

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2018 ROKU

LUBLIN 2019

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	5
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA	7
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	9
- Wypadki przy pracy	9
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	12
- Tematy własne realizowane przez OIP Lublin	24
2.2. Prawo pracy	31
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	31
- Kontrole prawne	35
2.3. Legalność zatrudnienia	52
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	63
1. Udzielanie porad prawnych	63
2. Prewencja i promocja	67
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	83
V. PLAN NA 2019 ROK	93

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 ustawą z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony 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.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy i 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały. Poszczególne okręgowe inspektoraty pracy obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

W świetle ustawy z dnia 13.04.2007 r. 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 do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy przede wszystkim nadzór i kontrola 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.

Realizując zadania kontrolno-nadzorcze w zakresie legalności zatrudnienia organy Państwowej Inspekcji Pracy kontrolują:

- legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywanie działalności oraz przestrzeganie obowiązku:
 - 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 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- legalność 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.

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje również zadania określone w ustawie z dnia 10.10.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, a także 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.

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.

Ponadto, w kręgu zainteresowań Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje 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.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w ustawie z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy posiadają uprawnienia o charakterze władczym, w tym prawo do wydawania nakazów, 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.

W razie uzasadnionej potrzeby oraz w celu zapewnienia bezpieczeństwa kontrolującym, organy Policji są obowiązane, na wniosek inspektora pracy, do udzielenia stosownej pomocy.

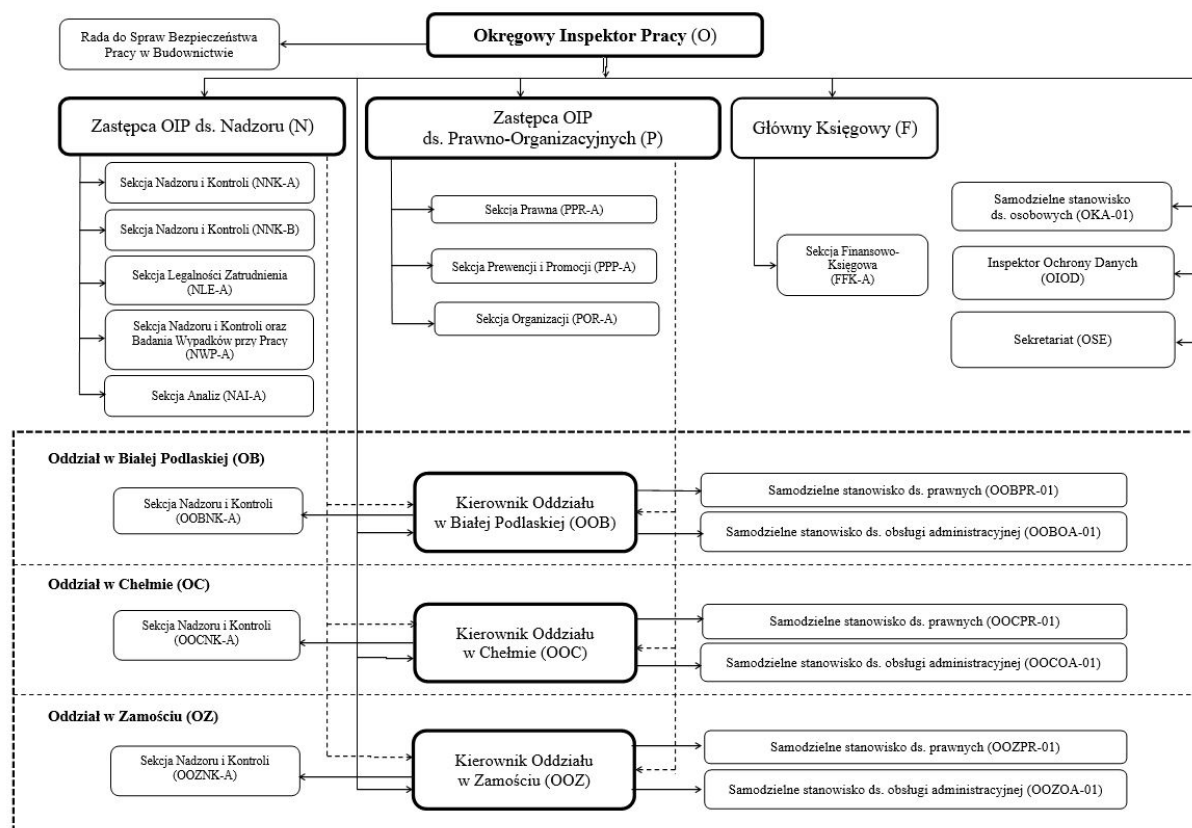
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP działają 3 oddziały z siedzibami w Zamościu, Chełmie i Białej Podlaskiej.

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

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie działa pion nadzoru, pion prawno-organizacyjny, sekcja finansowo-księgowa i kancelaria.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura OIP w 2018 r. przedstawiała się następująco:



Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowych inspektoratów pracy 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.

Na koniec 2018 r. w OIP w Lublinie zatrudnionych było 124 pracowników.

Wg stanu na dzień 31.12.2018 r. funkcje kontrolno-nadzorcze realizowało 81 inspektorów pracy – organów I instancji, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2018 r. na aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu naukę kontynuowało 6 osób – 2 z nich uprawnienia inspektorskie uzyskały w 2018 r., a pozostałe 4 zasilą szeregi inspektorów pracy po zdaniu egzaminów w 2019 r. Pracownicy OIP w Lublinie w przeważającej liczbie posiadają wyższe wykształcenie, w tym wszyscy inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni. Są to głównie magiŝtrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiŝci.

Przy okręgowym inspektorze pracy w Lublinie, jako organ opiniodawczy działa Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

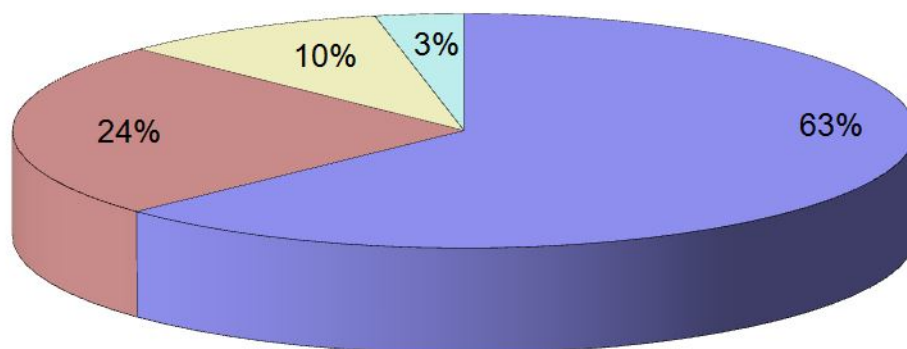
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2018 r. przeprowadzono ogółem 4 226 kontroli, którymi objęto 3 648 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2 657 kontroli).

Ze względu na podział branżowy najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Według form własności najczęściej kontrolowano sektor prywatny (3 856 kontroli).

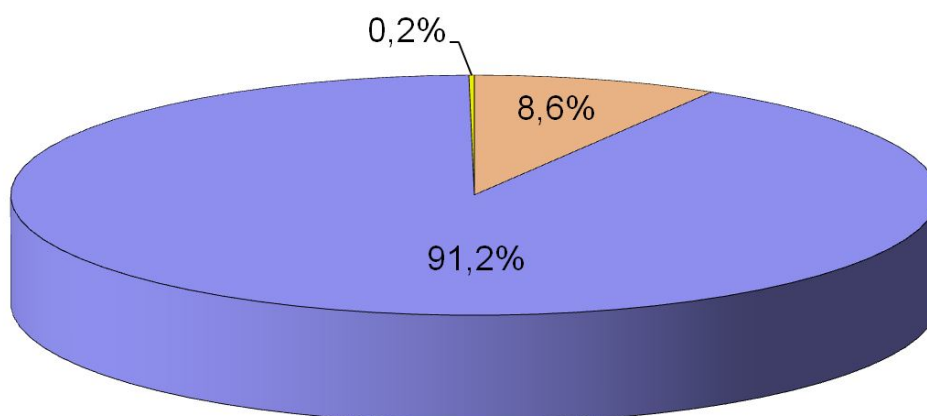
Podział kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników i formę własności przedstawiają poniższe wykresy:

Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



■ 1-9 osób ■ 10-49 osób ■ 50-249 osób ■ powyżej 250 osób

Struktura kontroli wg form własności



■ sektor publiczny ■ sektor prywatny ■ własność nieokreślona

W wyniku czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem:

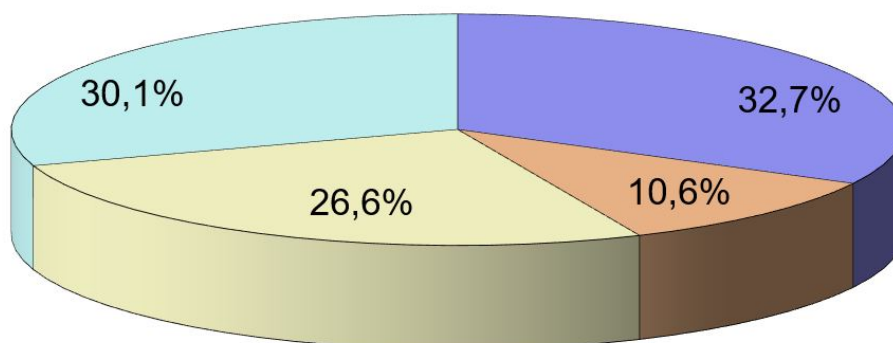
- 15 587 decyzji,
 - 13 038 wniosków w 2 783 wystąpieniach,
 - 768 poleceń
- oraz ujawnili 2 957 wykroczeń.

W związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- skierowano do sądów 209 wniosków o ukaranie,
- nałożono 736 grzywnien w drodze mandatów (łączna kwota 806 350 zł),
- zastosowano 766 środków wychowawczych.

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz zastosowane środki prawne po stwierdzonych wykroczeniach przedstawiają poniższe wykresy:

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych z rygorem natychmiastowej wykonalności



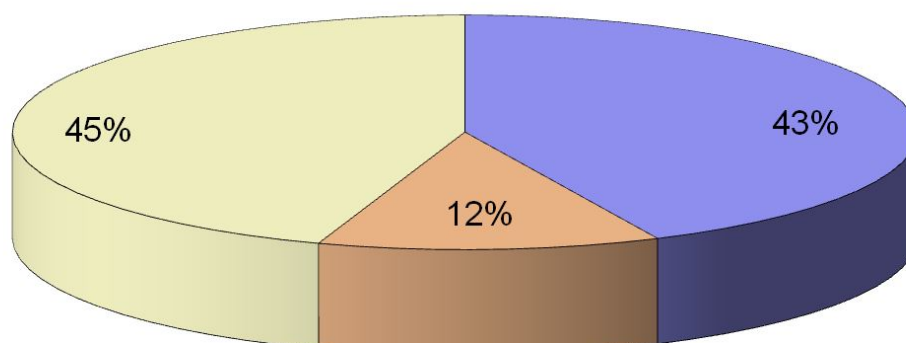
■ wstrzymanie eksploatacji maszyn

■ 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 21 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową lub o utrudnieniu 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

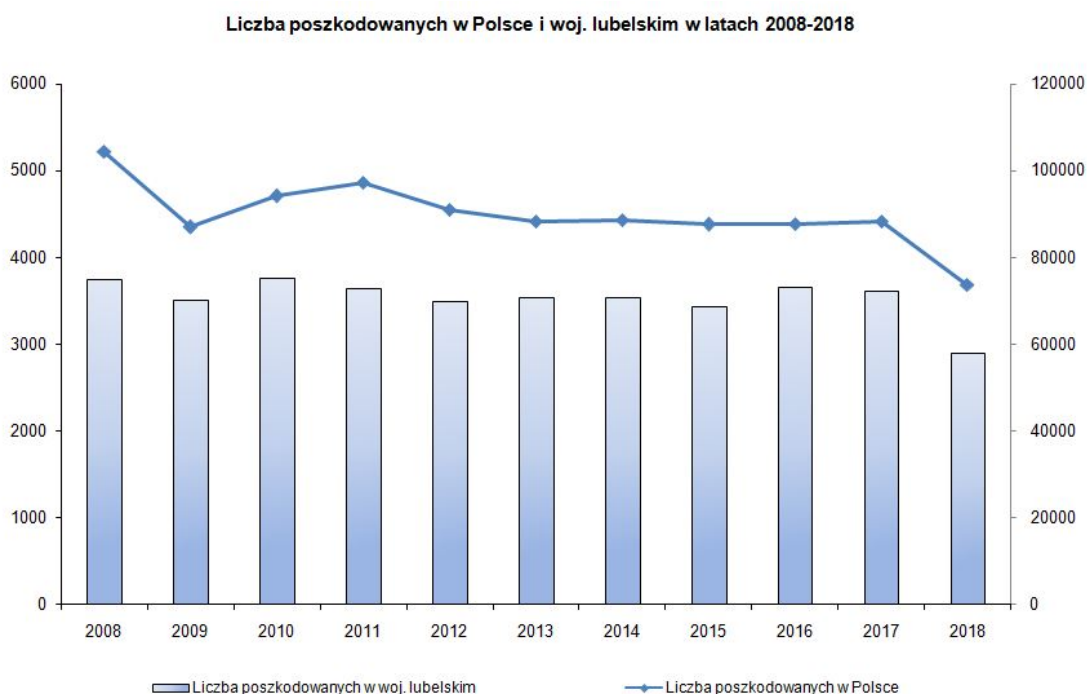
Wypadki przy pracy

Z danych Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2018 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 2 171 osób. Powyższe dane oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do Urzędu Statystycznego. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2018 r. może wynieść około 2 900 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy w ostatnich latach na terenie województwa lubelskiego.

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba poszkodowanych w woj. Lubelskim	3759	3508	3772	3647	3496	3541	3541	3447	3661	3621	2900*

*/szacowana liczba wypadków



Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że liczba wypadków utrzymuje się na porównywalnym poziomie z niewielką tendencją do obniżania się liczby osób poszkodowanych w wypadkach. Ta lekka tendencja spadkowa 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 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 116 wypadków przy pracy. Wypadki zgłaszane były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania - 111 zgłoszeń. Pozostałe zdarzenia zgłoszone zostały przez poszkodowanych, zostały wykryte przez inspektora pracy podczas kontroli lub zostały zgłoszone przez inne instytucje.

Dane dotyczące wszystkich wypadków zaistniałych i zbadanych w 2018 r. na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2018		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	111	8	27	76	111
zbiorowe	5	1	0	8	9

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2008-2018 przyniosły najpoważniejsze skutki, obrazuje niżej przedstawiony wykres:



Analizując strukturę zbadanych wypadków ze względu na sektor gospodarki, w której miały miejsce stwierdzono, że podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej poszkodowanych generowały wypadki w branżach przetwórstwa przemysłowego i budownictwa oraz handlu. W dwóch pierwszych branżach ilość poszkodowanych w wypadkach, które były w 2018 r. badane przez inspektorów pracy, zmniejszyła się w porównaniu do 2017 r., zwłaszcza jest to widoczne w przetwórstwie przemysłowym.

Porównawcze zestawienie ilości poszkodowanych w zbadanych wypadkach w niektórych branżach (w latach 2013-2018) przedstawia poniższa tabela:

Poszkodowani w wypadkach zbadanych w roku:	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Przetwórstwo przemysłowe	38	53	48	31	38	63
Budownictwo	30	34	20	30	40	41
Handel i naprawy	9	9	22	7	14	19
Rolnictwo, leśnictwo	7	7	2	4	3	5
Transport i gospodarka magazynowa	6	7	6	9	7	8
Usługi administrowania	6	3	4	2	4	6
Dostawa wody	5	5	1	9	6	3
Obsługa rynku nieruchomości	5	1	2	1	3	2
Działalność profesjonalna	4	2	0	1	2	0
Edukacja	2	2	0	4	1	0
Administracja publiczna i obrona narodowa	1	3	2	0	1	2
Pozostała działalność usługowa	1	0	0	1	3	0
Kultura, rozrywka i rekreacja	1	2	0	0	0	1

Badając strukturę wydarzeń, które w 2018 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków zbadanych przez inspektorów pracy na terenie OIP w Lublinie ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- upadek osób z wysokości (21 przypadków),
- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (13 przypadków),
- utratę kontroli nad maszyną (11 przypadków),
- odchylenie związane z elektrycznością (9 przypadków),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (8 przypadków),
- emisję par i gazów (6 przypadków),
- utratę kontroli nad środkami transportu (6 przypadków),
- wypadnięcie, wysypanie, wyrzut substancji w stanie stałym (6 przypadków),
- upadek poszkodowanego w dół (4 przypadki),
- poślizgnięcie, potknięcie się (4 przypadki),
- wybuch (3 przypadki),
- obecność w strefie zagrożenia (2 przypadki),
- wyciek, rozbryzgiwanie płynów (2 przypadki),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (2 przypadki),
- utratę kontroli nad obiektem (2 przypadki),
- uszkodzenie, rozerwanie tworzącym odłamki (1 przypadek),
- wstrząs, strach (1 przypadek).

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

Lp.	Podstawy świadczenia pracy	Ilość	%
1.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy	57	49,6
2.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy	27	23,5
3.	Umowa zlecenie	19	16,5
4.	Pracownik zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	5	4,3
5.	Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy	1	0,9
6.	Osoba samozatrudniająca się	1	0,9
7.	Praktykant/uczeń	1	0,9
8.	Inny status	4	3,4

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakres prowadzonych kontroli

W 2018 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oparte były przede wszystkim na Programie działania PIP przewidującym realizację koordynowanych centralnie zadań długofalowych, zadań stałych, zadań bieżących oraz przyjętych na poziomie Inspektoratu zadań własnych.

Zadania długofalowe, koordynowane centralnie, o priorytetowym dla ochrony pracy charakterze prowadzono w szczególności w obszarach:

- bezpieczeństwa w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna (III etap 3-letniego, realizowanego w latach 2016-2018, działania długofalowego).

W ramach zadań o charakterze stałym, ukierunkowanych na problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy realizowano kontrole:

- prac budowlanych i rozbiórkowych;
- prac przy budowach i remontach dróg;
- przestrzegania przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych;
- przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest;
- wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku),
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Jako zadania bieżące, w 2018 r. kontrolowano:

- w górnictwie - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- bezpieczeństwo w przemyśle,
- bezpieczeństwo w leśnictwie.

W ramach zadań własnych prowadzone były kontrole obejmujące swym zakresem bezpieczeństwo i higienę pracy:

- przy przetwórstwie warzyw, owoców i mięsa,

- w warsztatach samochodowych,
- w gospodarstwach rolnych,
- w gospodarstwach rybackich.

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 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 207 kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych u 190 przedsiębiorców.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli budów uchybień należały:

- nieprawidłowości w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowania oraz braki wymaganych elementów zabezpieczających w jego wyposażeniu. Problem stanowią małe budowy, gdzie nikt nie przykłada uwagi do tego, żeby rusztowania były zmontowane w sposób prawidłowy. Ma to również przełożenie na liczbę wypadków związanych z udziałem tego typu rusztowań.
- brak lub niewłaściwie zastosowane środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości. Główną przyczyną tego stanu rzeczy było lekceważenie zagrożeń oraz tempo pracy związane z krótkimi terminami realizacji inwestycji.
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia robót ziemnych (niezabezpieczenie ścian wykopów przed osunięciem, brak wejść/wyjść z wykopu, składowanie urobku bezpośrednio przy krawędzi wykopu, brak zabezpieczenia wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza). Przyczyny tego stanu rzeczy to najczęściej koszty, tempo pracy i lekceważenie zagrożeń.
- brak niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy. Główną przyczyną jest lekceważenie zagrożeń w tym zakresie oraz stosowanie niewłaściwych zabezpieczeń – bardzo często jako oznakowanie miejsc niebezpiecznych zamiast barier, jak wynika to z wymogów bhp, stosowane są taśmy informacyjne, niedbale zamocowane w miejscach wykonywania prac. Na budowach nie przykłada się uwagi do wyznaczania stref niebezpiecznych związanych z wykonywaniem prac na wysokości. W 2018 r. zanotowano kilka wypadków związanych ze spadającymi przedmiotami.
- nieprawidłowości w zakresie użytkowania instalacji i rozdzielnic elektrycznych na placu budowy oraz niewłaściwego podłączenia przewodów elektrycznych z urządzeniami na placu budowy. Jest to bardzo często stwierdzana nieprawidłowość na placu budowy. Wynika ona jednak głównie z niechlujstwa pracowników i kadry nadzorczej, gdyż jej usunięcie nie wymaga praktycznie żadnych kosztów, a jedynie konsekwencji działania.
- brak lub niezgodne z przepisami zabezpieczenie przejść, dojść do stanowisk pracy oraz klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości. Nieprawidłowości wynikają, zarówno z lekceważenia zagrożeń, jak i szukania pozornych oszczędności.
- brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie otworów technologicznych w ścianach zewnętrznych i stropach. Nieprawidłowość wynikała głównie z lekceważenia zagrożeń, niedbalstwa i braku właściwego nadzoru.
- prowadzenie robót bez instrukcji ich bezpiecznego wykonania lub prowadzenie ich niezgodnie z instrukcją. W dalszym ciągu osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów lekceważą znaczenie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, nie dostarczając ich pracownikom lub dostarczając dokumenty, które nie są dostosowane do zakresu i rodzaju prac.

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

- niedopełnienie obowiązków przez osoby kierujące i pracodawców – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego nie wymaga niejednokrotnie dużych nakładów finansowych, tylko uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń, ustalenia właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów BHP,
- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – ponad 78% podmiotów wykonujących prace na kontrolowanych budowach to tzw. mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Skutkuje to brakiem „średniego nadzoru”, brygadzystów, majstrów kierowników robót. Właściciel firmy, sprawujący nadzór nad pracownikami rzadko obecny jest na terenie budowy, co wynika zazwyczaj z konieczności pozyskiwania nowych kontraktów.
- zatrudnianie przez małe firmy osób wykonujących prace głównie na podstawie umów cywilno-prawnych – ma to przełożenie na przygotowanie ich do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w przypadku tych osób nie obowiązują przepisy dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania prac w zakresie szkoleń pracowników, badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac. Brak właściwego przygotowania do wykonywania prac przekłada się bezpośrednio na wypadki przy pracy. Potwierdzają to dane statystyczne, pokazujące zwiększający się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy.
- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, ze względu na trudną sytuację finansową przedsiębiorstwa,
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów BHP, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń,
- zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót (roboty wykonywane są często przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania),
- na terenie dużych budów brak nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót spowodowane zaangażowaniem do realizacji prac dużej ilości firm (bądź osób fizycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilno-prawnych) w krótkim cyklu inwestycyjnym, koordynator ds. BHP na budowie to często osoba, która tylko okazjonalnie przebywa w miejscu wykonywania pracy,
- niechlujstwo i niedbałość o poprawne wykonanie zabezpieczeń – bardzo często na terenie budowy miejsca niebezpieczne okalają prowizoryczne konstrukcje, które nie spełniają wymagań w zakresie budowy i wytrzymałości na przenoszenie obciążeń,
- przerzucanie odpowiedzialności za stan BHP na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy, gdy leży to w gestii generalnego wykonawcy,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby BHP, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

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

- 1 525 decyzji, w tym:
 - 172 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników,
 - 98 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 31 decyzji zakazania wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia ludzi,
 - 42 decyzje skierowania do innych prac 132 pracowników,
- 102 wnioski w 49 wystąpieniach.

Naruszenia w obszarze bhp stanowiły w wielu przypadkach wykroczenia, za które:

- nałożono 78 mandatów karnych na łączną kwotę 90 550 zł,
- skierowano 5 wniosków do sądu o ukaranie obejmujących 9 wykroczeń,
- zastosowano 41 środków oddziaływania wychowawczego.

Z uwagi na brak poprawy warunków pracy, w ramach realizacji tematu inspektorzy pracy wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie dla 7 firm budowlanych o 100% na przyszły rok składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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

- zabezpieczenie pracowników wykonujących prace na wysokości, zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, sztywów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób oraz zabezpieczenie przejść, dojść do stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem z osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 2 149 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu rusztowań, ich posadowienia i wyposażenia – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 977 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych zasilających urządzenia mechaniczne – poprawa warunków pracy dla 623 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie wykonania i zabezpieczenia wykopów, zapewnienia bezpiecznego wejścia/wyjścia z wykopu oraz składowania urobku - poprawa bezpieczeństwa pracy dla 359 osób.

