze względu na swój aspekt społeczny. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie prowadzony był zarówno w ramach kontroli tematycznych, nakierowanych na kompleksowe zbadanie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń oraz rozpatrzenia złożonych skarg, jak też przy okazji prowadzenia innych czynności kontrolnych, w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenie i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 1 881 060 zł dla 1 327 pracowników, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę 1 090 733,55 zł dla 1 379 pracowników. Łącznie wypłacono pracownikom wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy w kwocie 2 971 793,55 zł.

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

Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2020 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

W 2019 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 45 kontroli, w 44 podmiotach. Objęły one – 30 490 dni pracy, 388 kierowców.

Zakres jednej kontroli objął okres czasu poprzedzający 3 września 2018 r. (tj. wejście w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw). W trakcie pozostałych kontroli inspektorzy pracy objęli okres pracy kierowców przypadający po dniu 3 września 2018 r.

Podczas 33 kontroli stwierdzono szereg naruszeń skutkujących nałożeniem na przewoźników kar w łącznej wysokości 64 700 zł. W jednym przypadku naliczona została kara w wysokości 72 200 zł, która z mocy obowiązujących przepisów została ograniczona do kwoty 15 000 zł.

Na przestrzeni 2019 r. stwierdzono łącznie 465 naruszeń z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. Naruszenia dotyczyły zarówno okresu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw, jak również i po dacie wejścia w życie cytowanej ustawy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r., największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła jednak przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, w tym przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Stwierdzono 209 przypadków takich naruszeń. Przeprowadzone kontrole wykazały również znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie skrócenia przez kierowców obowiązkowej przerwy w pracy. Stwierdzono 31 przypadków takich naruszeń.



Przedmiotem działań kontrolnych w roku sprawozdawczym, była problematyka przestrzegania przepisów prawa przy **zawieraniu umów cywilnoprawnych**. Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019r., przeprowadzili 562 kontrole, dotyczące przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 32 891 osób, w tym 26 684 pracowników, 5 802 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 425 podmiotów samozatrudniających się.

W 91 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych (u ok. 17% poddanych ocenie), tj. średnia utrzymuje się na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym. W wyniku realizacji 90 wniosków wystąpienia skierowanych po kontroli – pracodawcy zapewnili przestrzeganie przepisów prawa pracy w stosunku do 214 osób świadczących dotychczas pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Celem usunięcia nieprawidłowości wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do 29 pracodawców 29 poleceń, dotyczących 80 osób, z czego 28 poleceń zostało wykonanych w czasie kontroli, tym samym potwierdzono umowami o pracę zatrudnienie 78 osób, dotychczas świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W okresie sprawozdawczym skierowano do sądów pracy 16 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy z osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w dwóch podmiotach gospodarczych. Z informacji na dzień 15.01.2020 r. wynika, iż 4 powództwa zakończyły się ustaleniem istnienia stosunku pracy (czterech pracowników).

W wyniku podjętych ustaleń stwierdzających naruszenia przepisów prawa pracy, stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę, wszczęto 52 postępowań, kierując 7 wniosków o ukaranie do sądów, nakładając 25 mandatów kredytowanych, na łączną kwotę 27 700 zł oraz stosując wobec winnych popełnienia wykroczeń – 20 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w OIP w Lublinie w 2019 r. w przedmiocie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy pozwalają na wysnucie wniosku, że w wielu podmiotach prowadzących działalność gospodarczą stwierdzono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak nie zawsze zatrudnienie takie naruszało obowiązujące przepisy prawnej ochrony pracy.

Kolejnym priorytetowym tematem była w 2019 r. kontrola wypłaty **minimalnego wynagrodzenia** dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W celu sprawdzenia przestrzegania obowiązku zapewnienia zleceniobiorcom i usługobiorcom minimalnej stawki godzinowej, inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili łącznie 641 kontroli u 619 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 7345 osobom.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 161 skontrolowanych podmiotach. Łącznie stwierdzono 294 naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Z uwagi na wagę zagadnienia – w 2020 r. czynności kontrolne, co do zasady, prowadzone będą również w każdym przypadku stwierdzenia pracy wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy. Celem kontroli będzie zapewnienie ochrony osobom wykonującym pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego i ograniczenia zjawiska polegającego na tym, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole sprawdzające przestrzeganie przepisów **o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre**



**inne dni.** W celu sprawdzenia zakazu prowadzenia handlu, na terenie działania OIP w Lublinie, przeprowadzono w małych placówkach handlowych łącznie 139 kontroli. Przypadki naruszania w placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły: zakazu pracy w niedziele – 13 placówek; zakazu pracy w święta – 2 placówki; zakazu pracy w niektóre inne dni, tj.: w sobotę poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy po godzinie 14:00 – 1 placówka.