Budownictwo drogowe

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 32 kontrole prac przy budowach i remontach dróg w 31 podmiotach.

Dotyczyły one realizowanych na terenie województwa lubelskiego dużych inwestycji drogowych oraz budowy i przebudowy sieci infrastruktury drogowej zlokalizowanych w pasach drogowych ulic, jak również prac związanych z budową parkingów, remontami ulic, zatok autobusowych, chodników, zjazdów itp.

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

- budowy obiektów inżynierskich, tj. mostów, wiaduktów, estakad i kładek,
- budowę tunelu oraz wyburzenie - rozbiórkę wiaduktu,
- budowy i remontów jezdni dróg i ulic oraz zjazdów o nawierzchniach bitumicznych, jak i z kostki betonowej,
- wykonanie parkingów, zatok autobusowych i chodników,
- roboty ziemne, związane z wykonaniem kanałów sanitarnych i burzowych, koryt pod konstrukcje dróg, rowów przydrożnych i skarp,
- wykonanie infrastruktury drogowej.

Wśród dużych inwestycji objętych kontrolami należy wymienić:

- rozbudowę ul. Grygowej w Lublinie na odcinku od ronda będącego skrzyżowaniem z ul. Pancerniaków do łącznicy z ul. Metalurgiczną wraz z wyburzeniem istniejącego wiaduktu i budową wiaduktów i łącznicy do ul. Rataja,
- przebudowę mostu przez rzekę Siennica w m. Kasjan,
- remont mostu przez rzekę Żółkiewkę w m. Gorzków oraz mostu w Puławach,
- przebudowę i remonty w ciągu drogi wojewódzkiej nr 842 w m. Rudnik Szlachecki - Krasnystaw,
- budowę tunelu drogowego pod linią kolejową, tj. budowę bezkolizyjnego skrzyżowania linii kolejowej Siedlce – Terespol z drogą wojewódzką nr 812 w Białej Podlaskiej,

- ułożenie nawierzchni na drodze krajowej S12 na odcinku Polesie – Puławy,
- przebudowę i rozbudowę kanalizacji deszczowej przy ul. Lwowskiej w Chełmie, przy skrzyżowaniu ulicy Prostej i Wyszyńskiego w Zamościu.

W kontrolach tych szczególną uwagę zwracano na zagrożenia wynikające z różnorodności stosowanych procesów technologicznych, w tym związanych z pracami na wysokości, pracami prowadzonymi w wykopach, jak również pracami prowadzonymi pod ruchem.

Inspektorzy pracy badali również zagrożenia związane z wykonywaniem prac przez kilku przedsiębiorców w jednym miejscu, pracami występującymi w miejscach ogólnodostępnych oraz podejmowali działania mające na celu eliminację tych nieprawidłowości.

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

Ponadto szczególną uwagę zwracano na powierzanie wykonywania robót drogowych 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 lub stosowanie oznakowania niezgodnego z czasową organizacją ruchu,
- brak wygrodzenia stref niebezpiecznych – miejsc w obrębie prowadzonych prac,
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn,
- niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości, przy budowie i remontach obiektów inżynierskich,
- niestosowanie środków ochrony indywidualnej – hełmów, ochronników słuchu, okularów ochronnych, nakolanników, kamizelek ostrzegawczych,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenia ścian 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 kosztach wygrywanych przetargów środków finansowych na zabezpieczanie miejsc, w których prowadzone są prace;
 - brak zabezpieczeń miejsc ogólnodostępnych wynikających z tempa pracy – szybkiego postępu robót liniowych, 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, skąd wynikają zagrożenia i brak wiedzy o sposobach zabezpieczania stanowisk pracy i bezpiecznego prowadzenia procesów pracy;
 - częste zmiany w przepisach związanych z prowadzoną działalnością oraz zatrudnianiem pracowników, z którymi nie ma możliwości zapoznania się w sposób odpowiedni podczas sezonu;
 - zbyt rygorystyczne przepisy odnośnie zabezpieczania budowli i miejsc, w których prowadzone są prace;

- według inspektorów pracy:
 - niezapoznanie się kierowników robót i osób nadzorujących z dokumentacją, np. z czasową organizacją ruchu, planem BIOD 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;
 - niedostateczna wiedza wykonawców o przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - nieprawidłowa koordynacja i organizacja prac prowadzonych przez kilku wykonawców w jednym miejscu;
 - wykonywanie prac przez osoby, które nie mają świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonych procesów technologicznych – brak szkoleń, kwalifikacji, powierzanie prowadzenia prac osobom wykonującym prace na podstawie umów cywilno-prawnych.

W wyniku czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali 137 decyzji dotyczących eliminacji zagrożeń, w tym:

- 112 decyzji ustnych,
- 53 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa),
- 6 decyzji wstrzymujących prace,
- 12 decyzji skierowania do innych prac.

Ponadto do pracodawców skierowano 4 wystąpienia zawierające 9 wniosków dotyczących 116 pracowników oraz 1 polecenie dotyczące 6 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami:

- mandatami karnymi ukarano 5 osób winnych zaistniałych nieprawidłowości (5 wykroczeń), na łączną kwotę 5 200 zł,
- zastosowano 6 środków wychowawczych dotyczących 7 wykroczeń,
- skierowano 1 wniosek do sądu zawierający 3 zarzuty.

Do ZUS skierowano jeden wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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:

- w 33 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz wyposażenia w odzież i obuwie robocze,
- w 20 przypadkach zabezpieczono, wydzielono i oznakowano strefy niebezpieczne w miejscach prowadzenia prac,
- w 20 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy – brak uprawnień kwalifikacyjnych, szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich, opracowania i zapoznania z oceną ryzyka zawodowego,
- w 15 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z zabezpieczeniem instalacji elektrycznych stosowanych na budowach oraz wyposażenia maszyn w niezbędne osłony,
- w 14 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane z ciągami komunikacyjnymi – przejścia, drabiny, kładki,
- w 8 przypadkach zabezpieczono miejsca budów przed dostępem osób niezatrudnionych,
- w 7 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia pracy na wysokości i w wykopach,

- w 8 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów,
 - w 4 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące prowadzenia procesów technologicznych (brak lub niestosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych),
 - w 9 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej.
- Łączna liczba osób, dla których ograniczono zagrożenia, poprzez wyeliminowanie nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania pracy to 657 pracowników.

Azbest

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 12 kontroli wykonywania prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest.

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

- podmioty, które zajmują się wykonywaniem robót budowlanych, przede wszystkim w zakresie dociepleń budynków oraz prac dekarских i posiadają grupę pracowników przygotowanych do pracy w kontakcie z azbestem, tj. przeszkolonych i wyposażonych w wymagane przepisami środki ochrony indywidualnej, a także spełniają wszelkie wymogi formalne,
- podmioty wykonujące dorywczo prace w kontakcie z azbestem, bez właściwego przygotowania pracowników.

Podczas prowadzonych kontroli stwierdzono, iż bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 46 pracujących. Najczęściej były to ekipy 2-4 osobowe, jedynie w przypadkach, kiedy było to podyktowane względami organizacyjnymi, prace wykonywane były przez większą liczbę pracowników, przy czym nie wszyscy z nich pracowali podczas demontażu, np. kierowcy, których kontakt z azbestem sprowadzał się do załadunku zafoliowanego już odpadu i wywiezienia go w miejsce składowania.

Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy pracach w kontakcie z azbestem.

U wszystkich skontrolowanych pracodawców wystąpiły braki lub uchybienia mające związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Łącznie ujawniono 52 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 40 decyzji administracyjnych (w tym 33 ustnych) i 12 wniosków w wystąpieniach.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 10 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 3 osoby mandatami na łączną kwotę 3 100 zł, a wobec 1 osoby zastosowano środek wychowawczy, co ma związek z tym, że była to pierwsza kontrola pracodawcy.

Podczas przeprowadzonych kontroli udzielono 67 porad technicznych oraz 12 porad prawnych.

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

- brak wymaganych środków ochrony indywidualnej, tj. kombinezonów ochronnych oraz maseczek przeciwpyłowych, a także nieużywanie przez pracowników otrzymanych środków ochrony indywidualnej lub zdejmowanie odzieży lub maseczek w trakcie wykonywania prac;
- brak planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest;
- brak ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac, miejsca składowania odpadów lub wygradzenie wykonane w sposób nieskuteczny, dający możliwość dostępu osobom postronnym, nieupoważnionym;

- niewłaściwy sposób składowania odpadu, w kilku przypadkach odpad składowany był bezpośrednio na gruncie, bez wymaganego zabezpieczenia przed przenikaniem włókien azbestowych do środowiska, brak oznakowania odpadu i miejsca jego składowania;
- brak środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości oraz hełmów ochronnych lub niewłaściwe ich stosowanie, np. zdejmowanie środków ochrony w postaci szelek bezpieczeństwa w sytuacji kiedy istniało jeszcze zagrożenie upadkiem z wysokości.

Skierowane w trakcie kontroli środki prawne miały na celu przede wszystkim wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, a w konsekwencji doprowadziły 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 pokrycia dachowego, tzw. "eternitu") z uwagi na brak zabezpieczenia przed upadkiem – poprawa bezpieczeństwa pracy 2 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej, wymaganych przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem - poprawa bezpieczeństwa pracy 11 osób,
- odsunięto pracowników od pracy w związku z brakiem środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości oraz ochron głowy (hełmów ochronnych), wymaganych przy wykonywaniu prac na wysokości - poprawa bezpieczeństwa pracy 11 osób,
- usunięto nieprawidłowości w zakresie posadowienia i wyposażenia rusztowań, z których wykonywane były prace demontażowe wyrobów zawierających azbest – usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia 3 osób,
- wyegzekwowano właściwe zabezpieczenie odpadu azbestowego przed przenikaniem jego włókien i pyłów do otoczenia - nieprawidłowość dotyczyła w sumie 7 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.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa w kontrolowanych podmiotach to:

- wg pracodawców:
 - brak na rynku pracy doświadczonych, świadomych zagrożeń pracowników, dobrze przygotowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, tj. na wysokości wraz z pracami w kontakcie z azbestem,
 - brak skutecznych narzędzi do egzekwowania od pracowników przestrzegania przepisów bhp przez fakt, że odpowiedzialność w tym zakresie przed organami kontroli i nadzoru leży wyłącznie po stronie pracodawców lub osób organizujących prace, wyniki kontroli wykazały, że w większości przypadków pracodawcy wyposażali pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej, a ich brak podczas wykonywania prac spowodowany był tym, że środki ochrony nie były przez pracowników stosowane,
 - pośpiech spowodowany tempem prac, wynikającym z treści umów zawartych ze zleceniodawcami, inwestorami, z których niewywiązanie się może skutkować nałożeniem kar finansowych, powyższe powodowane jest tym, że przedmiotowe prace należą do sezonowych,
- wg inspektorów pracy:
 - brak skutecznego nadzoru nad wykonywaniem prac w kontakcie z azbestem, które w przeważającej większości wykonywane są na wysokości, czyli wymagają szczególnej ostrożności i wiedzy w zakresie występujących zagrożeń, najczęściej prace takie wykonuje 2-4 pracowników fizycznych, a w miejscu demontażu nie ma osoby nadzorującej oraz egzekwującej przestrzeganie wymogów prawnych,

- brak wypracowanych mechanizmów samokontroli oraz świadomości realnego zagrożenia, wynikającego z obecności włókien azbestowych i tym samym niedostateczna ochrona siebie, osób postronnych i środowiska,
- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, co podyktowane jest dużą konkurencją na rynku pracy, skłania to pracodawców do realizacji kontraktów na granicy opłacalności finansowej i prowadzi do patologii polegającej na stawianiu kwestii materialnych ponad życie i zdrowie człowieka.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2018 r. w ramach realizacji tematu związanego z kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 74 kontrole u 66 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 (37 kontroli u 33 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).

W kontrolowanych w 2018 r. zakładach pracy chronionej, zatrudnienie pracowników było zróżnicowane: od największych zatrudniających 225 pracowników, w tym 142 osoby niepełnosprawne i 202 pracowników, w tym 105 osób niepełnosprawnych, do najmniejszych zatrudniających 46 pracowników, w tym 44 osoby niepełnosprawne i 29 pracowników, w tym 17 osób niepełnosprawnych.

W 2018 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.

Pozostałe kontrole zostały przeprowadzone na wniosek pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, wynikały z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2018 r. lub zostały zaplanowane w oparciu o wytyczne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili – na wniosek NIK - 5 kontroli w wytypowanych jednostkach (administracja publiczna, państwowe osoby prawne).

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 34 porady prawne oraz 87 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W ramach realizacji tematu związanego z kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy wydali ogółem 129 decyzji, 52 wnioski w wystąpieniach oraz 5 poleceń.

Przy utrzymującej się na podobnym poziomie liczbie czynności kontrolnych w stosunku do roku poprzedniego, w 2018 r. inspektorzy pracy stwierdzili większą liczbę nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz mniejszą liczbę nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy. Jednym z wyznaczników stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest liczba wydanych środków prawnych przypadających na jedną kontrolę. W 2018 r. w porównaniu do 2017 r., nastąpił wzrost liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę oraz spadek liczby wniosków w wystąpieniach.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzono przy organizacji stanowisk pracy, w związku z eksploatacją instalacji elektrycznej, maszyn i urządzeń technicznych, natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło czasu pracy i udzielania urlopów wypoczynkowych.

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. Oprócz kontroli przeprowadzanych zgodnie z harmonogramem, kontroli okresowych oraz w związku z wnioskami kierowanymi do OIP w Lublinie, duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj ma dobór zakładów pracy do kontroli. Wśród kontrolowanych zakładów występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale występują również małe zakłady zajmujące się drobną produkcją i handlem czy też zatrudnianiem osób przy pilnowaniu.

Kontrole w zakładach pracy chronionej 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. Ponad 90% nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy została stwierdzona w 5 zakładach pracy chronionej. Wśród 5 zakładów, w których stwierdzono najwięcej nieprawidłowości, 4 zakłady to spółdzielnie. W 2018 r. wydano 21 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu (art. 108 kpa), 2 decyzje wstrzymujące pracę i 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. W 2017 r. wydano tylko 7 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania (art. 108 kpa.).

Tak jak w latach poprzednich, najczęstszą przyczyną stwierdzanych 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 podatkowych oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który najczęściej wymieniany był przez pracodawców jest coroczny wzrost płacy minimalnej. Ponadto pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, w tym zwłaszcza osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (najlepiej z 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 nawet występują przypadki, gdy zatrudniani są emeryci, którzy rejestrują się w PUP jako osoby poszukujące pracy. Problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników oraz organizowanie stanowisk pracy pod koniec roku sprawia, iż nawet w zakładach pracy chronionej stwierdzane są nieprawidłowości związane z tworzonym nowym stanowiskiem 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 badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp, a także przeprowadzenie okresowych przeglądów stanowisk pracy. Przeprowadzanie okresowych przeglądów pomieszczeń i stanowisk pracy oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzanych nieprawidłowości zapobiega narażaniu pracowników na utratę życia lub zdrowia. Podjęcie takich działań nie wymaga od pracodawcy dużych nakładów finansowych. Inne stwierdzane nieprawidłowości dotyczące stanu pomieszczeń pracy czy przeprowadzenia pomiarów instalacji elektrycznej, wymagają większych środków pieniężnych.

Najwięcej nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli jednostek administracji publicznej i państwowych osób prawnych zatrudniających osoby niepełnosprawne dotyczyło czasu pracy. Większość stwierdzonych nieprawidłowości wynikało z braku elementarnej wiedzy na temat norm czasu pracy osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w zakresie tygodniowej normy czasu pracy osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, tj. 40 godzin tygodniowo, a nie jak było to przyjmowane przez osoby

odpowiedzialne za ustalanie czasu pracy - zgodnie z Kodeksem pracy „przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy”. Stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń wynikały z braku odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy pracownikiem odpowiedzialnym za sprawy bhp a pracownikiem odpowiedzialnym za sprawy kadrowe (brak zaliczenia czasu trwania szkolenia okresowego z zakresu bhp do czasu pracy), lub tak jak w innym przypadku, z błędów rachunkowych w obliczeniu wymiaru czasu pracy, które powodowały zaniżenie wynagrodzenia pracownicy przez szereg lat. Nieprawidłowości dotyczące stanowisk pracy, szkoleń z zakresu bhp, badań lekarskich oraz braku ewidencji czasu pracy wynikały m.in. z niewłaściwego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp. Ponadto w podmiotach tych nie było wcześniej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontrola nie dotyczyła przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W wyniku stwierdzenia rażących nieprawidłowości stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracowników, inspektorzy pracy:

- nałożyli 4 mandaty za 4 wykroczenia, na łączną kwotę 4 500 zł (2 mandaty w zakładach pracy chronionej, 2 mandaty w zakładach nieposiadających status zakładu pracy chronionej, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),
- zastosowali 5 środków wychowawczych, za 6 wykroczeń (1 środek w zakładzie aktywności zawodowej, 4 środki w jednostkach administracji publicznej i państwowych osobach prawnych zatrudniających osoby niepełnosprawne).

W latach 2016-2018 żaden z zakładów nie ubiegał się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej. Zakłady pracy posiadające status zakładu pracy chronionej wykazują niewielkie zainteresowanie „rozszerzeniem” statusu zpch, zwłaszcza dotyczy to zakładów posiadających siedzibę w woj. lubelskim. W 2018 r. jeden zakład posiadający status zpch, z siedzibą w woj. lubelskim wystąpił z wnioskiem o rozszerzenie statusu. Było to związane z utworzeniem punktu sprzedaży m.in. własnych wyrobów i zatrudnieniem 1 pracownika.

W 2018 r. przeprowadzono więcej kontroli w zakładach pracy chronionej. Kontrolami objęto 10 zakładów zatrudniających łącznie 762 osoby niepełnosprawne.

Tak jak w latach poprzednich, tak i w 2018 r. nie przeprowadzono żadnej kontroli w oparciu o art. 26 ust. 6 w/w ustawy, w celu stwierdzenia dostosowania stanowisk pracy do rodzaju i stopnia niepełnosprawności poszczególnych pracowników. W związku z kierowanymi wnioskami dotyczącymi refundacji kosztów utworzenia stanowisk pracy, pracodawcy oczekują od inspektorów pracy pozytywnego zajęcia stanowiska. 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. Jednym z czynników powodujących wydawanie negatywnych „opinii” dotyczących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych jest fakt kierowania przez starostów wniosków do OIP w ostatnich miesiącach roku, a nawet w połowie grudnia, gdy środki z PFRON należy rozliczyć do końca danego roku. Pracodawcy podpisujący „w ostatniej chwili” umowy z urzędami na wyposażenie stanowisk pracy osób niepełnosprawnych nie są w stanie odpowiednio przygotować stanowisk pracy.

Tylko nieliczna 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 osób niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Bardzo często w zakładach tych prowadzone są zajęcia usprawniające, a także zajęcia artystyczne umożliwiające pracownikom rozwijanie zainteresowań.

„Pierwsza kontrola”

Rok 2018 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 2018 r. 493 kontrole w 493 podmiotach.

W trakcie kontroli udzielono 1 183 porady prawne, w tym 272 z zakresu legalności zatrudnienia oraz 1 044 porad technicznych.

W wyniku „pierwszych” kontroli przeprowadzonych w 2018 r. inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 2 802 decyzje, które dotyczyły 10 421 pracowników,
- 2 685 wniosków w 464 wystąpieniach, które dotyczyły 10 390 pracowników,
- 189 poleceń, które dotyczyły 449 pracowników.

Realizując środki prawne dot. świadczeń pieniężnych, po kontrolach wypłacono niemal 180 000 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2018 r. naruszeń należą:

- w zakresie prawnej ochrony pracy: nieprzestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę, nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, brak obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresie rozliczeniowym czasu pracy, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy w okresie rozliczeniowym, niezapewnienie odpoczynku dobowego, brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych. Szczególnie należy zwrócić uwagę na fakt, iż praktycznie co czwarta przeprowadzona kontrola zawierała naruszenia w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych.
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: brak badań w zakresie bhp (w szczególności instruktażu ogólnego i stanowiskowego), brak badań lekarskich, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, brak odzieży i obuwia roboczego, Wydane decyzje w zakresie bhp stanowiły ok. 98% wszystkich decyzji. Natomiast decyzje dot. wstrzymania prac, eksploatacji maszyn, skierowania do innych prac, zakazu wykonywania pracy (czyli nieprawidłowości „większej wagi”) stanowiły ok. 3,6% wszystkich decyzji bhp. Dotyczyły one w szczególności uregulowania nieprawidłowości dotyczących 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 i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy, wykonywanie pracy przez cudzoziemców bez wymaganego zezwolenia na pracę. Poważniejsze naruszenia w postaci nieopłacenia składek na fundusz pracy za dłuższy okres czasu, czy też nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców stwierdzono jedynie w kilku przypadkach.

Naruszenia przepisów prawa pracy (w tym bhp i legalności zatrudnienia) najczęściej występowały w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. Ogółem w tych podmiotach wydano ok. 79% wszystkich decyzji nakazowych, 76% wniosków w wystąpieniach, stwierdzono 72% wykroczeń oraz nałożono 72% mandatów i skierowano 100% wniosków o ukaranie do sądu.

Podmioty większe (zatrudniające od 10 pracowników) są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. Natomiast podmioty mniejsze, dopiero zaczynające prowadzenie swojej działalności gospodarczej, często w ogóle nie posiadają jakiegokolwiek wiedzy odnośnie przepisów prawa (lub posiadają w znikomym stopniu) odnośnie przepisów prawa. Nie zawsze też korzystają z pomocy wykwalifikowanych specjalistów, np. biur rachunkowych, co wiąże się z popełnianiem przez te podmioty błędów i nieprawidłowościami w zakresie stosowania istniejących przepisów.

Na pewno jedną z poważniejszych przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości (np. w wypłacie świadczeń pieniężnych) są względy ekonomiczne dotyczące poszczególnych podmiotów kontrolowanych – trudna sytuacja finansowa (brak środków finansowych z uwagi na brak 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. W tym miejscu nie możemy zapominać o zobowiązaniach wynikających z innych przepisów, chociażby z przepisów prawa pracy a zwłaszcza przepisów bhp (koszty badań lekarskich, szkoleń bhp itp).

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 „działanie na skróty”, czyli w szarej strefie.

Nie bez znaczenia jest również zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jako panaceum na bolączki związane z ponoszeniem kosztów związanych z powierzaniem 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.

Tematy własne realizowane przez OIP Lublin:

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców i mięsa

W ramach realizacji w/w tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 26 kontroli w 26 podmiotach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa mięsnego oraz owocowo-warzywnego.

Zakres prowadzonych kontroli uwzględniał zagadnienia techniczne oraz formalne bhp, dotyczące w szczególności:

- organizacji stanowisk pracy oraz stanu technicznego maszyn i urządzeń linii produkcyjnych,
- organizacji pracy w transporcie ręcznym i zmechanizowanym przy produkcji oraz w magazynach z uwzględnieniem sposobu magazynowania i składowania,
- stanu technicznego instalacji chłodniczych, pomieszczeń i przestrzeni chłodzonych,
- wyposażenia pracowników wykonujących czynności przy produkcji, w magazynach lub przy obsłudze instalacji chłodniczych w odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz sprzęt ratunkowy i środki pierwszej pomocy,
- przygotowania pracowników do pracy, tj. badania lekarskie, szkolenia bhp.

Dodatkowo w czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy dokonywali oceny bieżących warunków pracy z uwzględnieniem informacji mających wpływ na elementy stanu bhp, tj. okoliczności zaistniałych w danym zakładzie charakterystycznych dla branży wypadków przy pracy oraz wyników i wniosków wynikających z zakładowej oceny ryzyka zawodowego dla produkcyjnych stanowisk pracy.

Stwierdzone w zakładach wypadki przy pracy były charakterystyczne dla branży przetwórstwa spożywczego. Zagrożenia, które przyczyniły się do powstania opisanych wypadków przy pracy oszacowano w zakładowych ocenach ryzyka zawodowego dla produkcyjnych stanowisk pracy.

W poddanych kontroli zakładach nie stwierdzono chorób zawodowych.

W wyniku przeprowadzonych w 2018 r. kontroli wydano:

- 296 decyzji, w tym:
 - 4 decyzje wstrzymujące wykonywanie prac,
 - 20 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 2 decyzje skierowania 5 pracowników do innych prac.
- 9 wystąpień z 16 wnioskami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy:

- skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie (obejmujący 1 wykroczenie),
- nałożono 7 mandatów zawierających 18 wykroczeń,
- zastosowano 7 środków wychowawczych (za 13 wykroczeń).

Podczas czynności kontrolnych udzielono łącznie 101 porad technicznych oraz 51 porad prawnych.

Do najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości należy zaliczyć:

- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu procesów technologicznych, magazynowaniu, transporcie oraz obsłudze maszyn i urządzeń technicznych,
- brak oznakowania elementów sterowania na pulpitych użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych,
- brak osłon niebezpiecznych elementów ruchomych napędów maszyn i urządzeń technicznych oraz elementów roboczych maszyn i urządzeń technicznych,
- brak układów sterowania przeznaczonych do całkowitego i bezpiecznego zatrzymania eksploatowanych maszyn,
- brak oznaczeń na terenie zakładu miejsc niebezpiecznych widocznymi znakami i barwami bezpieczeństwa (różnice poziomów, otwory technologiczne, gorące powierzchnie),
- brak udokumentowanych badań lekarskich pracowników oraz szkoleń pracodawców i pracowników z zakresu bhp,
- nieuwzględnianie w kartach oceny ryzyka zawodowego istotnych zagrożeń związanych z wykonywaną pracą dla produkcyjnych i technicznych stanowisk pracy,
- niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniącej przed przecięciem powłok brzusznych oraz dłoni.

Jako przyczynę występujących nieprawidłowości, pracodawcy wskazują brak pełnej wiedzy w zakresie wymogów określonych przepisami prawa pracy, w tym przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dużą liczbę i różnorodność przepisów, które dotyczą prowadzenia działalności gospodarczej.

W ocenie inspektorów pracy, stwierdzone nieprawidłowości miały w większości charakter zaniedbań organizacyjnych, będących konsekwencją nieznamomości (lekceważenia) podstawowych przepisów i zasad bhp. Przejawiały się one zwłaszcza w braku uregulowań wewnętrznych (np. braku instrukcji bhp podczas procesów technologicznych oraz obsługi maszyn i urządzeń technicznych, braku lub niepełnej

„lakoicznej” oceny ryzyka zawodowego), braku dbałości o utrzymanie w należytym stanie eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz nierzetelnym przygotowaniu pracowników do wykonywania pracy.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych oraz podjętych działań, pracodawcy m.in.:

- opracowali instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dla prowadzonych procesów technologicznych i użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych,
- oznaczyli znakami i barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne na terenie zakładów pracy.

W wyniku wydanych decyzji skierowania 5 pracowników do innych prac do czasu wyposażenia w środki ochrony indywidualnej pracodawcy wyposażyli pracowników w wymagane środki ochrony.

Ponadto, z uzyskanych od pracodawców informacji wynika, iż 13 maszyn zostało wyposażonych w niezbędne osłony elementów niebezpiecznych oraz układy sterowania przeznaczone do ich bezpiecznego uruchamiania i zatrzymania.

Pracodawcy skierowali na badania lekarskie zatrudnionych pracowników w celu uzyskania zaświadczeń lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanych stanowiskach pracy, a także poddali ich wymaganym szkoleniom z zakresu bhp w celu nabycia potrzebnych umiejętności oraz znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto przeprowadzili udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy oraz dokonano ponownej oceny ryzyka zawodowego w przypadku jej powierzchniowej oceny z pominięciem istotnych zagrożeń wypadkowych występujących na stanowiskach pracy.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych

W 2018 r. w ramach realizacji tematu, kontrolą objęto 45 podmiotów, w których dokonano oceny stanu przestrzegania niektórych przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.

Inspektorzy pracy reagując na stwierdzone naruszenia, wydali pracodawcom 277 decyzji, w tym 62 decyzje ustne i 215 pisemnych, zawartych w 68 nakazach oraz skierowali do nich 72 wnioski zawarte w 24 wystąpieniach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 186 decyzji terminowych. W wyniku 10 kontroli, inspektorzy reagując na stwierdzone nieprawidłowości, 17 decyzjom nadali rygor natychmiastowej wykonalności w związku z art. 108 kpa, po stwierdzeniu bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. W większości były to pojedyncze decyzje dotyczące skierowania pracowników na badania lekarskie lub poddania ich szkoleniom wstępnym w zakresie bhp oraz zabezpieczenia i oznakowania stanowisk pracy. W 1 zakładzie wydano 1 decyzję zakazu wykonywania prac (prowadzenia prac i komunikacji w bezpośrednim sąsiedztwie krawędzi kanału obsługowego znajdującego się w pomieszczeniu warsztatowym do czasu wydzielenia, oznaczenia i zabezpieczenia krawędzi tego kanału przed możliwością upadku z wysokości).

W 5 zakładach inspektorzy reagując na stwierdzone nieprawidłowości wydali 7 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn po stwierdzeniu nieprawidłowości mogących prowadzić do bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia operatora. W większości były to pojedyncze maszyny wykorzystywane do obróbki metalu, takie jak szlifierki, tokarki i wiertarki oraz wyważarki kół, które nie posiadały osłon i odpowiednio bezpiecznych elementów sterowana.

Po przeprowadzeniu kontroli w sześciu zakładach w wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów prawa, wobec odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, zastosowano środki wychowawcze.

W ocenianych zakładach najczęściej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie przygotowania pracowników do pracy. W 33 kontrolowanych podmiotach wystąpiły nieprawidłowości w zakresie badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp pracowników i innych zatrudnionych (nieprzeprowadzanie szkoleń, niekierowanie na badania lekarskie, nieprzestrzeganie wymaganych terminów i niewłaściwe dokumentowanie wymaganych szkoleń).

Stosunkowo dużo uchybień stwierdzono także w zakresie przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników i zatrudnionych o zagrożeniach i sposobach ich eliminowania.

Drugim, co do ilości stwierdzonych nieprawidłowości, był obszar transportu i magazynowania. Najczęstszymi uchybieniami w tym zakresie były: brak określenia i oznaczenia obciążalności urządzeń wykorzystywanych do składowania, magazynowania i przechowywania oraz brak instrukcji dotyczących magazynowania i składowania. Dużą grupę tych uchybień stanowiły nieprawidłowości dotyczące organizacji miejsc wykorzystywanych do magazynowania, sposobu prowadzenia magazynowania i składowania oraz bezpiecznego przejścia i dojścia do wydzielonych w tym celu powierzchni i wykorzystywanych regałów.

Stosunkowo dużą liczbę nieprawidłowości odnotowano również w zakresie zagadnień związanych z obiektami, pomieszczeniami pracy i pomieszczeniami higieniczno-sanitarnymi, a w szczególności w zakresie dostosowania obiektów i pomieszczeń do procesów i technologii (wysokość, kubatura, temperatura, oświetlenie wentylacja, stan techniczny, w tym zabezpieczenia, oznaczenia).

Dużą liczbę nieprawidłowości odnotowano również w kategorii maszyny, urządzenia, instalacje i narzędzia. W tej kategorii najczęściej nieprawidłowości wystąpiło w zakresie ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym. Dominującym naruszeniem było niezapewnienie badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim i pośrednim oraz niezapewnienie ochrony przeciwporażeniowej w instalacji i przewodach zasilających elektronarzędzia.

W podmiotach, w których prowadzono czynności kontrolne były eksploatowane urządzenia podlegające dozorowi technicznemu (kolumnowe lub dwukolumnowe, elektryczne lub hydrauliczne podnośniki samochodowe oraz zbiorniki ciśnieniowe wykorzystywane do zasilania instalacji pneumatycznych). W ramach czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali sprawdzenia dokumentacji tych maszyn i urządzeń pod kątem uzyskania ważnej decyzji właściwego organu Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającego na ich eksploatację. W wyniku przeprowadzonych kontroli w 12 zakładach stwierdzono fakt zainstalowania i wykorzystania takich urządzeń bez ważnej decyzji zezwalającej na ich eksploatację. W tym zakresie skierowano do właściwego UDT 12 zawiadomień o użytkowaniu urządzeń podlegających dozorowi technicznemu bez ważnej decyzji.

Realizując 62 decyzje ustne już w czasie prowadzonych kontroli, zapewniono w kontrolowanych zakładach: skierowanie pracowników na badania lekarskie i udokumentowanie przeprowadzonych szkoleń wstępnych; a także wydzielenie właściwych miejsc składowania, zabezpieczając składowane materiały oraz usuwając je z przejść i ciągów komunikacyjnych; właściwy sposób prowadzenia prac transportowych oraz zapewniono ład i porządek na stanowiskach pracy.

W ocenie inspektorów pracy, stwierdzone nieprawidłowości miały w większości charakter zaniedbań organizacyjnych, będących konsekwencją nieznamomości lub lekceważenia obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp. Przejawiały się

zwłaszcza w braku uregulowań wewnętrzzakładowych (np. instrukcji bhp, instrukcji i zasad prowadzenia prac, oceny ryzyka, ustalenia rodzajów odzieży i obuwia, ewidencji ich wydawania), przestrzegania terminów prowadzenia szkoleń bhp i kierowania na okresowe badania lekarskie. Wykazały również brak dbałości o utrzymanie właściwej komunikacji na stanowiskach i w miejscach pracy, brak oznakowania, wyznaczenia i zabezpieczenia dróg i miejsc niebezpiecznych na terenie i w obiektach zakładów.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych

Realizując temat inspektorzy pracy przeprowadzili 22 kontrole w podmiotach zajmujących się różnorodną produkcją rolniczą (działalność sadownicza, szkółkarstwo, produkcja drobiu, gospodarstwo szklarniowe, chów zwierząt, produkcja roślinna).

W wyniku ustaleń dokonanych w czasie kontroli inspektorzy pracy wydali: 143 decyzje, 38 wniosków w 10 wystąpieniach i 2 polecenia. Nałożono 5 mandatów za 10 wykroczeń (łączna wysokość wymierzonych grzywien – 5 000 zł).

Mając na uwadze wydane decyzje należy stwierdzić, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- braku pomiarów eksploatowanej instalacji elektrycznej, stanu izolacji obwodów zasilających, niezabezpieczonych rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób postronnych oraz przewodów zasilających przed uszkodzeniami mechanicznymi - w 10 zakładach,
- niewłaściwego stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych (np. brak osłon przekładni napędowych, opisu w języku polskim przycisków sterujących) - w 7 zakładach,
- braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, niezapoznania pracowników z dokonaną oceną ryzyka – w 5 zakładach,
- niezabezpieczonych otworów technologicznych przed możliwością przypadkowego wpadnięcia pracowników - w 4 zakładach,
- niewłaściwego przygotowania zawodowego pracowników, tj. brak profilaktycznych badań lekarskich wstępnych i okresowych, brak szkoleń z zakresu bhp - szkoleń wstępnych, okresowych (pracowników i pracodawców) - w 4 zakładach,
- niezabezpieczenia eksploatowanych maszyn przed uruchomieniem przez osoby postronne - w 4 zakładach,
- braku instrukcji bhp dotyczących prowadzenia prac polowych, obsługi zwierząt, prac transportowych, składowania - w 3 zakładach.

Podczas kontroli w 5 zakładach wydano 13 decyzji wstrzymujących eksploatację użytkowanych maszyn i urządzeń ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia obsługujących pracowników.

Wydano ponadto 3 decyzje skierowania pracowników do innych prac z uwagi na brak kwalifikacji (uprawnień) do wykonywania określonych robót, brak środków ochrony indywidualnej, których stosowanie jest niezbędne przy określonych pracach (w 3 zakładach, decyzje dotyczyły 3 pracowników).

Główne nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli dotyczące prawnej ochrony pracy regulowane przez inspektorów pracy w wnioskach wystąpień to:

- brak ewidencji odzieży i obuwia roboczego, nieustalenie ekwiwalentu za używanie odzieży własnej, pranie i konserwację - w 4 zakładach,
- niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy, akt osobowych pracowników, brak informacji o warunkach zatrudnienia pracowników - w 4 zakładach,
- nieudzielanie dni wolnych za pracę ponad 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieudzielanie urlopów wypoczynkowych, niezapewnienie odpoczynku tygodniowego - w 3 zakładach,

- nieterminowe zgłaszanie pracowników do ZUS, niewłaściwe postępowanie powypadkowe - w 2 zakładach.

Według inspektorów pracy głównymi przyczynami stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości są brak wiedzy z zakresu bezpieczeństwa u pracodawców oraz tolerowanie niewłaściwych zachowań pracowników, jak również osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Szczególnie widoczne było to w przypadku tolerowania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych bez wymaganych osłon, tj. stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co stwierdzono w 7 z 22 kontrolowanych zakładów, niewłaściwej eksploatacji instalacji elektrycznej, co z kolei stwierdzono w 10 zakładach.

Brak wiedzy o zagrożeniach, jakie stwarzają maszyny i urządzenia techniczne, które nie spełniają podstawowych wymagań bezpieczeństwa jest bezpośrednio związana z brakiem lub niewłaściwym szkoleniem z bhp, niewłaściwą oceną ryzyka zawodowego, które nie uwzględnia podstawowych zagrożeń na stanowisku pracy i nieinformowaniem pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowisku pracy.

W zakresie nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy, tj. w zakresie czasu pracy, wykorzystania urlopów wypoczynkowych główną przyczyną jest niewiedza pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów oraz braki kadrowe, co powoduje zatrudnianie w godzinach nadliczbowych oraz zaległości urlopowe. Takie sytuacje stwierdzono w 7 z 22 skontrolowanych zakładów.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych doprowadzono do właściwego stanu technicznego 12 maszyn i urządzeń technicznych eksploatowanych w 7 zakładach poprzez wyposażenie w osłony przekładni napędowych, elementów ruchomych oraz prawidłowe oznakowanie układów sterujących. 3 pracowników w 3 kontrolowanych zakładach skierowano do innych prac z uwagi na brak stosownych kwalifikacji.

W wyniku realizacji 2 decyzji dotyczących zakazu wykonywania prac z uwagi na niewłaściwy stan techniczny obiektów, w 2 kontrolowanych zakładach wyeliminowano zagrożenia wynikające ze złego stanu użytkowanych obiektów.

Poprzez wdrożenie do realizacji 21 wniosków wystąpień pracodawcy właściwie uregulowali sprawy dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy i akt osobowych, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz dni wolnych w związku z pracą ponad 5 dni w tygodniu. Łącznie poprawiono warunki pracy dla 73 pracowników w 8 kontrolowanych zakładach.

4. Bezpieczeństwo i higieny pracy w gospodarstwach rybackich

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 9 kontroli w zakładach zajmujących się hodowlą ryb w stawach. Łącznie w kontrolowanych zakładach bezpośrednio przy hodowli ryb świadczyło pracę 30 osób.

W związku z powyższym w ocenie inspektorów pracy podlegały głównie zagadnienia dotyczące organizacji prac na wodzie, prac związanych z utrzymywaniem grobli we właściwym stanie technicznym oraz prac związanych z przygotowaniem karmy dla ryb.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, iż nieprawidłowości występowały m.in. w następujących obszarach:

- szkolenia BHP, badania lekarskie oraz dodatkowe uprawnienia. Spośród 19 pracowników wykonujących pracę na wodzie 6 nie posiadało karty pływackiej. We wszystkich tych przypadkach właściciele firm twierdzili, że pracownicy nie posiadają kart z uwagi na ograniczony dostęp do organizatorów kursu pływania oraz trudności z doбором właściwych pracowników. W 3 zakładach stwierdzono dopuszczenie do pracy 3

pracowników bez wstępnych badań lekarskich, w 4 zakładach - 7 pracowników bez szkolenia wstępnego (instruktażu stanowiskowego).

- ocena ryzyka zawodowego. Kontrole ujawniły, iż przygotowywane dokumenty dotyczące oceny ryzyka zawodowego sporządzane są na poziomie pewnej abstrakcji i nie uwzględniają specyfiki pracy na stanowisku rybaka stawowego. W 4 przypadkach, co stanowi 44% zbadanych dokumentacji nie dokonano oceny ryzyka zawodowego, jakie występuje na stanowisku rybaka stawowego. Znaczny odsetek dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku rybaka jest niezgodny z obowiązującymi przepisami. Najczęściej nie było w niej informacji o zagrożeniach występujących przy wykonywaniu prac na wodzie i o właściwościach wapna stosowanego na stawach. Przyczyną tych nieprawidłowości było dokonywanie oceny ryzyka zawodowego przez pracowników służby bhp bez udziału pracowników zatrudnionych na stanowisku rybaka oraz bez udziału pracodawcy.
- ocena stanu technicznego maszyn, agregatów rolniczych, urządzeń oraz łodzi. W zakładach objętych kontrolą ocenie inspektorów pracy podlegały głównie agregaty rolnicze, maszyny służące do przygotowywania karmy dla ryb oraz maszyny służące do utrzymywania grobli we właściwym stanie, a także łodzie. Za pozytywne należy uznać to, że w żadnym zakładzie nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego łodzi. Inspektorzy pracy w 6 zakładach skontrolowali łącznie 14 maszyn i agregatów. We wszystkich zakładach, w których eksploatowane były maszyny i agregaty stwierdzono nieprawidłowości - uchybienia dotyczyły 7 maszyn, co stanowi 50% kontrolowanych maszyn. Nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zabezpieczeń stref niebezpiecznych występujących przy wirujących elementach przekładni napędowych.
- wyposażenie pracowników w obuwie i odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej. W żadnym z kontrolowanych zakładów nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. Stwierdzono natomiast nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej. Przykładowo w jednym z gospodarstw rybackich pracownicy przydzielone środki ochrony indywidualnej chroniące przed utonięciem pozostawili w kabinie ciągnika i wykonywali prace na wodzie bez kamizelek ratunkowych.
- prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracodawcy w zdecydowanej większości dopełnili obowiązek zawarcia umów przed dopuszczeniem pracowników do pracy. Niedopełnienie tego obowiązku ujawniono w jednym przypadku i dotyczyło to 1 osoby, dopuszczonej do pracy w charakterze rybaka. Należy podnieść fakt, iż dotyczyło to osoby bezrobotnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy. W jednym zakładzie inspektor pracy stwierdził nieudzielenie dwóm pracownikom urlopu wypoczynkowego. Problem nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę stwierdzono w 1 zakładzie – nieterminowość dotyczyła 2 pracowników.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy wydali łącznie 57 decyzji, z tego 14 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu na mocy art. 108 Kpa, 1 decyzję wstrzymania prac, 3 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn oraz 2 decyzje skierowania pracowników do innych prac.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami związanymi z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zastosowano 3 postępowania mandatowe i wymierzono grzywny na łączną kwotę 3 000 zł oraz 4 środki wychowawcze.

W wyniku działań inspektorów pracy m.in.:

- w 3 zakładach skierowano do innych prac pracowników wykonujących prace na wodzie bez kart pływackich,

- w 6 zakładach wyeliminowano nieprawidłowości w stanie technicznym 7 maszyn eliminując bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracowników,
- w 3 zakładach 3 pracowników skierowano na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do zatrudnienia, a w 4 zakładach - 7 pracowników przeszkolono z zakresu przepisów i zasad bhp w formie instruktażu stanowiskowego,
- w 1 zakładzie wstrzymano prace wykonywane na wodzie w obsadzie jednoosobowej,
- w 3 zakładach wyposażono pracowników wykonujących prace na wodzie wyposażono w środki ochrony indywidualnej chroniące przed utonięciem, które zostały poddane procedurom oceny zgodności,
- pracownikowi zatrudnionemu bez umowy o pracę pracodawca potwierdził na piśmie warunki pracy i płacy,
- w 1 zakładzie udzielono 2 pracownikom zaległe urlopy wypoczynkowe.

Oceniając stan warunków pracy w gospodarstwach rybackich należy uznać, iż warunki pracy w tych zakładach są niezadawalające, z powodu licznych zagrożeń wypadkowych. Szczególnie liczne usterki stwierdzono przy maszynach. Nieprawidłowości dotyczyły także nieprawidłowej organizacji prac na wodzie.

Kolejny pakiet nieprawidłowości dotyczył czynnika ludzkiego. Przejawia się to przede wszystkim brakiem kwalifikacji ze strony pracowników w postaci chociażby podstawowych umiejętności pływackich, niewłaściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej, niewłaściwej organizacji pracy, lekceważeniem zagrożeń i brakiem właściwego nadzoru nad przebiegiem wykonywania prac. Wynika to z braku środków finansowych na zakup lub remonty maszyn, redukcji zatrudnienia oraz niedostatecznego nadzoru nad przebiegiem prac na rozległym terenie.

2.2. Prawo pracy

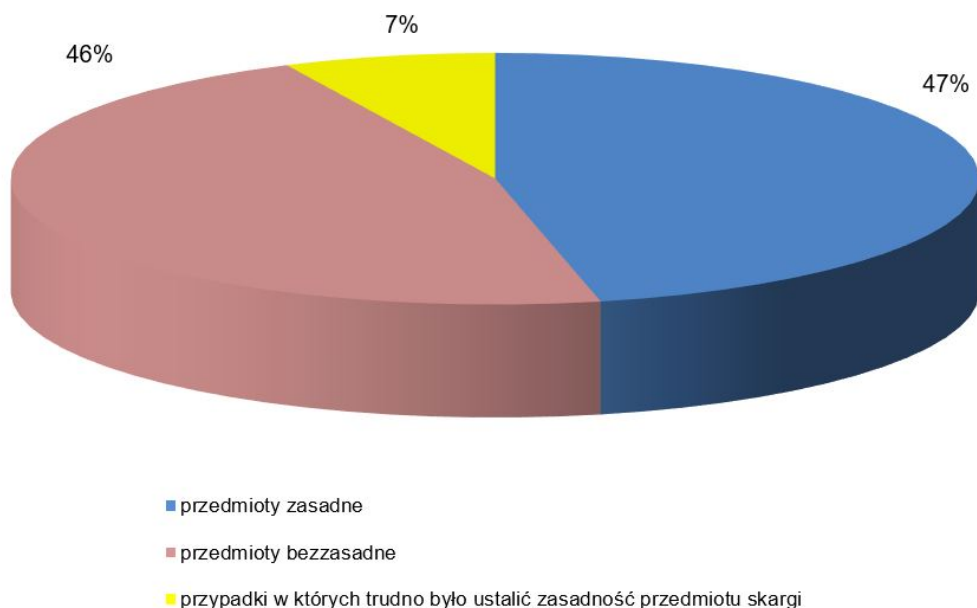
Rozpatrywanie skarg i wniosków

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

W 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło ich łącznie 2360. Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 29% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż spośród rozpatrzonych, zgłoszonych w skargach 2750 problemów (dotyczących np. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy itd.):

- 1279 było zasadnych,
- 1276 bezzasadnych,
- w 195 przypadkach – z uwagi na skomplikowany stan faktyczny lub prawny trudno było ustalić zasadność skargi.