Dane statystyczne wskazują, iż spośród 139 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę, nieprawidłowości odnotowano podczas 15 kontroli (tj. 11%).

Przyczyny naruszania przepisów o zakazie handlu w pozostałych przypadkach 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 starali się wykorzystać nieprecyzyjne zapisy ustawy o ograniczeniu handlu (...). We wszystkich przypadkach oceniane one były przez inspektorów pracy jako próby „obejścia” przepisów ustawy, skutkiem czego wobec ich sprawców stosowano środki karne w postaci grzywnien nakładanych mandatami karnymi lub kierowano wnioski o ukaranie do sądu.

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 okresie sprawozdawczym, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie 3781 porad prawnych. Porady były udzielane zarówno na rzecz świadczących pracę pracowników, zleceniobiorców, jak też pracodawców, związków zawodowych, a także osób bezrobotnych, emerytów, rencistów i wreszcie osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

Niezmienna pozostała struktura tematyczna udzielanych porad prawnych. Najwięcej pytań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, czasem pracy i wynagrodzeniami.

Porady udzielane w 2019 r. w formie pisemnej dotyczyły tych samych grup zagadnień. Z reguły jednak mają za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna jest analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W 2017 r. do OIP Lublin wpłynęło 514 zapytań prawnych pisemnych, w 2018 r. – 622, w 2019 r. – 598 wniosków o poradę, co oznacza, iż w 2019 r. ilość porad pisemnych w porównaniu z latami poprzednimi utrzymywała się na podobnym poziomie. Warto jednak podkreślić, że w związku ze wzrostem poziomu świadomości zgłaszających się osób, pytania dotyczą coraz bardziej złożonych stanów faktycznych, czy też zawiłych stanów prawnych, wymagających od udzielającego opinii wnikliwej analizy orzecznictwa i poglądów doktryny.

W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował 6 programów prewencyjnych, 5 programów – kampanii informacyjno-edukacyjnych oraz przeprowadził 6 konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Zauważyć można, iż liczba działań prewencyjnych nakładanych na Inspekcję Pracy z roku na rok wzrasta, zarówno pod względem ilości i tematyki zadań, jak również odbiorców działań prewencyjno-promocyjnych. Wynika to z nieustannie rosnącego zapotrzebowania na edukację, doradztwo oraz poradnictwo. Coraz większy nacisk kładziemy na pomoc pracodawcom oraz pracownikom, dostarczając wiedzę w celu eliminowania zagrożeń czy wypadków przy pracy. Państwowa Inspekcja Pracy przede wszystkim chce, aby polskim pracodawcom

i pracownikom pracowało się komfortowo i bezpiecznie – zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ideą naszej instytucji jest dostarczanie narzędzi służących do poprawy warunków pracy.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez PIP w 2019 r. dotyczyły m.in. prawa pracy, legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, szerokokorozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania wypadków przy pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, czasu pracy kierowców oraz stresu i innych zagrożeń psychospołecznych. Sposobami realizacji zadań prewencyjnych w głównej mierze były: szkolenia, poradnictwo, seminaria, konferencje, kontrole sprawdzające (audyty), badania, udział w targach, dożynkach, happeningach. Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służb bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli. Powyższe pozwala stwierdzić, iż działalność prewencyjna obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy.

Jednym z najważniejszych wydarzeń prewencyjnych zorganizowanych w 2019 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie była ogólnopolska konferencja podsumowująca trzyletnią kampanię Państwowej Inspekcji Pracy „Pracuj legalnie!”, która odbyła się 7 listopada 2019 r. w Filharmonii Lubelskiej im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie. W konferencji wzięli udział przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy, przedstawiciele partnera strategicznego kampanii – Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przedstawiciele urzędów, służb mundurowych i instytucji zajmujących się problematyką legalności zatrudnienia, a także pracodawców, związków zawodowych i inspektorzy pracy z całej Polski.

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 społecznych inspektorów pracy dbających o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w swoich zakładach, rolników indywidualnych, a także uczniów, którzy chcą zdobyć wiedzę w zakresie prawnej ochrony pracy i bhp. Ważne jest, by takimi działaniami wspierać i zachęcać do większego zaangażowania w budowanie bezpiecznych i przyjaznych miejsc pracy.

W 2019 r. odbiorców programów prewencyjnych, kampanii i konkursów było kilka tysięcy. Wszelka działalność prewencyjna podejmowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie cieszyła się dobrą oceną jej uczestników, w szczególności: pracodawców, pracowników, partnerów społecznych czy uczniów. Pracownicy Inspekcji Pracy realizujący programy prewencyjne rok rocznie mają uwagi, propozycje i pomysły dotyczące podniesienia jakości i nowych sposobów realizacji tych programów. Wszystko po to, aby efektywność prewencji rosła, dobór zagadnień i dobór grona odbiorców były trafne, a formy przekazu ciekawsze i zrozumiałe. Niezbędnym do tego jest niewątpliwie współpraca z różnego rodzaju instytucjami, takimi jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, a także partnerzy społeczni. Ich zaangażowanie i wsparcie niejednokrotnie wzmacnia nasze inicjatywy.