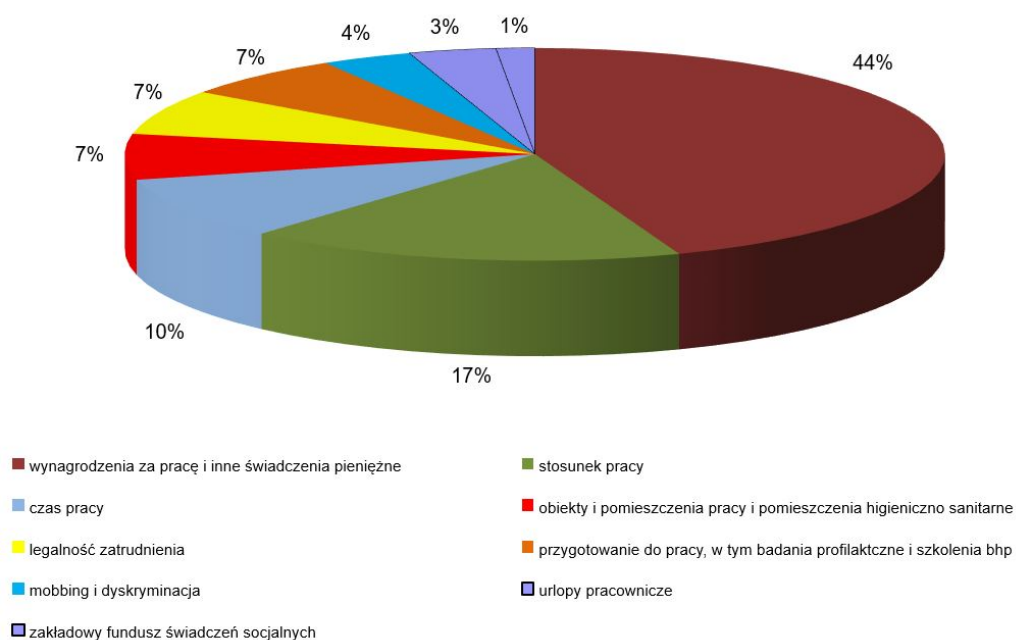
W 2018 r., odnotowano znaczny wzrost liczby skarg i wniosków o kontrolę. Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2360 przy 2181 zawiadomieniach odnotowanych w 2017 r. oraz 1700 w 2016. r. Taka tendencja wzrostowa odnotowywana jest od kilkunastu lat, co oznacza że zainteresowanie działalnością kontrolną organów PIP stale się zwiększa.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrolę pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, rozwiązywaniem umów o pracę oraz z czasem pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach. Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w okresie sprawozdawczym wyniósł ok. 14%, co oznacza wzrost w stosunku do notowania w latach wcześniejszych. Pojawiają się też nowe zagadnienia. W 2018 r. miały one związek z wejściem w życie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

W okresie sprawozdawczym należy zwrócić uwagę na zauważalny wzrost liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń. Liczba problemów zgłoszonych w skargach wzrosła w okresie sprawozdawczym o 34% w porównaniu do roku 2017. Należy zauważyć, że ponad połowa skarg w tym zakresie została oceniona przez inspektorów jako zasadna.

Rozkład tematyczny skarg (liczba przedmiotów) w 2018 r. przedstawiał się następująco:

- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne 1 078
- stosunek pracy 421
- czas pracy 232
- obiekty i pomieszczenia pracy i pomieszczenia higieniczno-sanitarne 169
- legalność zatrudnienia 167
- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp 159
- mobbing i dyskryminacja 87
- urlopy pracownicze 84
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych 37.



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	233
2.	Przetwórstwo przemysłowe	156
3.	Budownictwo	140
4.	Transport i gospodarka magazynowa	139
5.	Edukacja	66
6.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	62
7.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	55
8.	Usługi administrowania	54
9.	Pozostała działalność usługowa	33
10.	Administracja publiczna i obrona narodowa	24
11.	Działalność profesjonalna	20

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

- Brak lub nieterminowa wypłata wynagrodzenia oraz innych świadczeń. Najczęściej podnoszono problem nie wypłacenia lub zaniżenia ekwiwalentów za nie wykorzystany urlop oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Drugim, najliczniej podnoszonym w tej grupie zarzutem wobec pracodawców było nie wydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowości w jego treści. Dość często pracownicy sygnalizowali również nieprawidłowości polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

- Nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Równie często przedmiot skarg w zakresie czasu pracy, stanowiły doniesienia o niezapewnianiu przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Odnotowano również pewną liczbę zawiadomień o naruszaniu prawa dotyczącą dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczania dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych.
- Niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy.

Charakterystyczny jest przy tym wysoki odsetek skarg rozpoznanych, jako bezzasadne. Wy tłumaczeniem tego zjawiska może być fakt, iż znaczna część zgłoszeń dotyczących legalności zatrudnienia to anonimy lub sygnały przesłane do wykorzystania przez osoby trzecie, nie dysponujące zweryfikowaną wiedzą na temat okoliczności wykonywania pracy przez inne osoby.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiła niewielki odsetek ogółu spraw skierowanych w skargach do OIP w Lublinie. W dalszym ciągu większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp.

Analiza danych statystycznych dotyczących rodzaju i ilości skarg, wskazuje na wzrost liczby skarg dotyczących wynagrodzenia. Zjawisko to w zestawieniu z relatywnie wysokim odsetkiem (ponad 40%) skarg ocenianych jako bezzasadne, a obejmujących swym zakresem temat rozliczania czasu pracy, świadczy o trudnościach jakie napotykają inspektorzy pracy w potwierdzaniu tak przedstawianych zarzutów. Należy zwrócić uwagę, iż działalność kontrolna inspektora pracy polega na porównywaniu stanu faktycznego z adekwatnym do niego stanem prawnym, co oznacza, że nie ma on możliwości swobodnej oceny dowodów. Inspektor pracy w znakomitej większości przypadków musi opierać się na dokumentacji dostarczonej przez podmiot kontrolowany. Ta okoliczność często uniemożliwia precyzyjne i bezsporne odtworzenie faktycznego czasu pracy pracowników, a w konsekwencji skuteczne zobowiązanie pracodawcy do wypłaty należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Na gruncie kontroli wypłaty wynagrodzeń w dalszym ciągu istotnym problemem pozostaje eliminacja zjawiska fałszowania ewidencji czasu pracy lub świadomego jej nie prowadzenia. Porównanie kosztów zapłaty należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ewentualnym zagrożeniem z tytułu popełnienia wykroczenia 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 wyposażyłaby 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 roku bieżącym i poprzednim ujawnia ich istotny spadek. Jest on szczególnie wysoki w odniesieniu do problematyki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których sposób wykonywania pracy wskazywał na konieczność podpisania umowy o pracę.

Rok sprawozdawczy przyniósł nieznaczny wzrost liczby skarg składanych przez związki zawodowe – do OIP w Lublinie wpłynęły 44 skargi (na 28 kontroli), przy 32 skargach w 2017 r.

Podobnie, jak w roku ubiegłym, największą aktywność w kierowaniu do OIP Lublin wniosków o podjęcie działań kontrolnych przejawiały struktury NSZZ Solidarność.

Niezmiennie, głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Jednakże dużą aktywność wykazały organizacje związkowe również na gruncie problematyki dot. bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie zabrakło również innych, pojedynczych problemów mieszczących się w innej tematyce np.: stosunku pracy, ZFŚS, wynagrodzeń czy czasu pracy. Zgłoszenia ze strony związków zawodowych w analizowanych działach prawa pracy dotyczyły bardzo szerokiego zakresu aspektów nieprawidłowości na gruncie analizowanych przepisów.

W 2018 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem placówki oświaty i kultury oraz domy pomocy społecznej.

W roku 2018 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 12 zakładach pracy. Liczba ta jest równa ilości z roku 2017. We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach kontrole były spowodowane skargami na pracodawcę skierowanymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Dane wskazują, iż najwięcej skarg w przedmiocie mobbingu wnieśli pracownicy jednostek budżetowych.

Podsumowując rok 2018 pod względem przeprowadzania ankiet badających narażenie pracowników na zachowania mobbingowe i okółomobbingowe można stwierdzić, iż niewspółmierna jest korzyść z tych działań do czasu jakie się na nie poświęca. Realizacja kwestionariusza i jego analiza to proste i krótkie czynności. W ich wyniku niejednokrotnie pracodawcy poddają refleksji sytuację panującą w zakładzie pracy. Zdarza się, iż wyniki, jakie są im przedstawiane są dla nich nową informacją, dzięki której mogą podjąć działania zmierzające do poprawy sytuacji pracowników. Często pojawienie się inspektora pracy i zainteresowanie tematem wystarczy, by uspokoić pracowników, „utemperować” zachowanie okółomobbingowe oraz zmotywować pracodawcę do podjęcia odpowiednich kroków

Kontrole prawne

W 2018 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem Działania PIP na rok 2018, w trzech grupach zadań:

- zadań długofalowych,
- zadań bieżących na 2018 r.,
- zadań stałych.

W ramach zadań długofalowych prowadzono kontrole:

- przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- prawidłowości stosowania instytucji outsourcingu pracowniczego.

W ramach zadań bieżących, w 2018 r. ocenie poddano stan praworządności w obszarach:

- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- opieki zdrowotnej (przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp),
- przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych,

- zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane,
- placówek handlowych (przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp),
- edukacji (przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp).

W ramach zadań stałych realizowanych w 2018 r., inspektorzy pracy kontrolowali przestrzeganie przepisów w zakresie m.in.:

- czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców,
- czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji,
- zatrudniania pracowników tymczasowych.

Od dnia 01.03.2018 r. rozpoczęły się kontrole placówek handlowych w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (zakaz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w dniach objętych zakazem handlu).

Kontrolami objęto również jednostki samorządu terytorialnego w zakresie zaległości urlopowych marszałków, starostów, prezydentów, burmistrzów, wójtów.

W 2018 r. realizowany był również temat własny OIP w Lublinie, tj. przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.

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 w ramach kontroli planowych 72 kontrole u 72 pracodawców, oraz 68 kontroli skargowych u 65 pracodawców.

Działania inspektorów pracy ujawniły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy na wysokim niestety poziomie (podobnie jak w latach poprzednich). Najczęściej stwierdzone uchybienia to:

- nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy
- nieustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym
- niezapewnienie pracownikom odpoczynku dobowego lub tygodniowego.

Analizując zależności pomiędzy przepisami dotyczącymi prowadzenia dokumentacji czasu pracy i wynagrodzeń a naruszeniami przepisów o wynagradzaniu zauważamy, że gdy skutkiem kontroli było wydanie nakazu płacowego, inspektorzy pracy rzadko odnotowywali większą liczbę nieprawidłowości z zakresu czasu pracy – zazwyczaj nie było ich wcale, lub były pojedyncze. Jeżeli efektem kontroli jest wydanie większej liczby decyzji płacowych, przepisy o czasie pracy są zazwyczaj przestrzegane, a dokumentacja prowadzona jest prawidłowo.

W związku ze stwierdzonymi zaległościami w wypłatach wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 56 nakazów zawierających 154 decyzje dotyczące 3 385 pracowników
- 99 wystąpień zawierających 314 wniosków dotyczących 3 435 pracowników
- 7 poleceń, które dotyczyły 58 pracowników.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe pracodawcy wypłacili 522 pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej kwocie

1 384 190,20 zł, natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie 85 893,04 zł.

Łącznie na rzecz 640 pracowników wypłacono 1 470 083,24 zł.

Najczęściej stwierdzonym rodzajem nieprawidłowości w 2018 r., niezmiennie od lat, pozostawało niewypłacanie oraz nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę. Na podobnym poziomie pozostają problemy z wypłacaniem wynagrodzenia normalnego za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz nie rekompensowanie przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

W wielu przypadkach stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, które dotyczyły nierzadko wszystkich pracowników i obejmowały kilka miesięcy, zwłaszcza gdy przyczyną takiego stanu rzeczy był brak środków finansowych, czy nieznanomość przepisów.

Utrzymujący się od dłuższego czasu trend wskazuje, że nieznanomość przepisów, jako przyczyna naruszeń, dominuje głównie w obszarze naliczania i wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast brak środków finansowych, analogicznie do lat poprzednich, rzutował zarówno na niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za wykonaną pracę, jak i pozostałych świadczeń ze stosunku pracy (wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy).

Szukając współzależności stricte pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach należy zauważyć, że najczęstsza korelacja, z przyczyn oczywistych, zachodzi pomiędzy nie zapewnieniem dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, a nie wypłaceniem pracownikowi normalnego wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

W 2018 roku, w ramach realizacji tematu 033 „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii) oraz czasu pracy kierowców” przeprowadzono 33 kontrole. Objęły one 25 188 dni pracy 235 kierowców.

Najczęstsze nieprawidłowości odnotowane w 2018 r. występowały w obszarze czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku i dotyczyły:

- skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku
- niezapewnienia wymaganego odpoczynku dziennego
- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy
- przekroczenia maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu
- przekroczenia maksymalnego 2-tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu.

Podobnie jak w latach poprzednich, największa liczba naruszeń dotyczyła skrócenia dziennego czasu odpoczynku. Stwierdzono 139 przypadków takich naruszeń, co stanowi 59% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości. Naruszenia wystąpiły u 62 kierowców, spośród 235 skontrolowanych (26%).

W ramach działań kontrolnych i przeprowadzonych postępowań administracyjnych wydano 24 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej, w łącznej wysokości 64 550 zł.

Czas pracy kierowców

W 2018 r., w ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców”, kontrolami objęto również zagadnienia czasu pracy kierowców.

Wykazały one nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia
- przestrzegania obowiązku odbierania oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy
- przestrzegania dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym
- przestrzegania przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej
- przestrzegania obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy zgodnie z art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli nieprawidłowościami z zakresu ustawy o czasie pracy kierowców, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 19 wystąpień zawierających 37 wniosków dotyczących 144 pracowników.

W jednym przypadku na pracodawcę nałożono mandat w wysokości 1 000 zł.

W 2018 roku, podobnie jak w latach poprzednich, pracodawcy często, jako przyczynę naruszeń, wskazywali samowolę oraz brak starannego działania kierowców. Zgodnie ze składanymi wyjaśnieniami, powodem podejmowania decyzji o zatrudnieniu danego kierowcy, jest konieczność zapewnienia pełnej obsady dla posiadanego taboru samochodowego. Z uwagi na braki doświadczonych kierowców występujące obecnie na rynku pracy, przewoźnicy podejmują decyzję o zatrudnieniu kierowcy bez uprzedniego sprawdzenia poziomu posiadanej przez niego wiedzy z zakresu transportu drogowego oraz posiadanych umiejętności w zakresie powierzonej pracy. Najczęściej za natychmiastowym zatrudnieniem kierowcy przemawia fakt postępującego użytkowanego przez zakład pojazdu, za który ponoszone są koszty jego wynajmu.

Z uwagi na znaczne braki kadrowe na krajowym rynku pracy przewoźnicy decydowali się na zatrudnienie cudzoziemców. Pomimo występujących niedogodności formalno-prawnych, związanych z zatrudnieniem osób spoza Unii Europejskiej, coraz większą grupę wśród kierowców objętych kontrolami, stanowili pracownicy z Ukrainy i Białorusi.

Ponadto, nie bez znaczenia były względy bezpieczeństwa. W 2018 roku, w części przypadków, przedsiębiorcy uzasadniali zaistniałe naruszenia koniecznością poszukiwania bezpiecznych miejsc parkingowych. Niejednokrotnie kierowcy świadomie decydowali się na naruszenie czasu prowadzenia pojazdu, celem osiągnięcia bezpiecznego miejsca postojowego. Sytuacja taka miała miejsce głównie w przypadku wykonywania przewozów na terenie Francji.

W opinii inspektora pracy, w dalszym ciągu, jednym z głównych powodów naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku są zbyt krótkie terminy realizacji dostaw. Często kierowcy świadomie naruszają przepisy, celem wcześniejszego dojazdu do przeprawy promowej, miejsca rozładunku lub powrotu do kraju po okresie przebywania w podróży.

Pracownicy tymczasowi

W okresie od dnia 01.01.2018 r. do dnia 31.12.2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przeprowadził 11 kontroli w 10 agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych oraz skontrolował 10 pracodawców użytkowników.

Poziom skali ujawnionych nieprawidłowości w 2018 r. kształtował się na zbliżonym poziomie w porównaniu do skontrolowanych podmiotów w 2017 r. z lekką tendencją wzrostową. W analizowanym okresie, w oparciu o wyniki kontroli agencji pracy tymczasowej

z terenu województwa lubelskiego, stwierdzono dobry poziom przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych. Agencje zatrudnienia w sposób coraz bardziej profesjonalny współpracują w zakresie pracy tymczasowej z kontrahentami. Podnoszą poprzeczkę dla konkurencji, starając się, aby propozycja zatrudnienia tymczasowego była ofertą najkorzystniejszą dla potencjalnego pracownika. Ma to na celu utrzymanie nie tylko stabilnej, ale wiodącej pozycji na rynku pracy oraz wiarygodności podmiotu.

Należy zaznaczyć, iż na terenie województwa lubelskiego 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.

W analizowanym okresie, stwierdzone przez inspektorów pracy podczas kontroli agencji pracy tymczasowej naruszenia przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych dotyczyły przede wszystkim:

- nieuzgadniania na piśmie z pracodawcą użytkownikiem wszystkich informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego oraz sposobu i terminu przekazywania tych informacji w celu prawidłowego obliczenia wynagrodzenia tego pracownika oraz rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do jej wykonywania, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego (dotyczy zarówno pracowników tymczasowych, jak i osób, którym powierzono wykonywanie pracy tymczasowej w ramach umów cywilnoprawnych),
- nieinformowania na piśmie osoby, której ma zostać powierzona wykonywanie pracy tymczasowej przed zawarciem przez nią umowy o pracę o uzgodnieniach pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, o których mowa w art. 9 i art. 10 ustawy,
- niedopełnianie obowiązku terminowego doręczenia osobom, które wykonywały pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych pisemnego zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej,
- wydawanie świadectw pracy po terminie,
- nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacania osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wynagrodzenia w stawce godzinowej minimalnego wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w przypadku umów zleceń zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc,
- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie umowy zlecenia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Kontrole przeprowadzone na terenie województwa lubelskiego wykazały, iż konkurencję dla świadczenia usług pracy tymczasowej stanowi tzw. outsourcing pracowniczy, który w większości przypadków pozostaje poza ustawowymi kompetencjami nadzorczymi i kontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Przy wykorzystaniu tego mechanizmu nie są przestrzegane limity zatrudnienia i inne obostrzenia wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Topniejący rynek pracy tymczasowej jest zastępowany tzw. świadczeniem usług opartym na przepisach prawa cywilnego. Charakterystyczny dla pracy tymczasowej stosunek pracy pojawia się rzadziej, gdyż jest wypierany przez umowy cywilnoprawne nienazwane, o charakterze tymczasowym.

Negatywnym, nadal nasilającym się zjawiskiem w zakresie pracy tymczasowej jest zatrudnianie przez agencje zatrudnienia pracowników tymczasowych na kilkudniowe umowy o pracę na czas określony z wyłączeniem sobót i niedziel. W tej sytuacji utrzymanie ciągłości zatrudnienia pracowników tymczasowych jest niemożliwe. Powyższą praktykę stosują w porozumieniu agencje zatrudnienia i pracodawcy użytkownicy.

Kontrole pracodawców użytkowników wykazały, iż na niezmiennie wysokim poziomie utrzymuje się nieprawidłowość polegająca na dokonywaniu pisemnych uzgodnień pomiędzy agencją zatrudnienia a pracodawcami użytkownikami w sposób niekompletny oraz ustalaniu warunków wykonywania pracy tymczasowej w sposób niewyczerpujący, niezgodnie z art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Najczęściej strony nie określały rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do jej wykonywania, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego (dotyczy zarówno pracowników tymczasowych, jak i osób, którym powierzono wykonywanie pracy tymczasowej w ramach umów cywilnoprawnych).

Duży odsetek pracodawców użytkowników nie prowadził lub prowadził niekompletną ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową odrębnie dla każdej osoby w formie pisemnej lub elektronicznej, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania pracy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz nie przechowywał tej ewidencji przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.

W 2018 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 zatrudnienia a przedsiębiorcą w sposób niedyskryminacyjny w porównaniu do wynagrodzenia pracowników własnych. W poprzednich latach objętych kontrolami wystąpiły przypadki, gdy pracownikom tymczasowym nie przyznawano fakultatywnych składników wynagradzania, w szczególności premii. Obecnie inspektorzy pracy nie stwierdzili tego typu nieprawidłowości.

Placówki wielkopowierzchniowe

W 2018 r., na terenie działania OIP w Lublinie, przeprowadzono kontrole 9 placówek wielkopowierzchniowych.

Większość ujawnionych nieprawidłowości miała charakter jednostkowy i dotyczyła niewielkiej ilości pracowników w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych w placówkach i liczby pracowników objętych kontrolą. Nieprawidłowości obejmujące największą ilość zatrudnionych dotyczyły:

- udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z części urlopu nie obejmowała, co najmniej 14-kolejnych dni kalendarzowych
- nieterminowego udzielania zaległych urlopów wypoczynkowych.

W roku 2018, w przeciwieństwie do lat ubiegłych, nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Również kontrole zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzeń – nie ujawniły nieprawidłowości odnośnie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń ze stosunku pracy.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy najwięcej nieprawidłowości i uchybień inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie transportu i magazynowania towarów.

Ponadto ujawniono przypadki:

- braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz nie uwzględnienia w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników niebezpiecznych i sposobów ich ograniczania
- nie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej
- nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Pozostałe placówki handlowe

W 2018 r. na terenie działania OIP w Lublinie przeprowadzono 24 kontrole innych placówek handlowych (małych sklepów) w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa jej wykonywania.

Najwięcej uchybień odnotowano w odniesieniu do sposobu prowadzenia akt osobowych oraz formalnych nieprawidłowości towarzyszących sposobowi sporządzenia umów o pracę.

Uchybienia w powyższym zakresie nie prowadziły do naruszeń praw pracowniczych, które można było kwalifikować jako wykroczenia.

Większą wagę należy przypisać kolejnej liczbowo grupie naruszeń przepisów, tj. uchybieniem w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym również w zakresie sposobu prowadzenia dokumentacji czasu pracy.

Kontrole wykazały, iż dążenie do jak największego uproszczenia sposobu dokumentowania czasu pracy skutkowało w niektórych przypadkach ograniczeniem ewidencji czasu pracy do listy obecności, wskutek czego nie było możliwe sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku dobowym. Powtarzającym się uchybieniem było również nie wykazywanie w ewidencji przypadków dodatkowej pracy wyznaczonej przez pracodawcę w niedziele lub dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, nawet w tych przypadkach, kiedy praca taka była rekompensowana innymi dniami lub stosownym wynagrodzeniem.

Nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych polegały najczęściej na nie udzielaniu urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabywali do niego prawo lub nieprawidłowego podziału urlopu na części.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa 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.

W połowie skontrolowanych placówek handlowych odnotowano nieprawidłowości dotyczące magazynowania towarów i asortymentu poszczególnych sklepów, poprzez pozostawianie go na drogach komunikacyjnych, przejściach i dojazdach do stanowisk pracy lub w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.

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

W celu sprawdzenia zakazu prowadzenia handlu w 2018 r. na terenie działania OIP w Lublinie przeprowadzono:

- 541 kontroli w 450 podmiotach w niedziele
- 46 kontroli w 45 podmiotach w święta
- 4 kontrole w 4 podmiotach w inne dni.

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

- zakaz pracy w niedziele – 50 placówek
- zakaz pracy w święta – 20 placówek.

Nie odnotowano przypadku niedopuszczalnego zatrudniania pracowników lub zatrudnionych w Wigilię Bożego Narodzenia oraz w Wielką Sobotę.

Dane statystyczne wskazują, iż spośród 541 kontroli przeprowadzonych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta, Wigilię Bożego Narodzenia oraz Wielką Sobotę, nieprawidłowości odnotowano w 12%, tj. podczas 70 kontroli.

Przypadki wielokrotnego naruszania zakazu prowadzenia handlu stwierdzono w odniesieniu do 4 przedsiębiorców.

Przypadki podejmowania działań zmierzających do obejścia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta i inne dni – mające charakter systemowy – odnotowano w odniesieniu do dwóch sieci placówek handlowych.

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 (...).

Do najprostszych sposobów omijania przepisów należał proceder polegający na pozornym świadczeniu nieodpłatnej pracy przez członków rodziny (dalszych krewnych) lub znajomych przedstawianych jako krewnych.

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.:

- wyłączenie z art. 6 ust.1 pkt 1 – dla placówek handlowych na stacjach paliw płynnych (3 placówki)
- wyłączenie 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 (4 placówki)
- wyłączenie z art. 6 ust. 1 pkt 29 – dla placówek handlowych, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna (2 placówki)
- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 28 – dla piekarni, cukierni, lodziarni, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi (1 placówka)
- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 5 – dla placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu pamiątkami lub dewocjonaliami (1 placówka)
- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 13 – dla placówek handlowych na dworcach w zakresie bezpośredniej obsługi podróżnych (1 placówka)
- wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 7 – dla placówek pocztowych (25 placówek).

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, „zaprzyjaźnionym” podmiocie prawnym;
- powierzaniu pracy osobom, które w symbolicznej ilości nabywały udziały kontrolowanego podmiotu i miały wykonywać pracę rzekomo w charakterze współwłaściciela, w ramach wyłączenia przewidzianego w art. 6 ust. 1 pkt 27 ustawy.

Umowy cywilnoprawne w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r., przeprowadzili 656 kontroli, dotyczących przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 38 529 osób, w tym 30 600 pracowników,

7 389 osób na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 449 podmiotów samozatrudniających się.

Wyniki kontroli wskazują, że w 111 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych (u 17% poddanych ocenie), tj. mniej niż w roku ubiegłym, gdzie nieprawidłowości ujawniono u 20% kontrolowanych podmiotów.

Kontrole wykonane w OIP Lublin w 2018 r. ujawniły, że z 551 osobami na 7 389 zatrudnionych, zawarto umowy cywilnoprawne z naruszeniem prawa, co stanowi ok. 7,4% wszystkich wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, objętych oceną.

Celem usunięcia nieprawidłowości wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do 23 pracodawców 24 polecenia, dotyczące 33 osób.

Wszystkie polecenia zostały wykonane w czasie kontroli, tym samym potwierdzono umowami o pracę zatrudnienie 33 osób, dotychczas świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto, w wyniku podjętych ustaleń, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 96 wystąpień, zawierających 102 wnioski, odnoszące się do 518 osób, celem wyegzekwowania przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w zakresie nawiązywania stosunku pracy zamiast umów cywilnoprawnych.

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 60 postępowań, kierując 4 wnioski o ukaranie do sądów, nakładając 35 mandatów kredytowanych, na łączną kwotę grzywny 37 900 zł oraz stosując wobec winnych popelnienia wykroczeń – 21 środków wychowawczych.

Na te podjętych ustaleń można wysnuć następujące wnioski, co do okoliczności zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych:

- według pracodawców:
 - Stosowanie umowy cywilnoprawnej, jako zasady pierwszego zatrudnienia, celem sprawdzenia przydatności danej osoby do wykonywania pracy.
 - Niepewność pracodawców, co do dalszego funkcjonowania na dotychczasowych warunkach (ciągłość zamówień, produkcja na takim samym poziomie).
 - Pracobiorcy korzystający z ubezpieczenia w KRUS, zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych traktowali, jako zajęcie dodatkowe lub możliwość dorobienia w wolnym czasie, tym samym nie wyrażali zainteresowania nawiązaniem stosunku pracy.
 - Niechęć po stronie podejmujących pracę do sformalizowanego zatrudnienia w ramach stosunku pracy, dążenie do pozostawienia sobie możliwości opuszczenia pracy w dowolnym momencie, np. w związku z ofertą natychmiastowego wyjazdu do pracy za granicę lub inną, korzystniejszą propozycją pracy, na którą oczekują.
 - Powody związane z sytuacją osobistą i rodzinną pracobiorców, wynikające z konieczności zapewnienia opieki nad członkami rodziny, dziećmi, dla których wykonywanie pracy w ramach umów cywilnoprawnych daje poczucie swobody dysponowania własnym czasem oraz możliwość organizowania pracy w sposób dowolny. Pozostawanie w zatrudnieniu u innych przedsiębiorców lub prowadzenie własnej działalności przez podejmujących pracę.
 - Możliwość uzyskania wyższych dochodów netto, przez świadczących pracę, w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, niż w ramach stosunku pracy.
 - Przesłanki wynikające z rodzaju prowadzonej działalności, brak możliwości zaplanowania wykonywania pracy na dłuższy okres oraz jej ciągłości po stronie pracodawcy, z uwagi na sam charakter prowadzonych prac, warunki pogodowe, dostawy materiałów, ilość zamówień, itp.

- Unikanie przez samych zainteresowanych nawiązywania stosunku pracy, z uwagi na obciążenia alimentacyjne lub inne tytuły wykonawcze, w ich ocenie zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych chroniło ich przed ewentualną egzekucją.
- według inspektorów pracy:
 - Brak poszanowania przepisów obowiązującego prawa przez pracodawców.
 - Niewystarczająca wiedza przedsiębiorców, co do istoty stosunku pracy, a tym samym nieświadomość obowiązku potwierdzania umowami o pracę zatrudnienia noszącego znamiona stosunku pracy.
 - Dążenie przez podmioty zatrudniające do uproszczenia procedur zatrudnienia, bardziej wymagających przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Mniejsza ilość dokumentów związana z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej.
 - Niechęć do ponoszenia obciążeń finansowych związanych z nawiązaniem stosunku pracy. Unikanie przez przedsiębiorców finansowania kosztów podróży służbowych osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.
 - Brak konieczności stosowania przepisów o czasie pracy i brak odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy w tym zakresie.
 - Specyfika wykonywanych prac, wynikająca z rodzaju prowadzonej działalności. Często osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywały wysoce specjalistyczne prace, lub też były zatrudniane na krótkie okresy, np. na budowie, do obsługi sprzętu, w podmiotach świadczących prace związane z utrzymaniem zieleni.
 - Zmniejszanie kosztów prowadzonej działalności poprzez nawiązywanie umów o dzieło, z uwagi na brak obowiązku ubezpieczenia wykonawcy, chociaż kontrole ujawniły znacznie mniej umów o dzieło w stosunku do umów zlecenia.
 - Prostsze, szybsze, mniej sformalizowane możliwości rozwiązania umowy cywilnoprawnej, niż umowy o pracę (brak świadectwa pracy, brak gwarancji prawa odwołania się do sądu, stosowania okresu wypowiedzenia umowy).
 - Możliwość przeniesienia odpowiedzialności za wykonanie pracy, z podmiotu zatrudniającego na świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np.: na wykonawców dzieła czy zleceniobiorców.
 - Brak zainteresowania ze strony samych pracobiorców nawiązaniem stosunku pracy, często posiadających wysokie kwalifikacje, poszukiwane na rynku pracy, którzy dążą do samodzielnego kreowania podstawy swojego zatrudnienia.

Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili łącznie 641 kontroli u 619 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 7 345 osobom. Kontrole objęły 542 podmiotów sektora prywatnego i 98 podmiotów sektora publicznego, w tym 88 jednostek samorządowych. Zdecydowana większość, bo aż 270 skontrolowanych podmiotów, to mali przedsiębiorcy zatrudniający nie więcej niż 9 osób.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 218 skontrolowanych podmiotach. Najczęściej występujące naruszenia polegały na:

- wypłaceniu wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinową za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi – w 41 przypadkach
- nie dokonywaniu, 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 39 przypadkach
- nie określeniu w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – w 38 przypadkach

- nie przedkładaniu przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, w sytuacji, kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi – w 31 przypadkach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie skierowali do kontrolowanych podmiotów 218 wystąpień zawierających 293 wnioski oraz 19 poleceń.

Do chwili sporządzania sprawozdania Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie uzyskał informację o wykonaniu 181 wniosków.

W stosunku do 10 podmiotów winnych popełnienia wykroczeń wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zastosowano postępowanie mandatowe, na łączną kwotę 11 350 zł oraz skierowano 6 wniosków o ukaranie.

W ocenie inspektorów pracy przeprowadzających w 2018 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.

Ponadto, analizując przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wskazywali również na kwestię rozbieżności interpretacyjnych w zakresie dopuszczalności dokonywania potrąceń, błędnej interpretacji przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, m. in. w zakresie dotyczącym wyłączeń o charakterze przedmiotowym, kiedy pomimo świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej wynagrodzenie może być jednak niższe, niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej, a także terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc.

Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie sprawozdawczym, przeprowadzono 39 kontroli u 39 przedsiębiorców, zatrudniających na podstawie umowy o pracę łącznie 1 697 pracowników.

W analizowanym okresie, stwierdzono nieprawidłowości w 22 zakładach, co stanowi 56,4% wszystkich kontrolowanych.

Sporadycznie miały miejsce naruszenia większej wagi, 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 Kp), oraz polegające na niezgłoszeniu przez pracodawcę właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy faktu zawarcia umowy terminowej z przyczyn określonych w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia takiej umowy. Naruszenia powyższe stwierdzono w dwóch zakładach, co stanowi 5,1% kontrolowanych i 8,7% stwierdzonych wszystkich nieprawidłowości.

Najczęściej powtarzającym się naruszeniem był, jak w latach ubiegłych, brak informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia umowy. Nieprawidłowości te stwierdzono w 28% skontrolowanych zakładów.

Kolejnym najczęściej powtarzającym się wnioskiem, w skierowanych do pracodawców wystąpieniach, było zalecenie mające charakter profilaktyczny, dotyczące zawarcia umów na czas określony, przekraczający 33 miesiące. Kontrole w 11 zakładach wykazały zawarcie umów terminowych na powyższy okres, przy czym, w żadnym zakładzie nie stwierdzono przypadków przekroczenia, na dzień kontroli, czasu trwania umowy wynoszącego ustawowy limit.

Do innych nieprawidłowości, występujących pojedynczo, należało: uzgodnienie między stronami, w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy; wskazanie w treści umowy terminowej przyczyn jej zawarcia, wymaganych zgodnie z art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy, w przypadku, gdy

nie było zamiarem stron zawieranie umowy terminowej; zgłoszenie do Okręgowego Inspektora Pracy umowy na czas określony zawartej w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości skierowano, w wystąpieniach do pracodawców, łącznie 30 wniosków w zakresie usunięcia nieprawidłowości, dotyczących 94 pracowników.

Na dzień sporządzania niniejszej informacji, pracodawcy wykonali 19 wniosków na rzecz 46 pracowników, a tym samym zrealizowano 63% zaleceń.

Realizacja środków dotyczyła:

- uzupełnienia informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia (47% zrealizowanych zaleceń)
- dokonania zmiany treści umowy na czas określony, w zakresie wskazania przyczyny jej zawarcia, w przypadku, gdy nie było zamiarem stron zawarcie umowy z tych przyczyn (5,3% zrealizowanych środków)
- przyjęcia do realizacji zaleceń profilaktycznych, w przypadku przekroczenia czasu trwania umowy obejmującego 33 miesiące (47% zrealizowanych zaleceń).

Przeprowadzona analiza dokumentacji z kontroli, z okresu od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r., wykazała, że stan przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących umów terminowych jest zadowalający. Duże znaczenie odegrał ponad dwuletni okres obowiązywania znowelizowanych przepisów i ich ugruntowanie w przestrzeni prawnej. Przeprowadzone kontrole nie wykazały problemów ze stosowaniem przez pracodawców znowelizowanych przepisów. Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości związane były z nieprzykładaniem przez pracodawców wagi do prowadzenia dokumentacji pracowniczej, często będące wynikiem braku czasu na jej prowadzenie, w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.

Nadal, podobnie, jak w roku ubiegłym, ocena pełnego spektrum zagadnień związanych z nowymi rozwiązaniami prawnymi w zakresie umów terminowych nie jest możliwa. Nie można ocenić prawidłowości przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących maksymalnego czasu zawarcia umów terminowych, z uwagi na fakt, że prowadzone kontrole nie wykazały, w czasie ich trwania, istnienia umów dłuższych niż 33 miesiące. Takiej oceny będzie można dokonać w przyszłym roku.

Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli, w zakresie zawierania umów terminowych wykazała, że odsetek zawieranych umów na czas określony w stosunku do ogółu zatrudnionych nie jest duży, chociaż dało się zauważyć większą śmiałość pracodawców w ich zawieraniu, niż w roku ubiegłym. Pracodawcy nie starają się nadużywać możliwości zawierania umów terminowych, najczęściej korzystają z nich przy zawieraniu umów z Powiatowymi Urzędami Pracy lub w celu ich realizacji, aby pozyskać środki na późniejsze zatrudnianie pracowników. Można także zauważyć, że większość zgłaszanych do rejestru prowadzonego w OIP umów terminowych (korzystających z wyłączeń spod limitów), dokonywana jest przez jednostki państwowe, co może wynikać z ich ograniczonych środków na zatrudnianie pracowników.

Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 8 kontroli w 8 podmiotach leczniczych. Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne przeprowadzono – 4 kontrole (w tym w 2 całodobowych publicznych oraz w 2 całodobowych niepublicznych), również w podmiotach leczniczych, udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne – przeprowadzono 4 kontrole.

Ogółem stwierdzono 164 nieprawidłowości, w tym:

- 73 nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, oraz
- 91 z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym w stacjonarnych i całodobowych podmiotach leczniczych – 115 nieprawidłowości, w tym:
 - 38 nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy
 - 77 nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ambulatoryjnych – 49, w tym:
 - 35 nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, oraz
 - 14 nieprawidłowości w zakresie bhp.

W zakresie prawnej ochrony pracy nieprawidłowości dotyczyły:

- treści umowy o pracę
- zawarcia umowy zlecenia, zamiast umowy o pracę i innych nieprawidłowości dot. umów zlecenia
- braku lub nierzetelnej ewidencji czasu pracy
- rozkładów czasu pracy (w tym pracowników niepełnosprawnych)
- terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, nieterminowej wypłaty
- niewypłacenia wynagrodzenia ponad wymiar ustalony w umowie o pracę i za pracę nadliczbową
- przestrzegania przepisów ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego, w tym nienaliczenia i niewypłacenia różnicy w wynagrodzeniu zasadniczym (10 i 20%), a także niedokonania podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z procedurami
- przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych, w tym udzielania urlopow wypoczynkowych, a także udzielenia urlopow za lata ubiegle
- niepoinformowania pracowników o nietworzeniu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i niewypłacaniu świadczenia urlopowego.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości dotyczyły:

- szkolenia w zakresie bhp, w tym wstępnego szkolenia pracowników (brak szkolenia, niewydanie karty) oraz braku szkolenia okresowego pracowników
- profilaktycznych badań lekarskich (brak lub nieterminowo przeprowadzone badania)
- ryzyka zawodowego (ocena dokonana nie na wszystkich stanowiskach, brak aktualizacji oceny)
- czynników szkodliwych i uciążliwych (brak aktualnego spisu substancji mieszanin niebezpiecznych)
- środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia i nieuwzględnienie w tabeli wszystkich stanowisk, uchybienia w wyposażeniu w środki ochrony indywidualnej)
- niewybrania przedstawiciela pracowników lub brak konsultacji z przedstawicielem pracowników w zakresie działań związanych z bhp
- brak sprzętu pomocniczego przy transporcie pacjentów
- uchybienia dotyczące postępowania powypadkowego (nieustalenie wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku oraz wniosków profilaktycznych)
- stanu pomieszczeń, stanowisk pracy, wyposażenia
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Na wydanych po kontroli 71 wniosków, dotyczących prawnej ochrony pracy, zawartych w 8 wystąpieniach, skierowanych do 8 pracodawców, na dzień sporządzania przedmiotowego sprawozdania zrealizowano – 52 wnioski, co stanowi 73,2% ich realizacji.

W wyniku kontroli do jednego z pracodawców skierowano nakaz płatniczy, zawierający 2 decyzje, które zostały wykonane.

Do najbardziej znaczących efektów działań kontrolnych inspektorów pracy z zakresu prawnej ochrony pracy należy zaliczyć:

- udzielenie 8 pracownikom „zaległych” urlopow wypoczynkowych za 2017 r.

- wypłacenie 2 pracownikom wynagrodzenia za pracę ponad wymiar ustalony w umowie o pracę, w kwocie 472,50 zł oraz 1 pracownicy - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 840 zł
- wypłacenie 8 pracownikom, wykonującym zawód medyczny, różnicy w wynagrodzeniu zasadniczym, zgodnie z przepisami ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w wysokości 3.068 zł,

Na 66 wydanych decyzji z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy pracodawcy zrealizowali ogółem 40, co stanowi 60,60%, przy czym dla 25 decyzji nie upłynął jeszcze termin ich realizacji. Natomiast z ogólnej liczby 25 skierowanych do pracodawców wniosków z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, zrealizowano 5 wniosków, co stanowi 20% ich wykonania.

Najistotniejsze przykłady efektów zrealizowanych środków prawnych to m.in.:

- wyposażenie 6 elektryków w obuwie dielektryczne
- poddanie ogółem 12 pracowników szkoleniu z zakresu bhp
- utworzenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy
- sporządzenie spisu stosowanych do celów dezynfekcyjno-myjących mieszanin chemicznych (dot. ogółem 23 pracowników)
- oznakowanie miejsca czasowego składowania i przechowywania niebezpiecznych odpadów medycznych piktogramem koloru czarnego na żółto-pomarańczowym tle, w formie trójkąta (dot. ogółem 25 pracowników)
- dokonanie ponownej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pielęgniarki, położnej, kucharki, z uwzględnieniem wszystkich zagrożeń i panujących warunków pracy oraz podjęcie działań profilaktycznych zmniejszających ryzyko (dot. 7 pracowników).

Kierując się liczbą stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, należy uznać, iż w podmiotach samodzielnych publicznych liczba nieprawidłowości z tego zakresu była niska, bo stwierdzono zaledwie – 9 nieprawidłowości, natomiast z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy aż 58 nieprawidłowości, w pozostałych podmiotach leczniczych z zakresu prawnej ochrony pracy – 64 nieprawidłowości, z zakresu bhp – 33 nieprawidłowości.

Dane liczbowe wskazują, iż w publicznych podmiotach całodobowych przestrzegane są przepisy z zakresu prawnej ochrony pracy, bowiem w zakładach tych kontrole nie były przeprowadzane po raz pierwszy, natomiast w dziedzinie bhp różnice w liczbie nieprawidłowości związane są zapewne z rodzajem udzielanych świadczeń zdrowotnych, o szerszym zakresie w samodzielnych publicznych podmiotach, niż w pozostałych podmiotach leczniczych.

Kontrole wykazały, iż w małych podmiotach leczniczych, w tym ambulatoryjnych, gorzej wygląda przestrzeganie przepisów prawa pracy z zakresu prawnej ochrony pracy. Mniej jest naruszeń przepisów bhp, albowiem ta grupa podmiotów udziela zupełnie innego rodzaju świadczeń zdrowotnych.

W przypadku podmiotów całodobowych – liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy – to 38, a w ambulatoryjnych – 35 nieprawidłowości, co wskazuje, iż liczby te kształtują się na porównywalnym poziomie, natomiast w przypadku przestrzegania przepisów z zakresu bhp, różnice w liczbie nieprawidłowości w tych podmiotach są znaczne, albowiem w podmiotach całodobowych wynosiły – 77, a w ambulatoryjnych – 14 nieprawidłowości, co potwierdza, iż inna jest skala zagrożeń w związku z prowadzoną działalnością w podmiotach całodobowych, a inna w ambulatoryjnych.

Edukacja - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole miały na celu zdiagnozowanie stanu przestrzegania przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy, w tym dokonanie kompleksowej oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

w placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem stanu obiektów oraz pomieszczeń pracy, a także eksploatowanych maszyn i urządzeń.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 5 kontroli; liczba zatrudnionych pracowników – 314, w tym 232 kobiet.

Rodzaj kontrolowanych jednostek oświatowych:

- zespoły szkół – 2 kontrole
- szkoła policealna – 1 kontrola
- szkoły podstawowe – 2 kontrole.

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

- zawarcia umowy o pracę na czas określony i jej późniejszego przekształcenia w akt mianowania – wydano dwa wnioski w wystąpieniu
- treści umowy o pracę zawartej na czas określony – wydano 1 wniosek w wystąpieniu
- zaniżenia nauczycielowi wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za godziny ponadwymiarowe oraz dodatku za wysługę – wydano 1 wniosek w wystąpieniu.

W ocenie inspektorów pracy najczęstszych przyczyn stwierdzonych naruszeń prawa należałoby upatrywać w:

- braku wnikliwego śledzenia częstych zmian w obowiązujących przepisach prawa oświatowego przez osoby odpowiedzialne zarówno w placówkach oświatowych, jak i organach prowadzących
- braku szczegółowych regulacji, niespójności przepisów prawa oświatowego oraz orzecznictwa sądowego, dające możliwość szerokiej interpretacji przez instytucje stosujące to prawo.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości regulowane wystąpieniami dotyczyły obszarów:

- oceny ryzyka zawodowego – 8 wniosków
- prowadzenia postępowań powypadkowych – 7 wniosków
- gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym – 4 wnioski, w tym 2 wnioski dotyczące naliczenia i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży we własnym zakresie
- lekarskich badań profilaktycznych – 2 wnioski
- szkoleń w dziedzinie bhp – 3 wnioski.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości regulowane nakazami dotyczyły obszarów:

- szkoleń w dziedzinie bhp – 4 zarządzenia
- oceny ryzyka zawodowego – 4 zarządzenia
- oświetlenia pomieszczeń i stanowisk pracy – 3 zarządzenia
- apteczek do udzielania pierwszej pomocy – 3 zarządzenia
- stanowisk pracy z monitorami komputerowymi – 2 zarządzenia
- stanu boisk i urządzeń sportowych – 2 zarządzenia
- urządzeń i instalacji elektrycznych – 2 zarządzenia
- zabezpieczenia przestrzeni otwartych między biegami schodów – 2 zarządzenia
- oznakowania ciągów komunikacyjnych z różnicami podłoża – 2 zarządzenia.

W ocenie inspektorów pracy najczęstszych przyczyn stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy należałoby upatrywać w:

- błędach wynikających z niedostatecznego nadzoru oraz znajomości przepisów bhp przez dyrektorów szkół, kierowników gospodarczych i pracowników, którym powierzono zadania służby bhp;
- nieumiejętności w prowadzeniu i dokumentowaniu postępowań badających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, przez członków zespołów powypadkowych;
- specyfice zarządzania środkami finansowymi przez placówki oświatowe, spowodowane ich umiejscowieniem w strukturach samorządowych i uzależnieniem od organów prowadzących - w podejmowaniu większości decyzji dotyczących ewentualnych remontów, napraw i innych obowiązków w dziedzinie bhp.

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie kontrole w wytypowanych placówkach oświatowych nie wykazały znaczących nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

W obszarze prawa pracy stwierdzono pewne nieprawidłowości dotyczące nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami, natomiast w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy szereg stwierdzanych nieprawidłowości wynikał z braku bieżącego nadzoru osób odpowiedzialnych bądź nieznamomości przez nich obowiązujących przepisów, lub braku umiejętności, co uwidoczniło się w prowadzeniu postępowań i sporządzaniu protokołów ustalających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

Zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

W 2018 r., w ramach realizacji tematu, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie skontrolował 8 wykonawców oraz 6 podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. Łącznie przeprowadzono 14 kontroli. Kontrole prowadzone i zakończone w 2018 r., wykazały w dwóch przypadkach naruszenia przepisów prawa pracy regulujących zatrudnienie pracowników.

Z ustaleń kontroli wynika, iż zamawiający – w odniesieniu do umów na roboty budowlane – w różny sposób określali czynności w zakresie realizacji zamówienia, co do których wymagane było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Przyjęty model to w większości wymóg odnoszący się do całości prac wykonywanych w ramach realizacji zamówienia. Rzadziej odnosi się do osób wykonujących wszystkie prace fizyczne, związane z wykonywaniem przedmiotu zamówienia. Generalni wykonawcy prac budowlanych, w umowach zawieranych z podwykonawcami, dokładnie odwzorowują wymagania nałożone przez zamawiającego.

Zapisy zawarte w prawie zamówień publicznych nie zmieniły struktury zatrudnienia w firmach. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że do realizacji przetargów przystępują pracodawcy zatrudniający od szeregu lat pracowników na podstawie umowy o pracę. Niestety, szereg przepisów regulujących przetargi publiczne nie promuje pracodawców zatrudniających pracowników i posiadających własną kadrę kierowniczą.

Przykłady realizacji zamówień tzw. z pierwszej ręki, gdzie firma - generalny wykonawca realizuje inwestycję „własnymi” siłami, pokazują jak w takich przypadkach następuje jej rozwój. W takich firmach zwiększają się nakłady na poprawę warunków pracy, ergonomii i wzrost bezpieczeństwa prowadzonych robót. Następuje tam często zakup maszyn i urządzeń ograniczających wysiłek fizyczny. Poprawa wyników ekonomicznych to możliwość zmiany technologii prowadzonych prac i ograniczenie wypadków przy pracy czy chorób zawodowych.

W trakcie kontroli nie stwierdzono, aby zamawiający stosowali rozwiązania mające na celu wyeliminowanie nierzetelnych wykonawców prac lub usług na etapie przyjmowania ofert. Brak takiej regulacji w prawie o zamówieniach publicznych umożliwia wszystkim podmiotom spełniającym wymagania zawarte w specyfikacji istotnych warunków zamówienia (siwz) przystępowanie do przetargów.

Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W 2018 r. zbadano 3 przypadki outsourcingu pracowniczego przeprowadzając 6 kontroli, zarówno u pracodawców korzystających z usług outsourcingowych, jak i w podmiotach świadczących te usługi.

We wszystkich zbadanych przypadkach podstawą świadczenia pracy przez pracowników dotychczas zatrudnianych przez podmiot korzystający z outsourcingu był art. 23¹ Kodeksu pracy.

Pracodawcy korzystający z outsourcingu nie wykonywali czynności z zakresu prawa pracy wobec przekazanych pracowników, a sprawowali jedynie nadzór nad jakością usług świadczonych przez firmy zewnętrzne. Dotychczasowi pracodawcy przekazali podmiotom zewnętrznym akta osobowe przejętych przez nich pracowników, a ponadto dokonali wyrejestrowania ich z ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy, którzy przejęli pracowników, zgłosili ich do ubezpieczeń społecznych oraz wykonywali wobec nich czynności z zakresu prawa pracy. W szczególności ustalali i rozliczali czas pracy, prowadzili dokumentację dot. czasu pracy, naliczali i wypłacali wynagrodzenie za pracę, udzielali urlopy. Faktyczne kierownictwo i nadzór pełniły osoby, które również zostały przejęte od dotychczasowego pracodawcy. Nowi pracodawcy zapewnili szkolenia bhp, odzież i obuwie robocze, ocenę ryzyka zawodowego.

Z perspektywy 4 lat realizowania tematu nie stwierdzono zjawisk i tendencji wymagających zwiększonej uwagi, w szczególności przeprowadzone kontrole nie wykazały, aby występowały przypadki wskazujące na nowe sposoby obchodzenia przepisów. Ustalenia kontroli pokazują bowiem, iż ujawniane są takie same nieprawidłowości jak podczas kontroli przeprowadzanych w ubiegłych latach, a które są związane z obowiązkami informacyjnymi z art. 23¹ Kp.

Proces typowania podmiotów do kontroli w zakresie outsourcingu pracowniczego pokazuje, iż na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zjawisko to nie jest szczególnie rozpowszechnione. Ponadto – co jest widoczne zwłaszcza w odniesieniu do podmiotów leczniczych – pracodawcy korzystają z usług podmiotów zewnętrznych nawet już od kilkunastu lat. W tych sytuacjach, od momentu pierwotnego przejęcia pracowników, pojawiają się kolejne firmy outsourcingowe, które po wygraniu przetargu, świadczą określoną usługę i zatrudniają już tylko pojedynczych pracowników przejętych kilkanaście lat wcześniej od podmiotu, na rzecz którego świadczona jest usługa.

Ustalenia dokonywane w czasie kontroli nie pokazują, aby występowały w tym obszarze zjawiska, które skutkowałyby niepewnością zatrudnienia dla pracowników, którzy nie zostali faktycznie przejęci przez nowego pracodawcę, a dotychczasowy pracodawca nadal wykonuje wobec nich czynności z zakresu prawa pracy.

Potwierdzeniem powyższego jest także to, iż w latach 2016-2018 do OIP w Lublinie nie wpływały skargi na pracodawców, których można byłoby objąć kontrolami w celu realizacji tematu.

Temat własny OIP w Lublinie:

Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego

W 2018 r. w ramach realizacji tematu przeprowadzono 60 kontroli (u 60 pracodawców). Na rzecz kontrolowanych podmiotów pracę świadczyło 3 396 osób, w tym: 3 110 pracowników (w tym: 1 847 kobiet, 110 osób niepełnosprawnych), 272 osoby na podstawie umów cywilno-prawnych oraz 141 podmiotów samozatrudniających się.

Analiza dokumentacji wykazała, że najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo, tolerowanie zaległości urlopowych sięgających roku 2015 i 2016
- nieudzielania urlopu nie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego
- dzielenia urlopu wypoczynkowego na części
- sporządzanie planów urlopów wypoczynkowych bez uwzględnienia pełnego wymiaru należnego urlopu należnego pracownikowi, bez uwzględnienia urlopów zaległych, tolerowanie przesuwania terminu urlopów poza ramy określone w planie urlopów, lub wcześniejszych uzgodnień z pracownikiem

- zaniżanie ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe w wyniku zastosowania błędnej metody obliczania świadczenia lub nieprawidłowego ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa o urlopach wypoczynkowych wystąpiły w 51 Urzędach, co stanowi 85% podmiotów objętych kontrolami. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski wyniosła 506 na 3 110 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano do pracodawców 51 wystąpień zawierających 139 wniosków oraz trzy polecenia, które dotyczyły 4 pracowników. Pracodawcy poinformowali o realizacji wszystkich wystąpień zawierających łącznie 139 wniosków na rzecz 506 pracowników.

Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania pracodawcy poinformowali o realizacji wszystkich środków prawnych wydanych w wyniku realizacji tematu „Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu”

Realizując wydane środki prawne:

- 36 pracodawców zobowiązało się do udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo
- 39 pracodawców udzieliło 43 pracownikom 861 dni zaległych urlopów wypoczynkowych za lata 2015 - 2016, oraz co najmniej 140 pracownikom 1473 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2017, zobowiązując się jednocześnie do udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego
- 30 pracodawców zobowiązało się do przestrzegania przepisów w zakresie podziału urlopu na części
- 6 pracodawców wypłaciło ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub skorygowało wysokość już wypłaconego świadczenia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w zakresie wykorzystywania urlopów wypoczynkowych nie kierowano wniosków do sądów oraz nie stosowano postępowań mandatowych, natomiast w dziesięciu przypadkach zastosowano środek wychowawczy.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest lekceważenie obowiązującego prawa, lub wręcz jego zrelatywizowanie. Powyższe dotyczy, zarówno pracodawców – szefów Urzędów, jak też podwładnych pracowników. Tak naprawdę większości zainteresowanych nie zależy na polityce planowania urlopów, ich odpowiedniego dzielenia, czy wręcz udzielania urlopów w odpowiednim terminie.

Pewien problem stanowi też optymalizacja zatrudnienia w samorządach – większość np. kierowników podległych samorządom jednostek organizacyjnych posiada jednoosobowe kierownictwo, co rodzi problem ewentualnego zastępstwa i generuje zaległości urlopowe.

2.3. Legalność zatrudnienia

Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 1 331 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto 1 301 podmiotów, które łącznie powierzały pracę 23 090 osobom, w tym 18 993 pracownikom i 3 588 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2018 r. ujawniono 350 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 3,8% ogólnej liczby osób objętych badaniem (9 179), natomiast w 2017 r. przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania stwierdzono 275.

Wzrost liczby przypadków nielegalnego powierzania pracy jest wprost związany z niezgłoszeniem osób do ubezpieczenia społecznego, przy stabilnym poziomie pozostałych parametrów, takich jak np. brak umów o pracę.

Podobnie jak w roku 2017 r., większość kontroli zrealizowano w 2018 r. w firmach małych powierzających pracę niewielkiej liczbie osób - do 9 osób lub średnich - do 49 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.

W tym miejscu warto przedstawić porównanie kontrolowanych podmiotów pod względem własności. I tak w sektorze publicznym ujawniono jedynie 1 osobę świadczącą pracę nielegalnie, co stanowi 0,19% liczby osób objętych kontrolą (502 osób). Natomiast w sektorze prywatnym dane przedstawiają się nieco inaczej - liczba osób świadczących pracę nielegalnie to 349 osoby, co daje 4% ogólnej liczby osób objętych badaniem (8 603).

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

- w zakładach małych (do 9 osób) stwierdzono 224 osoby pracujące nielegalnie, co stanowi 6,4% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (3 456),
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – 119 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 2,7% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (4 400),
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – 7 osób pracujących nielegalnie, co stanowi 0,5% ogólnej liczby osób objętych kontrolą (1 185).

W podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób nie stwierdzono nielegalnego zatrudnienia.

Dział gospodarki, gdzie procentowo ujawniono najwięcej przypadków nielegalnej pracy to transport i magazynowanie – 38 osób nielegalnie zatrudnionych z 480 zbadanych w tej branży (7,9%). W ubiegłym roku ten dział gospodarki także zajął niechlubne pierwsze miejsce. Na drugim miejscu znalazła się branża zakwaterowanie i usługi gastronomiczne z 7,2% osób nielegalnie zatrudnionych (50 z 686 osób objętych kontrolą). Natomiast na trzecim miejscu znalazło się budownictwo z 5,6% osób zatrudnionych nielegalnie (56 z 1 004 osób skontrolowanych).

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

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2018 r. stwierdzono, 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 osób zatrudnionych lub osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacenie składek na Fundusz Pracy,
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
- zgłaszanie do ZUS niezgodnych ze stanem faktycznym danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,
- niepowiadomienie przez bezrobotnego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

Analizując wyniki kontroli można zauważyć utrzymującą się tendencję zmian niektórych z wyżej wymienionych nieprawidłowości, w porównaniu z rokiem ubiegłym. W większości przypadków nastąpiło ograniczenie występowania zjawisk niepożądanych. Zmniejszająca się z roku na rok, przez ostatnie 4 lata, skala problemu świadczy

o zwiększeniu wśród podmiotów kontrolowanych świadomości popełnianych wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia. Zgromadzony w 2018 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.

Jak wynika z ustaleń kontroli, podejmowanie pracy bez podpisywania umów o pracę, przy jednoczesnym odstępowaniu od próby (w świetle obowiązującego prawa pracy) pozornego legalizmu jej wykonywania i zawierania umów cywilnoprawnych świadczy o determinacji zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, oczywiście determinacji negatywnej, związanej z trudną sytuacją ekonomiczną, w jakiej się znaleźli.

Powierzenie pracy bez zawarcia umowy o pracę pozwala uniknąć niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem, a jednocześnie świadczy o zdecydowaniu się na całkowicie nielegalne powierzenie pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych w niektórych okolicznościach niezgodne z prawem, pozostawiałoby po sobie ślad w postaci dokumentu (umowa) i generowało obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (umowa zlecenie).

Wykrycie w 2018 r. mniejszej liczby osób bezrobotnych wśród podejmujących nielegalną pracę w porównaniu z latami poprzednimi, w tym z rokiem ubiegłym, daje podstawy do uznania, że osiągnęliśmy stałą prognozę spadkową. Może to wynikać między innymi z rozpowszechniania wśród bezrobotnych wiedzy na temat odpowiedzialności za niepowiadomienie właściwego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Przyczynia się do tego również bardzo dobra współpraca z urzędami pracy, których zaangażowania nie sposób przecenić. Podejmowanie pracy przez bezrobotnych z naruszeniem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stymuluje z jednej strony sytuacja materialna tej grupy obywateli i konieczność zarobkowania niemalże za każdą cenę, z drugiej zaś wykorzystywanie własnego statusu dla uatrakcyjnienia swojej kandydatury na rynku pracy. Podejmowanie krótkotrwałej pracy bez udokumentowania daje poczucie możliwości zarobienia pieniędzy bez powiadamiania urzędu pracy, z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego gwarantowanych osobom bezrobotnym. Sprzyja temu możliwość zawierania umów o dzieło w niektórych gałęziach gospodarki, np. w budownictwie, przetwórstwie rolno-spożywczym, rolnictwie, gastronomii, często niezależnie od rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania. Korzystając z gwarantowanego ubezpieczenia społecznego bezrobotnym łatwiej jest podejmować pracę bez dokumentowania tego faktu lub na podstawie umów najbardziej korzystnych z punktu widzenia dającego pracę. W razie potrzeby zawsze można wskazywać na ustne zawarcie umowy o dzieło, która nie zobowiązuje do jakiegokolwiek udokumentowanej czynności prawnej przed jej zawarciem lub w trakcie jej trwania, do momentu wypłaty wynagrodzenia.

Analizując dane z lat ubiegłych oraz z 2018 r. możemy mówić, iż wprowadzenie przepisu dotyczącego potwierdzania umowy przed dopuszczeniem do pracy dało pozytywny efekt, przez co wystąpiło mniej przypadków pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę. Na ten stan rzeczy niewątpliwie wpłynęło także nagłośniecie tego przepisu w mediach. Wprowadzony przepis nie wyeliminował pracy na „czarno”, co pozwala stwierdzić z dużą dozą prawdopodobieństwa, że nieprawidłowości tej nie da się wyeliminować zupełnie.

W 2018 r. nie stwierdzono żadnego przypadku naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego.

W 2018 r., w związku z kontrolami, podczas których między innymi badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia inspektorzy pracy OIP w Lublinie skierowali do prokuratury 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego. Jedno doniesienie dotyczyło również przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego.

W 2018 r. zanotowano 13 przypadków utrudniania prowadzenia kontroli inspektorowi pracy, w tym 1 zawiadomienie dotyczyło kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej, które skutkowały skierowaniem do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 Kodeksu karnego.

Inspektorzy pracy coraz częściej w sytuacjach utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w okolicznościach niewyczerpujących znamion przestępstwa, wszczynają postępowania wykroczeniowe na podstawie art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy. W 2018 r. w OIP w Lublinie odnotowano 22 takich przypadków, w tym skierowano do sądów 9 wniosków o ukaranie dotyczących podmiotów kontrolowanych w zakresie legalności zatrudnienia.

W 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie nie stwierdzili przypadków nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych 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 urzędy, szkoły itp. podmioty, dostrzegamy także wiele niedostatków w prowadzeniu firm przez przedsiębiorców. Mają one nie mniejszy wpływ na możliwości finansowania podejmowanych przez nich przedsięwzięć niż tzw. „kryzys”. Na sytuację ekonomiczną między innymi wpływają:

- niedostateczne kwalifikacje, o czym zapominają lub nie przyznają się przedsiębiorcy. Wielu z nich rozpoczynając działalność gospodarczą nie posiada jakichkolwiek kwalifikacji do jej wykonywania. Większość uczy się tego „zawodu” na własnym przykładzie, w pierwszych latach prowadzenia firm, popełniając wiele błędów.
- niedostateczna znajomość prawa. Wynika ona przede wszystkim z wielości przepisów regulujących szeroko rozumianą sferę gospodarczą. Osoba rozpoczynająca działalność nie zna przepisów w stopniu pozwalającym na ich pełne wykorzystanie w praktyce.
- niedostateczne uwzględnianie dynamiki rynku. Firmy często trwają przy swojej podstawowej działalności, pomimo że staje się ona nieopłacalna, 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.).

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, nieopłacone 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, a zwłaszcza w sprzyjających okolicznościach, np. gdy dozwolone jest zawieranie umów cywilnoprawnych bez konieczności zachowania formy pisemnej, sprzyja dopuszczaniu osób do pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę. W/w okoliczności dają podmiotom poczucie możliwości „łatwego wytłumaczenia” inspektorowi pracy dopuszczenia osoby do pracy bez umowy zawartej na piśmie, przy jednoczesnej spodziewanej poprawie wyniku finansowego prowadzonej działalności bez ujawnienia faktycznie ponoszonych kosztów i uzyskiwanych korzyści. W szczególności sprzyjają temu przepisy odnoszące się do umów o dzieło, które nie generują obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i dają możliwość „uniknięcia” 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 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 pozyskają 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 nieewidencjonowaną, dającą doraźne przychody.

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

Od 2017 r. pojawiła się nowa grupa osób, która nie jest zainteresowana umową o pracę lub jakąkolwiek inną umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500 plus. Ta sytuacja trwa nadal, co często podnoszą przedsiębiorcy mówiący o swoich byłych pracownikach pracujących przy pracach dorywczych bez umowy i pobierających świadczenia z tego programu.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako panaceum na wszelkie bolączki związane z ponoszeniem kosztów związanych z powierzaniem pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę

zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania lub przeciwnie – w poczuciu znakomitej 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.

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

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

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

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

Oprócz działalności kontrolno-nadzorczej w obszarze legalności zatrudnienia, w 2018 r. prowadzone były działania prewencyjne, w ramach których przeprowadzono kilka spotkań organizowanych z powiatowymi urzędami pracy oraz współpracy ze Strażą Graniczną. Adresatami naszego przekazu byli przedsiębiorcy, rolnicy, osoby bezrobotne oraz uczniowie ostatnich klas szkół, przed którymi jawić się będą problemy dotyczące legalności zatrudnienia, w szczególności poszukiwania pracy – legalnej pracy. W ramach tych spotkań dodatkowo słuchacze zapoznawani byli z podstawowymi prawami i obowiązkami określonymi w przepisach prawa pracy, odnoszącymi się nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników.

W 2018 r. odbyło się 15 spotkań mających na celu upowszechnienie wiedzy z zakresu legalności zatrudnienia. Spotkania były wynikiem rozpoczętej we wrześniu 2017 r. 3-letniej Akcji Promocyjnej „Pracuj Legalnie”.

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 2018 r. do właściwych starostów i powiatowych urzędów pracy skierowano 4 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach. Pisma informowały o nielegalnym wykonywaniu pracy zarobkowej przez bezrobotnych oraz nieopłacaniu składek na Fundusz Pracy przez przedsiębiorców. Na wniosek urzędów pracy przeprowadzono 5 kontroli, a w 3 przypadkach wysłano do urzędów informacje o wynikach kontroli.

Do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inspektorzy pracy skierowali w wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2018 r. 29 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.

Oceniając współdziałanie z w/w instytucjami w 2018 r. należy podkreślić, że z naszego punktu widzenia współpraca układa się bardzo dobrze, ale nie ze wszystkimi z nich. 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 może być 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.

W 2018 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 szanse przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli. Na podstawie informacji przekazanych przez urzędy skarbowe przeprowadzono 10 kontroli. Natomiast inspektorzy pracy skierowali 20 pism do urzędów skarbowych.

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

W 2018 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy przeprowadzili 286 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrole przeprowadzono w 270 podmiotach, które łącznie powierzały pracę 22 040 osobom, w tym 2 737 cudzoziemcom. W ramach stosunku pracy świadczyło w nich pracę 19 598 pracowników, natomiast inną pracę zarobkową wykonywało 1 660 osób.

Kontrole realizowane były głównie w związku z ustaleniem faktu powierzenia pracy cudzoziemcowi przez podmiot kontrolowany lub na skutek skargi obcokrajowca.

W roku sprawozdawczym kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia objęto 1 020 cudzoziemców (1 390 w 2017 r.). Przeprowadzone czynności pozwoliły ujawnić 133 przypadki nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w 2017 r. było 120 takich

przypadków) - ujawniona bezwzględna liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w 2018 r. była wyższa od liczby ustalonej w 2017 r. - wzrost o 10,8%.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2018 r. 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 w/w grup zakładów pracy przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu nielegalnego wykonywania pracy takich, jak brak zezwolenia na pracę, praca 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.

Struktura skontrolowanych podmiotów pod względem wielkości zatrudnienia przedstawia się następująco:

- w firmach do 9 osób ujawniono 37 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 12,7% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (292 osoby),
- w firmach zatrudniających od 10-49 osób ujawniono 86 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 17,5% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (492 osoby),
- w firmach zatrudniających od 50-249 osób ujawniono 10 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, co stanowi 6,4% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą (156 osób).

W firmach zatrudniających 250 osób i więcej nie stwierdzono nielegalnego wykonywania pracy wśród cudzoziemców objętych kontrolą (82 osoby).

Dokonując analizy podmiotów ze względu na rodzaj własności należy wskazać, iż w 2018 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w podmiotach zaliczonych do tzw. sektora publicznego (państwowy i samorządowy), w którym kontrolami objęto 19 osób. 100% nieprawidłowości wystąpiło w podmiotach zakwalifikowanych do sektora prywatnego (własność krajowa, zagraniczna i mieszana), gdzie kontroli poddano 1 001 cudzoziemców i stwierdzono 133 przypadki nielegalnego wykonywania pracy, co stanowi 13,3% ogólnej liczby osób objętych badaniem.

Jak wspomniano na wstępie kontrole były głównie prowadzone w podmiotach, w których po wszczęciu czynności sprawdzających stwierdzono pracę cudzoziemców oraz w podmiotach wskazanych w skargach wnoszonych do OIP w Lublinie. Jak się okazało, podmioty te w większości przypadków działały w branżach uznawanych powszechnie za najbardziej zagrożone, tj. usługi administrowania (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia), budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, a także 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 najczęściej w wyżej wymienionych branżach.

Nielegalnie zatrudnianymi lub nielegalnie wykonującymi pracę cudzoziemcami w 2018 r., podobnie jak w latach ubiegłych, byli najczęściej obywatele Ukrainy – 113 osób, a także obywatele Białorusi – 17 osób, Bułgarii, Gruzji i Ugandy – po 1 osobie. Liczby te wprost wynikają ze skali migracji zarobkowej ludności z poszczególnych krajów. W poszukiwaniu pracy w Polsce najwięcej przybywa obywateli Ukrainy i z tego powodu odnotowujemy największą liczbę nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy obywatelom tego kraju.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2018 r. stwierdzono, że najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców są:

- brak zezwolenia na pracę (68 przypadków),
- praca na innym stanowisku lub na innych warunkach (47 przypadków),
- brak zawarcia umowy w formie pisemnej (41 przypadków),
- podstawa pobytu nie uprawnia do pracy (13 przypadków).

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

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących regulacji prawnych,
- regulacje prawne obowiązujące w roku objętym sprawozdaniem 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,
- maksymalizacja zysków przez przedsiębiorców, która prowadziła z kolei do korzystania 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 polskich – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej. Zachęca ich do tego również oczywista zależność - prawdopodobieństwo kontroli jest odwrotnie proporcjonalne do czasu trwania pracy. Prace krótkotrwałe, realizowane w znacznej odległości od siedziby OIP oraz lub oddziałów, wzajemne uzależnienie – brak umowy na piśmie – sprzyjają nielegalnemu powierzeniu pracy i jej wykonywaniu.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- wielość przepisów oraz zmiany w obowiązujących 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.

Analiza zgromadzonych w 2018 r. danych upoważnia do stwierdzenia, że najwięcej nieprawidłowości i problemów w kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w dalszym ciągu dotyczy osób podejmujących pracę na podstawie oświadczeń o zamiarze, a obecnie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy lub wpisywanych do ewidencji oświadczeń. Taki stan rzeczy wynikać może z tego, że oświadczenia były zawsze bardziej dostępne dla „zwykłych” obywateli (procedura uproszczona, stosunkowo krótki czas realizacji), przy jednoczesnym minimalnym zaangażowaniu urzędów państwowych lub samorządowych. To powodowało, że stały się one podstawowym dokumentem, na podstawie którego uzyskiwano prawo do pracy w Polsce. Ta sytuacja w dalszym ciągu się utrzymuje pomimo zmiany przepisów prawa w tym zakresie, chociaż w 2018 r. zauważyliśmy tendencję spadkową, zwłaszcza jeśli chodzi o samo podejmowanie pracy przez cudzoziemców w oparciu o oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Zmniejszyła się również liczba zarejestrowanych oświadczeń. Wywołały to zmiany wprowadzone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które w sposób jednoznaczny wskazały możliwości odmowy dokonania wpisu oświadczenia do ewidencji oraz w uzasadnionych sytuacjach wprost zezwoliły na wydłużenie w czasie procedury weryfikacyjnej.

W stosunku do 2017 r. odnotowaliśmy wzrost liczby cudzoziemców świadczących pracę bez zawarcia umów w formie pisemnej - 41 przypadków (22 przypadki w 2017 r. – wzrost niemalże dwukrotny). Spadła natomiast liczba cudzoziemców świadczących pracę, których podstawa pobytu nie uprawniała do pracy - z 22 przypadków stwierdzonych w 2017 r. do 13 w roku bieżącym (spadek o ok. 40%). Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w 2017 r.

Na wzrost liczby przypadków świadczenia pracy bez zawarcia umów w formie pisemnej mogły mieć wpływ różne czynniki. W przypadku największej grupy cudzoziemców – obywateli Ukrainy – mogło to wiązać się między innymi z wprowadzeniem ruchu bezwizowego (paszporty biometryczne). Uprawnienie to z pewnością sprzyja naruszaniu przepisów prawa poprzez powierzanie cudzoziemcowi pracy i podejmowanie przez niego pracy bez potwierdzenia umowy na piśmie. Wyłączny ruch tzw. wizowy powodował, że obcokrajowiec w każdym przypadku podlegał wstępnemu nadzorowi nad podejmowaniem pracy w Polsce już na granicy. Nadzór ten realizuje Straż Graniczna, poprzez kontrolę posiadania określonego rodzaju wizej oraz dokumentu uprawniającego do pracy na terytorium RP.