Realizacja zadań prewencyjnych wspomaga czynności kontrolne i jest ważnym elementem działalności Państwowej Inspekcji Pracy realizującej misję, którą jest m.in. zmierzanie do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Poprzez wszelkie czynności prewencyjne mamy bezpośredni kontakt z pracownikami i pracodawcami, ale nie w roli kontrolujących, lecz doradców i edukatorów. Podejmowane czynności prewencyjne pokazują, iż nasza instytucja coraz częściej kojarzy się z organem również doradczym, a nie tylko kontrolnym. A właśnie takie postrzeganie Inspekcji Pracy, może prowadzić do wprowadzania pozytywnych zmian w zakładach pracy, na czym naszej instytucji zależy najbardziej. Dlatego też nieustannie inwestujemy w to, by nasza działalność prewencyjna realizowana była w coraz bardziej kompetentny i kompleksowy sposób.

Podsumowując powyższe należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2020 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach, w których nadal stwierdzane są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2020 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, kontrolą przestrzegania których zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy.

## V. PLAN NA 2020 ROK

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzą 3 775 kontroli. Będą mieć one charakter planowy lub zainicjują je skargi i wnioski o kontrole, których ilość w 2019 r. nieznacznie spadła – do poziomu 2 200 (w 2018 r. – 2 360, w 2017 r. – 2 181, w 2016 r. – 1 700).

Do 3 248 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Kontrole i działania prewencyjno-promocyjne obejmą:

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

W ramach zadań długofalowych inspektorzy pracy będą kontrolować:

- bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

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

- wypadki przy pracy, w tym pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu), osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu,
- przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych,
- wyroby w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,

- przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Inspektorzy pracy będą także prowadzić kontrole, których celem będzie eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, tj. kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych oraz prac przy budowach i remontach dróg.

Kontrolami objęte zostanie również budownictwo infrastruktury kolejowej.

W ramach zadań bieżących inspektorzy pracy w 2020 r. będą kontrolować:

- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- wypłatę minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych,
- przestrzeganie przepisów dotyczących zawierania terminowych umów o pracę,
- gospodarkę komunalną (w zakresie bhp),
- bezpieczeństwo w leśnictwie,
- edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.

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

W 2020 r. pojawiają się nowe zadania kontrolne - inspektorzy pracy będą sprawdzać:

- przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa,
- ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia (produkcja roślinna i zwierzęca),
- wyposażanie pracowników w odzież robocza i środki ochrony indywidualnej,
- przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas,
- funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy,
- przestrzeganie przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi.

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

W 2019 r. kontynuowane będą działania kontrolne w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czasu pracy kierowców.

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

W obszarze czasu pracy prowadzone będą kolejny rok kontrole ukierunkowane na korporacje, jednostki samorządu terytorialnego i urzędy administracji państwowej.

Kontrolami w obszarze spełniania przez pracodawców obowiązków wynikających z ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych w 2020 r. objęte zostaną trzy grupy podmiotów: zatrudniające poniżej 50 osób, od 50 do 249 oraz 250 osób i powyżej.

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

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

W zainteresowaniu inspektorów pracy będą pozostawać praca tymczasowa i agencje zatrudnienia, w tym agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE, a także delegowanie pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej w ramach świadczenia usług.

Plan zadań na 2020 r. uzupełni zadanie własne, w ramach którego inspektorzy pracy będą kontrolować bezpieczeństwo i higienę pracy w podmiotach zajmujących się sprzedażą materiałów budowlanych.

Działalność kontrolno-nadzorcza inspektorów pracy będzie wspierana i uzupełniana przedsięwzięciami promocyjno-prewencyjnymi. W 2020 r. będą realizowane:

- Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny - „Prewencja wypadkowa”,
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”,
- Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy („Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”, „Konkurs dla pracowników młodocianych” - pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego, „Buduj bezpiecznie”, „Bezpieczne gospodarstwo rolne”),
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szczepaj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”,
- Działania informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom”,
- Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”.

W 2020 r. będzie realizowany II etap 3-letniego działania długofalowego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”, rozpoczętego w 2019 r. Celem zadania jest poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na zasadzie samokontroli pracodawcy, po przeszkoleniu, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, uzyskają możliwość dostosowania zakładu do obowiązującego prawa (poprzez określenie i wyeliminowanie nieprawidłowości).