W 2018 r., podobnie jak w 2017 r., cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach nisko wynagradzanych. Cudzoziemcy mniejszą wagę przywiązują do rodzaju umowy, na której podstawie świadczą pracę. Są zainteresowani osiągnięciem maksymalnie dużego wynagrodzenia. Fakt, że odbywa się to kosztem ubezpieczeń społecznych nie ma większego znaczenia. Zazwyczaj nie zdają sobie oni sprawy z różnic między poszczególnymi rodzajami umów. Ich świadomość rośnie po kontaktach z inspektorami pracy, np. podczas załatwiania wnoszonych przez nich do OIP w Lublinie skarg. Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców jako osoby do wykonania okresowych zadań, nie wiążą z nimi długoterminowych planów.

Pomimo pogorszenia się w 2018 r. niektórych parametrów dotyczących legalności zatrudnienia, większość z nich utrzymano jednak na zbliżonym do roku ubiegłego poziomie. Jest to wynik systematycznej poprawy współdziałania wszystkich instytucji działających w sferze rynku pracy, w szczególności powiatowych urzędów pracy, Straży Granicznej, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

W toku prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli stwierdzono, że 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 powodują, 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.

Jeśli chodzi o podmioty powierzające pracę cudzoziemcom (pracodawcy, przedsiębiorcy niebędący pracodawcami) należy stwierdzić, że dominującym czynnikiem motywującym ich do nielegalnego zatrudniania cudzoziemców lub powierzania im innej pracy zarobkowej jest:

- chęć osiągnięcia zysku lub jego zwiększenia,
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia jest dla nich zbyt czasochłonna i kosztowna),
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji.

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

Należy zauważyć, iż zdecydowaną 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.

Jednym z motywów powierzania nielegalnej pracy była chęć poprawy rentowności prowadzonej działalności - osiągnięcie lepszego efektu ekonomicznego własnej działalności w większych zakładach, a w przypadku małych podmiotów - funkcjonowanie na granicy opłacalności. Sytuacja ta występowała głównie w rolnictwie, gastronomii oraz budownictwie – w szczególności przy pracach prostych niewymagających szczególnych kwalifikacji.

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 podanego wyżej powodu część cudzoziemców podejmując pracę w naszym województwie, głównie obywatele Ukrainy, nie była zainteresowana podjęciem legalnej pracy, gdyż byli nastawieni wyłącznie na osiąganie doraźnego dochodu, nawet poprzez wydłużenie czasu przeznaczonego na pracę z uwagi na stosunkowo krótki okres możliwości zarobkowania.

Jeżeli chodzi o wyjaśnienia samych cudzoziemców odnośnie świadczenia pracy na rzecz podmiotu innego niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie lub uzyskał wpis do ewidencji oświadczeń, najczęściej wskazują oni na brak wiedzy w tym zakresie. W zdecydowanej większości inicjatorami nielegalnego zatrudnienia są pracodawcy lub przedsiębiorcy, którzy traktują często cudzoziemców jako tanią siłę roboczą, która w dodatku ma bardzo małą świadomość obowiązujących w Polsce regulacji prawnych.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że z każdym rokiem w naszej ocenie świadomość prawna cudzoziemców rośnie. W pewnym stopniu świadczy o tym między innymi liczbę skarg wnoszonych przez cudzoziemców. W 2016 r. wpłynęło do OIP w Lublinie 12 skarg od cudzoziemców, natomiast w 2017 było ich już 28, a w 2018 r. - 22. Wzrost poziomu świadomości z pewnością wynika również z działań promocyjno-prewencyjnych podejmowanych w OIP w Lublinie. Dobrym przykładem może być akcja ulotkowa na przejściu granicznym w Dorohusku przeprowadzona przez Sekcję Legalności Zatrudnienia we współpracy z tamtejszą Placówką Straży Granicznej, adresowana do cudzoziemców wjeżdżających do Polski.

W 2018 r. nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi.

Kontrole przeprowadzone w 2018 r. na terenie działania OIP w Lublinie ujawniły 3 przypadki wykonywania pracy przez cudzoziemca nielegalnie przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W bieżącym okresie sprawozdawczym znacząco obniżyła się liczba oświadczeń, na podstawie których cudzoziemcy uzyskiwali prawo do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W 2018 r. w powiatowych urzędach pracy zlokalizowanych na terenie właściwości miejscowej OIP w Lublinie wpisano do ewidencji łącznie 34 229 oświadczeń, podczas gdy w 2017 r. było ich 85 415. Tak duży spadek liczby rejestrowanych oświadczeń wynika z wprowadzenia zezwoleń na pracę sezonową, a także nowych procedur dotyczących wpisu oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w tym odmowa wpisu, opłaty itp.

W 2018 r. liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego wyniosła - 28 655, natomiast liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych przez powiatowe urzędy pracy w 2018 r. w województwie lubelskim - 15 528.

Wprowadzenie zezwolenia na pracę sezonową oraz nowych procedur postępowania dotyczących wpisywania oświadczeń do ewidencji oświadczeń w sposób istotny wpłynęło na liczbę cudzoziemców, którzy uzyskali dokumenty uprawniające do wykonywania pracy na terytorium RP. Z uwagi na to, że zezwolenia na pracę sezonową podlegają większej dyscyplinie administracyjnej m.in. wynikającej z kryteriów odmowy wydania zezwolenia, zmniejszono skalę nadużyć o ok. 13 127 przypadków. Wynika to z porównania liczb –

wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (28 655) i wydanych zezwoleń (15 528).

W 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie skierowali do prokuratury 4 zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu Karnego. Jedno doniesienie dotyczyło również przestępstwa z art. 219 Kodeksu Karnego. Zawiadomienia zostały skierowane w związku z kontrolami, podczas których między innymi badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, a w jednym przypadku nieprawidłowości dotyczyły cudzoziemców.

W 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie nie stwierdzili przypadków nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2018 r., podobnie jak w roku poprzednim, Sekcja Legalności Zatrudnienia OIP w Lublinie prowadziła akcje prewencyjne, z których większość była włączona do ogólnokrajowego projektu jakim jest Akcja Promocyjno-Prewencyjna „Pracuję Legalnie”. Dodatkowo w 2018 r. przeprowadzono kilka spotkań organizowanych z powiatowymi urzędami pracy oraz we współpracy ze Strażą Graniczną. Adresatami naszego przekazu byli przedsiębiorcy, rolnicy oraz uczniowie ostatnich klas szkół średnich.

Podczas spotkań omawiano zmiany przepisów dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom oraz podstawowe przepisy w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy.

Podsumowując 2018 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, Strażą Miejską, administracją skarbową, 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.

W 2018 r., podobnie jak w roku poprzednim zostały przeprowadzone wspólne kontrole z innymi instytucjami, m.in. z Policją i Strażą Graniczną. W trakcie dwóch kontroli stwierdzono nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom. Ogółem 8 obywateli Ukrainy nielegalnie świadczyło pracę. Wobec osób winnych wszczęto postępowania wykroczeniowe i ukarano ich mandatami.

Na podstawie ustaleń dokonanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2018 r. skierowano do Wojewody Lubelskiego i Straży Granicznej po 4 pisma, oraz 3 pisma do ZUS.

III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (i Oddziałach: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono łącznie 11 022 porady prawne. 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.

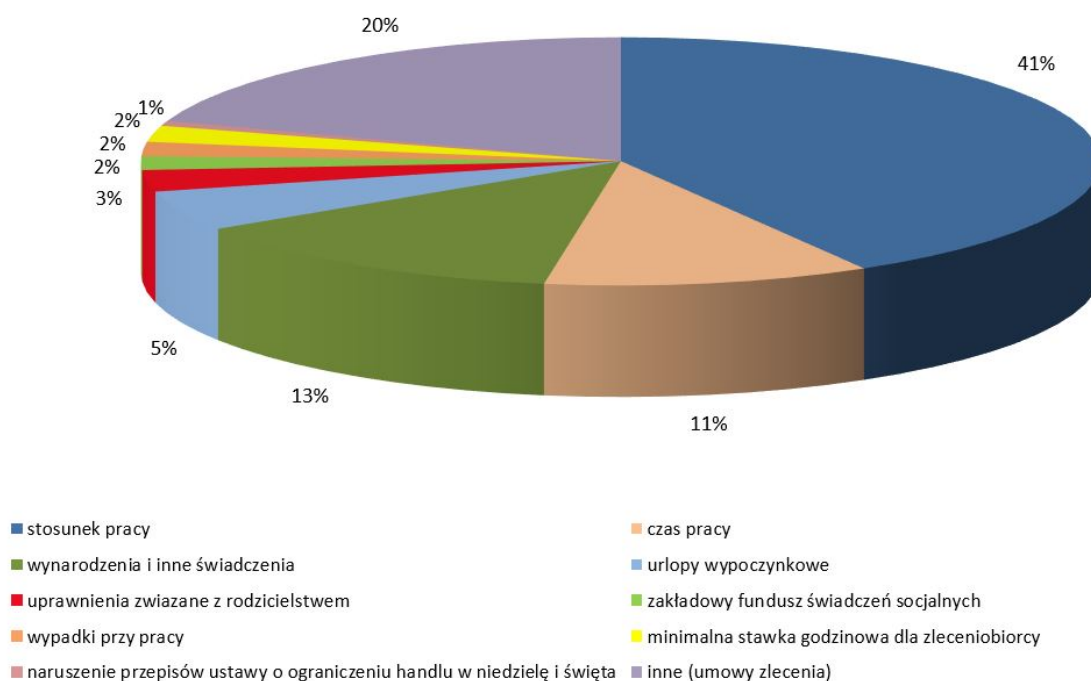
Forma	2015 rok	2016 rok	2017 rok	2018 rok
E-mail	219	385	361	379
Pisemna	279	292	225	243
Telefoniczna	20.084	12.139	7.742	8131
Osobista	4.269	3.379	2.212	2269
Suma	24.851	16.195	11.461	11.022

Liczba porad prawnych udzielonych w roku sprawozdawczym zauważalnie spadła w porównaniu do lat ubiegłych. Fakt ten jest wynikiem zmian organizacyjnych skutkujących koniecznością zmniejszenia dziennej liczby godzin udzielania porad prawnych za pośrednictwem infolinii. Telefoniczne porady prawne poza siedzibą OIP Lublin były udzielane w dwóch Oddziałach, tj. w Białej Podlaskiej i Chełmie, nie zaś jak miało to miejsce od 2012 r. w trzech. Ponadto liczba osób udzielających porad w 2018 r. to średnio 3 osoby, podczas gdy w latach wcześniejszych wynosiła ona 5 osób.

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 2018 r.:

- stosunek pracy – 4581
- czas pracy – 1212
- wynagrodzenia i inne świadczenia – 1462
- urlopy wypoczynkowe – 576
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 309
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 198
- wypadki przy pracy – 204
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy - 233
- naruszenie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta – 71
- inne – 2176.



W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (oddziały: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono 4581 porad prawnych dotyczących stosunku pracy. Porady prawne w powyższym zakresie najczęściej dotyczyły poprawności rozwiązania umów o pracę. W dalszym ciągu pracownicy mają problem ze świadomością możliwości odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron i żądania rozwiązania umowy w przysługującym ustawowo trybie wypowiedzenia. Wyjaśnienia wymagały również kwestie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie jakim organy PIP mogą kontrolować kwestie rozwiązywania umów o pracę. Z uwagi na upływ terminów na odwołanie bardzo ważne było właściwe ukierunkowanie osób zgłaszających się po porady i wskazywanie im drogi dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Osoby zainteresowane poradami częstokroć nie znały różnicy między umowami o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji, a także, co oznacza, że pracodawca wskazuje obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Rok 2018 charakteryzował się dużym zainteresowaniem umowami cywilnoprawnymi. Znaczny odsetek interesantów stanowiły osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenie. Wątpliwości budził charakter wykonywanej pracy, zwłaszcza w kontekście zatrudnienia pracowniczego. Często różnice mające wpływ na wybór podstawy zatrudnienia były trudne do zidentyfikowania. Nierzadko zgłaszające się osoby, same godziły się na pewnego rodzaju przyjęte u zleceniodawcy praktyki powodując, że rozstrzygnięcie problemu możliwe było wyłącznie na drodze postępowania sądowego.

Zleceniobiorcy zwracali się również z pytaniami dotyczącymi sposobu egzekwowania należności za wykonaną pracę. W szczególności wątpliwości budziły zasady dochodzenia wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny. Najczęściej spór w tym zakresie był konsekwencją nie ustalenia w umowie zlecenie sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin i zakwestionowania ich przez zleceniodawcę w informacji przedłożonej przez zleceniobiorcę. Wielu zleceniobiorców nie było świadomych możliwości podejmowania przez PIP działań na rzecz uregulowania problemów płacowych pomiędzy stronami umów cywilnoprawnych, ale wystąpiły również przypadki, kiedy zleceniobiorcy oczekiwali wyegzekwowania stawki znacznie wyższej niż minimalna. Niestety, ochrona państwa w zakresie wynagrodzenia zleceniobiorców dotyczy wyłącznie wynagrodzenia wynikającego ze stawki minimalnej, dlatego w takich przypadkach zgłaszający byli informowani o konieczności dochodzenia swoich praw na drodze postępowania sądowego.

W zakresie czasu pracy najczęściej zadawane pytania dotyczyły definicji pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Wątpliwości budziły zasady rozliczania przepracowanych godzin w okresie rozliczeniowym. Jak i we wcześniejszych latach widoczną tendencją jest brak ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. Zdarza się, że pracownicy bezkrytycznie potwierdzają podpisami sporządzone przez pracodawcę dokumenty, po czym kwestionują je, w sytuacji powstania konfliktu. Pracownicy informowani byli o możliwości uchylenia się od skutków prawnych złożonych oświadczeń oraz dochodzeniu swoich praw na drodze sądowej.

Standardowo zadawane pytania dotyczyły sytuacji pracowników niepełnosprawnych. Interesanci z umiarkowanym oraz znacznym stopniem niepełnosprawności zwracali uwagę, iż pracodawcy częstokroć nie stosowali się do ograniczeń wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Z informacji przedstawionych przez osoby niepełnosprawne wynika, że pracodawcy często nie pamiętają, iż osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Problemy rodzi również realizacja prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Pytania o wynagrodzenia stanowiły pod względem ilościowym drugą grupę problemów poruszanych w roku 2018. Jak co roku interesanci zgłaszali swoje zastrzeżenia co do sposobu wyliczenia przez pracodawców wynagrodzeń oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, zwłaszcza w kontekście zaliczania do podstawy jego ustalania różnego rodzaju premii. Z informacji uzyskanych od pytających wynika, że nadal dużym problemem jest przyzwolenie na ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia w minimalnej wysokości, choć faktycznie strony umówiły się na wyższą kwotę, która wypłacana jest poza formalną dokumentacją. Szczególnie ważnymi dla zainteresowanych były odpowiedzi na pytania o terminowość wypłat wynagrodzeń, sposób obliczania wynagrodzenia chorobowego oraz różnych zasiłków.

Petenci interesowali się uprawnieniami kontrolnymi inspektorów pracy w zakresie możliwości wyegzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i czasem trwania związanej z tym kontroli. 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 roku 2018 były urlopy wypoczynkowe. Podobnie, jak miało to miejsce w latach ubiegłych, zadawane pytania dotyczyły sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego, bądź ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Wiele problemów było związanych z prawidłowym ustaleniem wymiaru urlopu przysługującego osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownikom zatrudnionym lub zwolnionym z pracy w trakcie roku kalendarzowego. Wiele pytań dotyczyło zasad udzielania urlopu pracującym w równoważnym systemie czasu pracy.

Dużym zainteresowaniem wśród pytających cieszyły się tematy związane z urlopami wypoczynkowymi osób niepełnosprawnych oraz pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę tymczasową. Szeroka gama poruszanych zagadnień dotyczyła również kwestii związanych z planowaniem urlopów, tj. planów urlopowych tworzonych przez pracodawców oraz negocjacji pracowników z pracodawcami w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. Powtarzającym się problemem były wątpliwości w zakresie możliwości korzystania z urlopu na żądanie oraz sposobu udzielania i wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia.

Nowa problematyka, która pojawiła się w 2018 r. była związana z wejściem w życie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni. W początkowym okresie obowiązywania ustawy pytania dotyczyły przede wszystkim zawartych w niej wyłączeń. Najwięcej nieprawidłowości zgłaszali pracownicy sklepów sieci „Żabka”. Ze swoimi wątpliwościami zgłaszali się również właściciele kwaciarni, lodziarni, ciastkarni, pracodawcy, którzy chcieli pracować w niedzielę z członkami najbliższej rodziny.

Nadal bardzo dużym zainteresowaniem cieszy się tematyka uprawnień związanych z rodzicielstwem. Najczęstszymi pytaniami dotyczącymi kwestii związanych z rodzicielstwem były te o ochronę przed zwolnieniem z pracy pracownic w ciąży oraz przedłużeniem umowy do dnia porodu. Zainteresowani pytali o możliwość 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. Pracownicy-rodzice, pytali wielokrotnie o możliwość podjęcia dodatkowego zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim u pierwotnego pracodawcy. Wielu petentów, w tym ojców dzieci, było zainteresowanych możliwością korzystania z urlopu wychowawczego i ewentualnej ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy jako osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego.

Wśród występujących po poradę byli również pracownicy młodociani. Prosilili o pomoc w sprawie prawidłowego zawarcia i rozwiązywania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, pytali o warunki zatrudnienia młodocianych, urlopy wypoczynkowe oraz sposób naliczania wynagrodzenia.

Podobnie, jak latach ubiegłych, w zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy, pytania bardzo często dotyczyły analogicznych problemów. Istotne dla zgłaszających się było rozstrzygnięcie, czy opisane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Z informacji przedstawianych przez pracowników wynika, że pracodawcy częstokroć nie podejmowali niezbędnych działań eliminujących i ograniczających zagrożenie, nie ustalali w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku. Zainteresowani poradą prawną pracownicy skarżyli się, iż pracodawcy nie pilnowali obowiązku 14-dniowego terminu na sporządzenie protokołu powypadkowego. Często konsekwencją porady było złożenie skargi na pracodawcę.

Wśród zainteresowanych poradami, znaczny odsetek 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. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zainteresowani zwracali uwagę, iż wielu pracodawców przeprowadza fikcyjne instruktaże, zmuszając przy tym pracowników do podpisywania dokumentów świadczących, iż były one wykonane prawidłowo.

2. Prewencja i promocja

Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2018 r.

1. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program prewencyjny w roku 2018 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 52 pracodawców. Do programu przystąpiło 19 zakładów. We wrześniu i w październiku 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili audyty wybranych 6 zakładów pracy uczestniczących w programie.

W trakcie jednego audytu 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 pięciu 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.

Zakłady, które z sukcesem zakończyły program to:

1. PARSTER Sp. z o.o. z Parczewa
2. Lubelskie Fabryki Wag FAWAG S.A. z Lublina
3. Fabryka Elementów Złącznych Normal-Met Sp. z o.o. z Lublina
4. GEOMAX Miształ-Stateczny spółka jawna z Opola Lubelskiego
5. Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. z Krasnegostawu.



2. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym prowadzone pod nazwą „Szczepnij 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 10 szkoleń, w których wzięło udział 396 rolników, zorganizowali 26 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, w których wzięło udział w sumie 1567 uczniów oraz przeprowadzili 6 konkursów dla dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk wiejskich.

W roku 2018 przeprowadzono 128 wizytacji wiosennych, żniwnych i jesiennych prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 232 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 roku 2018 uczestniczyli w 8 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 oraz udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie oraz prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.

Prelekcje dla dzieci i młodzieży w Szkole Podstawowej w Konopnicy, 7 czerwca 2018 rok



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 tematu 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 tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 9 szkoleń, w których wzięło udział 120 pracodawców. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia dotyczące w szczególności: prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), zabezpieczania pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi, stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami, a także roli planu BIOZ na budowie, prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji oraz legalnego zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom.

W dniach 14-18 maja 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował Tydzień Bezpieczeństwa w Budownictwie. Liczne prelekcje, pokazy i wykłady z różnych dziedzin codziennie miały miejsce na budowach, 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, 14-18 maja 2018 r.



3. Kampania medialna i program prewencyjno - kontrolny „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” na lata 2016-2018

Główne cele programu to:

- Poprawa stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w tartakach i zakładach stolarskich 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 był do pracodawców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. W ramach realizacji programu w roku 2018 zorganizowano 1 szkolenie, w którym uczestniczyło łącznie 5 przedstawicieli zakładów zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna zainteresowanych uczestnictwem w programie prewencyjnym.

W zawiązku z realizacją programu prewencyjnego w dniach 23 - 25 marca 2018 r. podczas Targów obróbki drewna LUBDREW zorganizowano stoisko promujące program prewencyjny, gdzie przedstawiano założenia programu oraz udostępniano materiały promocyjne w postaci ulotek i wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy.

Szkolenie dla przedstawicieli zakładów zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna, 5 czerwca 2018 r.



4. 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 roku 2018 program realizowało 48 szkół, 173 nauczycieli zostało przeszkolonych przez specjalistów PIP, 3343 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, a 1125 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.:

- W dniu 26.10.2018 r. przeprowadzono lekcje dla uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. Prof. Zofii Sękowskiej w Lublinie nt. Zadań statutowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów związanych z prawem i ochroną pracy osób niepełnosprawnych. W spotkaniu wzięło udział 30 uczniów.
- W dniu 30.10.2018 r. na terenie Zespołu Szkół Nr 1 im. Cypriana Kamila Norwida w Świdniku odbyło się szkolenie dla uczniów, które miało na celu kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, podniesienie poziomu wiedzy oraz popularyzację zagadnień z zakresu prawa pracy wśród uczniów szkół średnich. Podczas spotkania uczniowie wysłuchali wykładu starszego inspektora pracy dotyczącego wybranych zagadnień z zakresu prawa pracy. W szkoleniu wzięło udział 90 uczniów. Po wykładzie uczniom przekazano materiały wydawnicze PIP.
- W dniu 19.11.2018 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla uczniów Zespołu Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego w Lublinie. Tematyką szkolenia objęto następujące zagadnienia: przykłady wypadków przy pracy w budownictwie, wykonywanie prac na wysokości, zagrożenia występujące podczas wykonywania robót budowlanych, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. W szkoleniu wzięło udział ogółem 75 uczniów szkoły. Po wykładzie przeprowadzony był konkurs dla uczniów z przyswojonej wiedzy. Podczas spotkania przekazano nauczycielom oraz uczniom szkoły wydawnictwa PIP z zakresu budownictwa.
- W dniach 20, 21 i 30.11.2018 r. odbył się cykl szkoleń dla uczniów Zespołu Szkół Ekonomicznych w Lublinie im. A. i J. Vetterów. W spotkaniach uczestniczyło łącznie 70 uczniów klasy o profilu informatycznym oraz ekonomicznym. Szkolenie dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy przy monitorach ekranowych oraz pracy z laptopem z uwzględnieniem ergonomii pracy. Omówiono także zagadnienia dotyczące podstawowych praw i obowiązków pracownika w kontekście zawierania umów o pracę, rozwiązywania stosunku pracy w szczególności dotyczących prac sezonowych, umów o pracę oraz cywilno-prawnych.

Szkolenie dla uczniów z Zespołu Szkół Nr 1 im. Cypriana Kamila Norwida w Świdniku, 30 październik 2018 r.



Szkolenie dla nauczycieli, wręczenie dyplomów uczestnictwa w programie, 15 października 2018 r.



5. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”

Wzorem lat ubiegłych, w roku 2018, 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 roku 2018 zaproszono 32 pracodawców. W dwóch szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wzięło udział 32 pracodawców, z których 30 spełniło założenia programu – w przypadku 2 podmiotów podczas kontroli stwierdzono, że zakłady zatrudniają ponad 100 pracowników, stąd nie spełniły założeń programu prewencyjnego w odniesieniu do liczby zatrudnionych. Jeden zakład ze względu na profil działalności został zakwalifikowany do Programu Edukacyjnego dla Zakładów Leśnych.

Spośród 29 pracodawców, którzy przystąpili do programu prewencyjnego w 2018 r., 1 pracodawca nie przeszedł pomyślnie kontroli audytowej z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości podczas kontroli, których charakter nie pozwolił na ich usunięcie podczas trwania programu.

Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy zostało uhonorowanych 28 mikroprzedsiębiorców:

1. Mariusz Kliszcz Firma Handlowo-Usługowa " Marco " z miejscowości Mircze
2. Biuro Rachunkowe Sylmir Sylwia Barszcz z miejscowości Dąbie

3. Kopalnia Golden Sand S.C. Sławomir Mazurek, Magdalena Grodzińska-Mazurek z Izbicy
4. AUTO MIL Mariusz Misztal z Chełma
5. „B.E.S.T.” Zakład Przetwórstwa Ziemniaczanego E.Barycki, B.Barycki Sp.j. z miejscowości Przewłoka
6. PROHAMOT Rafał Wnuk z Nowego Krępcza
7. Bożena Ślusarska MADPOL SMAK z Lublina
8. SZLIF Hurtownia Artykułów Ściernych i Przemysłowych Sp.j. L.G.Mruk, M.Miturska z Ciecierzyna
9. WINGED TRADE SP. z o.o. z Łuszczowa Pierwszego
10. Jantrans Janusz Matczuk z Białej Podlaskiej
11. Elżbieta Iwaniuk Elcom II z Kobyłan
12. Firma Handlowa Koma Auto-Serwis Mirosław Koza z Kocka
13. Przedsiębiorstwo Usługowo- Handlowe "Lama" Andrzej Lajfert z Biłgoraja
14. Pro-Ventura Archiwum Depozytowe z Chełma
15. Ewa Zięba Eko-Eva z Chełma
16. Wil-Car Serwis Przemysł Wilkos z miejscowości Deputycze Królewskie
17. Zakład Optyczny Piotr Haratym z Chełma
18. Firma Handlowo Usługowa Sebastian Wojcieszuk z Urszulina
19. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "Ren-Jer" Sp. z o.o. z Włodawy
20. PW Privland Przyczyna Tadeusz z Kalinowic
21. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "Embud" Sp. z o.o. z Chełma
22. Butech Biuro Usług Technicznych Czesława Błaszczuk z Chełma
23. STELMACH I PARTNERZY Biuro Architektoniczne Sp. z o.o. z Lublina
24. Lubelska Szkoła Biznesu Sp z o.o. Fundacji Rozwoju KUL z Lublina
25. Select System Krzysztof Jasiński z Tomaszowa Lubelskiego
26. F.H.U. ALKO-WAR Barbara Szaluś z Tomaszowa Lubelskiego
27. Blacharstwo, Lakiernictwo, Mechanika Pojazdowa Michał Darczuk z miejscowości Czołki
28. Przedsiębiorstwo Usługowo- Handlowe "AB" Spółka Jawna J. Arasimowicz, F. Brzozowski z Włodawy.



6. Program Edukacyjny 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 39 zakładów usług leśnych wykonujących prace na rzecz Nadleśnictwa Janów Lubelski. W szkoleniu, które odbyło się w dniu 29 maja 2018 r. w siedzibie Nadleśnictwa, uczestniczyły łącznie 32 podmioty, z których 19 wyraziło chęć uczestnictwa w programie. Do programu przystąpił również 1 zakład usług leśnych, który w 2017 roku nie przeszedł pomyślnie kontroli audytowej. W 2018 roku przeprowadzono 8 kontroli audytowych (7 zakładów z 2018 r. oraz 1 zakład z 2017 r.). W wyniku przeprowadzonych 8 kontroli audytowych 5 zakładów usług leśnych pomyślnie przeszło audyt (4 zakłady z 2018 r. oraz 1 zakład z 2017 r.), 3 zakłady nie spełniły wymagań stawianych w programie prewencyjnym.



7. 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 2018 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 19 szkoleń oraz prelekcji, w których udział wzięło 670 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.

8. Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017-2019. Jej zadaniem jest 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 wypływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej 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 roku 2018, 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 8 szkoleń dotyczących tematyki legalności zatrudnienia, podczas których zostało przeszkolonych 49 pracodawców.

Jednym z ciekawszych przykładów współpracy była akcja informacyjna przeprowadzona w dniu 17.07.2018 r. przez inspektorów pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie we współpracy z Placówką Straży Granicznej w Dorohusku (Nadbużański Oddział Straży Granicznej w Chełmie). Adresatami tego działania byli cudzoziemcy przekraczający granicę Państwa na przejściu granicznym w Dorohusku. Akcja odbyła się pod patronatem Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie Małgorzaty Wojdy. Uczestniczyli w niej Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie Iwona Sawicka oraz inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia, a także Komendant Placówki ppłk SG Robert Brychlik oraz mjr SG Krzysztof Klimczak – kierownik grupy do spraw cudzoziemców.

W ramach akcji informacyjno-promocyjnej inspektorzy pracy, pomimo stosunkowo krótkiego czasu trwania działań związanych z rozpowszechnianiem ulotek dotyczących legalnej pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, rozpropagowali ok. 150 kompletów materiałów dotyczących powierzania pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Udzielali również wszelkich porad odpowiadając na pytania przybywających do Polski cudzoziemców.

Drugim przykładem współpracy, tym razem z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, było przygotowanie przez ZUS Oddział Lublin i Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie informacji prasowej zatytułowanej „Zatrudniaj legalnie – radzą PIP i ZUS”. Informacja prasowa poświęcona zasadom legalnego zatrudniania cudzoziemców oraz przedstawiająca cele i założenia kampanii „Pracuję legalnie” została przesłana lokalnym mediom w dniu 25.09.2018 r.

Akcja informacyjna na przejściu granicznym w Dorohusku, 17 lipiec 2018 rok



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 2 szkolenia, w których wzięło udział 104 pracodawców z branży transportowej. Tematyka szkoleń dotyczyła przepisów o czasie pracy kierowców oraz wypadków w transporcie drogowym.

Uczestnicy szkoleń 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.

Szkolenia dla pracodawców z firm transportowych, 19 kwietnia, 11 września 2018 r.



11. Działania informacyjne dotyczące bhp pracowników tymczasowych

Podstawowe cele programu to:

- Ograniczanie poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych poprzez działania informacyjne i uświadamiające.
- Kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych.

Adresatami programu byli przedsiębiorcy, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych, agencje pracy tymczasowej i pracownicy tymczasowi.

Działania w ramach realizacji programu polegały na przekazywaniu materiałów kampanijnych przy kontrolach agencji pracy tymczasowej i przedsiębiorców na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych.

W 2018 roku działaniami informacyjno-promocyjnymi objęto dwóch pracodawców użytkowników, którym podczas kontroli przekazano wydawnictwa PIP poświęcone tematyce bhp pracowników tymczasowych oraz udzielono porad z zakresu bhp w celu podniesienia świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych.

Również podczas prowadzonych kontroli dziewięciu agencji zatrudnienia, inspektorzy pracy przekazali agencjom zatrudnienia wydawnictwa PIP poświęcone tematyce bhp pracowników tymczasowych.

Podczas targów pracy zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku, w których uczestniczyli pracownicy OIP w Lublinie, nawiązano współpracę z czterema agencjami pracy tymczasowej, którym przekazano wydawnictwa PIP w celu kształtowania świadomości zagrożeń wypadkowych i zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych.

12. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

W roku 2018 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 „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej” jest promowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w tym inspirowanie pracodawców do tworzenia bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy niezależnie od formy własności zakładu pracy, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu warunków pracy w 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 przystąpiło 9 zakładów z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. W roku 2018 do konkursu nie przystąpił żaden pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników. 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:

Wyróżnienia:

- GRAV-TOM Tomasz Syrtów z miejscowości Łaszczówka Kolonia
- Biuro Rachunkowe SYLMIR Sylwia Barszcz z miejscowości Dąbie k. Łukowa

III miejsce ex aequo:

- Stowarzyszenie Centrum Przedsiębiorczości Integracji i Edukacji w Łukowie Oddział w Łukowie Zakład Aktywności Zawodowej
- ALUSKY Sp. z o.o. z Lublina

II miejsce: Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe Zakład Mięсны Żak Sp. z o.o. ze Świdnika

I miejsce: Agroplast Marcin Łopąg z Sawina

W grupie Pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

III miejsce: Bio-Relax Centrum Medyczne Sp. z o.o. z Puław

II miejsce: GUMET Sz. Geneja Spółka Jawna z Kraśnika

I miejsce: Białskie Wodociągi i Kanalizacja WOD-KAN Sp. z o.o. z Białej Podlaskiej



B. „Poznaj swoje prawa w pracy”

W 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zrealizował VI 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 2018 roku realizowane były etapy szkolne konkursu. 18 grudnia 2018 r. odbył się regionalny etap konkursu, w którym wzięło udział 47 uczniów z 24 zgłoszonych placówek. Wyłoniono 3 laureatów, którzy będą reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w kwietniu 2019 roku. Laureaci to:

- Mariusz Celiński – Mysław uczeń I Liceum Ogólnokształcącego w Łukowie,
- Weronika Gola uczennica Zespołu Szkół nr 1 im. Władysława Grabskiego w Lublinie,
- Magdalena Błażejewska uczennica Zespołu Szkół Ekonomicznych i Mundurowych im. gen. Władysława Andersa w Chełmie.

Warto podkreślić, iż Weronika Gola II miejsce na podium zajęła również w V edycji konkursu i już po raz drugi reprezentować będzie województwo lubelskie podczas etapu centralnego konkursu w Warszawie.



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 roku 2018 do konkursu zgłoszono 5 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 2018 roku postanowiła przyznać:

III miejsce: Piotr Połynka – Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Białej Podlaskiej.

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

I miejsce: Stanisław Kasiedczak z PGE Dystrybucja S.A. Oddział Zamość.



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

W dniu 24 kwietnia 2018 roku w Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie odbył się etap regionalny XVIII 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 48 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 roku 2018 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: remont budynku Szkoły Podstawowej Nr 2 w Zamościu, przy ul. Lwowskiej 15, realizowany przez firmę Wiesław Wilczyński z siedzibą w Zamościu.

II miejsce: remont budynku Szkoły Podstawowej Nr 2 w Zamościu, przy ul. Lwowskiej 15, realizowany przez firmę Wiesław Wilczyński z siedzibą w Zamościu.

I miejsce: budowa drogi ekspresowej S17 węzeł Skrudki - Sielce. Inwestycja realizowana przez MOTA – ENGIL CENTRAL EUROPE S.A. z siedzibą w Krakowie.

P szczegółowej analizie okazało się, iż jedna budowa zgłoszona do konkursu nie spełniała wymogów pod względem organizacji i bezpieczeństwa pracy i nie została do niego zakwalifikowana.



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 41 gospodarstw rolnych. Nagrodzonym gospodarstwem rolnym było **GOSPODARSTWO ROLNE Anety i Radosława Bakaj z miejscowości Wierzbica**.

Gospodarstwo Rolne Państwa Bakaj zajęło również 2 miejsce na etapie krajowym konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne edycja 2018.



13. Inne działania prewencyjno-promocyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie

W roku 2018 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował również działania prewencyjno-promocyjne, które ze względu na swoją specyfikę nie były możliwe do przypisania do żadnego z programów prewencyjnych. 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 18 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 721 osób (250 pracodawców, 1 organizacja pracodawców, 26 przedsiębiorców nie będących pracodawcami, 153 społecznych inspektorów pracy, 38 studentów, 150 nauczycieli, 41 pracowników, 3 pracowników służby bhp, 30 osób niepełnosprawnych, 66 członków zakładowych organizacji związkowych). Tematyka szkoleń przeprowadzonych dotyczyła zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy.

W 2018 roku 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 2018 r., działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oparte były na Programie działania PIP przewidującym realizację zadań długofalowych, stałych, bieżących, a także obejmowały zadania własne inspektoratu.

W ramach realizacji planu (3 650 kontroli) odzwierciedlonego w harmonogramie działania na 2018 r. przeprowadziliśmy 4 226 kontroli, w tym 558 kontroli sprawdzających przestrzeganie zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Kontrole zostały przeprowadzone w 3 648 podmiotach.

W ich wyniku inspektorzy pracy wydali 15 587 decyzji, w tym 629 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, 511 decyzji wstrzymujących pracę i 204 decyzje skierowujące pracowników do innych prac.

W 13 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 korzystaliśmy z bazy ZUS IWA.

Jak wynika z danych statystycznych, w 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 116 **wypadków przy pracy**. Za ciężkie uznano w 2018 r. 27 wypadków przy pracy (w 2017 r. – 22 wypadki). W roku sprawozdawczym było 9 wypadków śmiertelnych (w 2017 r. również 9).

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

Analiza danych z kilku lat pokazuje, iż 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 od kilku do kilkudziesięciu chwilowe roczne ich wzrosty lub spadki wynikają z uwarunkowań losowych. Odnotowuje się również większą liczbę zgłoszonych zdarzeń o skutkach ciężkich, śmiertelnych oraz wypadków zbiorowych, w stosunku do zdarzeń zbadanych, co wynika z możliwości odstąpienia inspektorów pracy od badania wypadków komunikacyjnych oraz wypadków wynikających z nagłych przyczyn medycznych.

W 2018 r. utrzymuje się wzrostowa tendencja liczby zgłaszanych wszystkich (bez względu na ich skutki) zdarzeń związanych z pracą oraz wystąpień organów policji do OIP o przekazanie dokumentacji pokontrolnej. Dalej funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że każde wezwanie ambulansu medycznego do osoby poszkodowanej w pracy skutkuje powiadomieniem organów policji, która z kolei powiadamia inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń z udziałem osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca bez umowy, 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, podobnie jak w minionych latach, były kontrole bezpieczeństwa wykonywania prac w **sektorze budowlanym**, w tym przy budowach i remontach dróg.

Jak pokazały wyniki kontroli prowadzonych w 2018 r., stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych placach budów jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej, fachowości pracowników.

Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmocnionych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim, stwierdzane nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną. Świadczą o tym zarówno występujące od lat te same nieprawidłowości, jak również liczba wypadków przy pracy i przyczyny tych wypadków.

Na 48 zgłoszonych w 2018 r. wypadków przy pracy w budownictwie, 28 z nich to wypadki z wysokości. Koreluje to bezpośrednio z najczęściej występującymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie nieprawidłowościami w zakresie środków ochrony zbiorowej chroniących przed upadkiem z wysokości, brakiem właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, niewłaściwym zabezpieczeniem przejść i dojść do stanowisk pracy oraz w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań. Są to te same nieprawidłowości, które od lat zajmują niechlubne, czołowe miejsca.

Wzrasta liczba wypadków wśród osób zatrudnionych w budownictwie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz ciężkość skutków tych wypadków. Wynika to prawdopodobnie z niewłaściwego przygotowania do wykonywania prac. Właściciele firm zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy są przekonani, iż zwolnieni są z jakichkolwiek obowiązków w zakresie bezpiecznego zorganizowania warunków wykonywania prac. Nie ułatwiają sytuacji niejasne przepisy w tym zakresie.

Z wielu rozmów przeprowadzonych z kierownikami budów oraz pracodawcami wynika, że nieprzestrzeganie przepisów w zakresie bhp bardzo często związane jest z brakiem środków finansowych. W dalszym ciągu przetarg ogłoszony zgodnie z wymogami prawa zamówień publicznych wygrywa firma oferująca najniższą cenę. Pozostałe kryteria są mniej istotne przy wyborze oferty. Tak skonstruowane przepisy powodują, że firmy, aby otrzymać kontrakt, znacznie zaniżają swoje oferty, często nawet poniżej 50% wartości kosztorysu inwestorskiego. Przekłada się to na jakość wykonanej pracy i szukanie oszczędności we wszelkich możliwych obszarach, w tym na bezpieczeństwie pracy.

Podejmowane działania kontrolno-nadzorcze rzutują na poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach i zwiększenie świadomości w tym zakresie pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników. W dalszym ciągu jest to stan daleki od ideału. W związku z tym w 2019 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie będą prowadzić kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. W kręgu zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy pozostaną również roboty budowlane w zakresie remontów i budowy dróg, gdzie w 2018 r. ujawniono szereg zagrożeń dla osób wykonujących prace.

Zakłady prowadzące działalność budowlaną wymagają bowiem stałego nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy ze względu na stwierdzone nieprawidłowości dotyczące głównie czynnika organizacyjnego. Szczególny nacisk powinien być położony na firmy, gdzie stwierdzana liczba nieprawidłowości była bardzo duża lub waga nieprawidłowości była duża oraz w firmach, gdzie miały miejsce wypadki przy pracy. Działalność kontrolno-nadzorczą powinny wspierać działania edukacyjne, mające na celu podniesienie świadomości pracodawców, osób kierujących pracownikami na placach budów i samych pracowników.

Analizując wyniki przeprowadzonych w 2018 r. kontroli wykonywania **prac związanych z usuwaniem z obiektów budowlanych i przemysłowych wyrobów zawierających azbest** i oceniając stan bhp w korelacji i w odniesieniu do lat ubiegłych można stwierdzić, że nadzór i kontrole inspektorów pracy nad warunkami pracy przynoszą pozytywne efekty. Powyższy wniosek ma potwierdzenie w tym, że sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób, kiedy inspektor pracy był zmuszony wydać decyzje wstrzymujące (pracę lub eksploatację maszyn) oraz skierowujące do innych prac, stanowiły 10% wszystkich wydanych decyzji. Co istotne, brak wymaganych środków ochrony indywidualnej (hełmów, szelek bezpieczeństwa, kombinezonów ochronnych oraz maseczek przeciwpylowych) miał głównie związek z zaniedbaniami ze strony pracowników, gdyż kontrole wykazały, że pracownicy otrzymali wymagane środki ochrony indywidualnej, a przed rozpoczęciem pracy odbyli wymagane szkolenia.

Niemniej jednak należy podkreślić, iż pomimo trwających od lat kontroli, w 2018 r. nieprawidłowości zostały stwierdzone u wszystkich skontrolowanych pracodawców. Dane z kontroli pokazują, że najwięcej nieprawidłowości stwierdza się w firmach, gdzie usuwanie azbestu ma charakter dorywczy. Podmioty te nadal nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i właściwego przygotowania pracowników do wykonywania prac (również w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości oraz hełmów ochronnych). Powyższe może być w pewnym stopniu spowodowane brakiem wystarczającej wiedzy w zakresie bhp, ale zdecydowanie większy wpływ ma tutaj bagatelizowanie zagrożeń i chęć obniżenia kosztów pracy.

W związku z powyższym, w 2019 r. będą kontynuowane kontrole pracodawców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest, ale nie można pomijać faktu, iż coraz częstsze mogą być przypadki, że inspektor pracy nie będzie mógł przeprowadzić czynności kontrolnych, gdy demontaż azbestu będzie wykonywany przez właściciela posesji „systemem gospodarczym”. Fakt, że obecnie nie ma potrzeby uzyskiwania jakichkolwiek zezwoleń na usuwanie materiałów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, sprzyja działaniom „na własną rękę” i powierzaniu takich prac osobom, które nie podlegają kontroli organów PIP.

Powyższe istotnie wpłynęło na sposób postępowania inspektorów pracy, których działania w tym zakresie zaczną się stopniowo sprowadzać do kwestii prewencyjnych. Z uwagi na to, że osoba fizyczna, nie prowadząca działalności gospodarczej, nie podlega kontroli PIP, inspektor nie może wydać żadnego środka prawnego w sytuacji, gdy stwierdzi, że sposób wykonywania robót demontażowych zagraża zdrowiu i życiu wykonawcy tych prac.

Wyniki przeprowadzonych w 2018 r. kontroli w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich** pokazują, iż występowanie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia najczęściej stwierdzane jest w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników. W tej grupie pracodawców i przedsiębiorców 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. Wynika to między innymi z tego, że te niewielkie podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania takich osób. W związku z tym w podmiotach tych odnotowuje się znaczną ilość przypadków niepowiadomienia powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, są bardziej przygotowane w zakresie przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. W przypadku podmiotów zatrudniających dużą liczbę pracowników lub osób wykonujących inną pracę zarobkową, najczęściej występującym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W sektorze publicznym praktycznie nie odnotowujemy nielegalnego zatrudnienia.

W dalszym ciągu najbardziej zagrożonymi branżami są: transport i magazynowanie, handel i naprawy, budownictwo, zakwaterowanie i gastronomia, przetwórstwo przemysłowe oraz drobne usługi.

W 2018 r. odnotowano występowanie nieprawidłowości w odniesieniu do wszystkich zagadnień badanych również w latach ubiegłych. Dane liczbowe uzyskane w 2018 r., pozwalają zauważyć, że w odniesieniu do większości nieprawidłowości badanych podczas kontroli uzyskano obniżenie ilości zdarzeń niepożądanych.

Wyniki osiągnięte w 2018 r. pozwalają na sformułowanie tezy, że prawdopodobnie osiągnęliśmy pewien poziom skuteczności działania, którego przekroczenie może się wiązać z niewspółmiernym nakładami sił i środków. Od kilku lat nielegalne powierzanie pracy dotyczy ok 2-4% ogólnej liczby badanych przypadków. Osiągnęliśmy go stosując 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.

Oceniając jakość podejmowanych działań, w kontekście uzyskanych konkretnych efektów, nie można zapomnieć o ich ogólnym oddziaływaniu, tworzącym właściwą atmosferę towarzyszącą działaniom inspektorów pracy. Dużą, dodatkową rolę, odgrywają prowadzone postępowania w sprawach o wykroczenia związane z szeroko rozumianą legalnością zatrudnienia lub powierzaniem innej pracy zarobkowej. Pozwalają one na prezentowanie właściwego pojmowania niektórych relacji prawnych zachodzących między powierzającym pracę a osobą ją wykonującą.

Dużym wyzwaniem będzie utrzymanie osiągniętego poziomu skuteczności działania inspektorów pracy specjalizujących się w tematyce legalności zatrudnienia.

W celu utrzymania uzyskanej poprawy stanu praworządności w tym obszarze oraz dalszego ograniczania występujących nieprawidłowości, działalność kontrolno-nadzorcza, która będzie kontynuowana w 2019 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 2018 r., z danymi z 2017 r., stwierdzamy, że w roku sprawozdawczym nastąpiły zmiany niektórych parametrów dotyczących **legalności zatrudnienia cudzoziemców**. Znacznie wzrosła liczba ujawnionych przypadków świadczenia przez cudzoziemców pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę.

Zanotowano także znaczną liczbę przypadków niepotwierdzenia na piśmie umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę. Stwierdzono również nieuwzględnianie w umowach zawartych z cudzoziemcem warunków określonych w zezwoleniach na pracę. Pozostałe parametry utrzymały się na poziomie zbliżonym do stwierdzonych w 2017 r.

Analiza zgromadzonych danych upoważnia do stwierdzenia, że 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, aktualnie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Brak wymaganego zezwolenia na pracę wynikał w większości przypadków z niedotrzymania wymagań związanych z oświadczeniami o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Podobnie jak w 2017 r., cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na mało atrakcyjnych dla Polaków stanowiskach, na których, zgodnie z ogólnie znaną opinią, odczuwane są braki kadrowe. Cudzoziemcy mniejszą wagę przywiązują do rodzaju umowy, na której podstawie świadczą pracę, bardziej interesuje ich wysokość osiąganego wynagrodzenia. Prawdopodobnie w dużej mierze wynika to z nieznamomości polskiego prawa, a więc i uprawnień, jakie dawałoby im zawarcie umowy o pracę. Pracodawcy, którzy powierzają pracę cudzoziemcom jako osobom wykorzystywanym do okresowego wykonania terminowych zadań, w gruncie rzeczy nie byli zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia.

Pomimo pogorszenia się niektórych parametrów dotyczących legalności zatrudnienia, nie wiązało się to z obniżeniem jakości nadzoru nad przestrzeganiem prawa dotyczącego legalności zatrudnienia cudzoziemców. 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 2019 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 2018 r.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2018 r. należy podkreślić, jak ważnym społecznie aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrolę w zakresie prawa pracy**. Rok 2018 to kolejny rok, w którym odnotowano zauważalny wzrost liczby skarg i wniosków.

Liczba zawiadomień o nieprawidłowościach w okresie sprawozdawczym wyniosła 2 360, przy 2 181 zawiadomieniach odnotowanych w 2017 r. oraz 1 700 w 2016 r. Działalność kontrolna inicjowana skargami i wnioskami stanowiła około 29% aktywności inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrolę pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia, rozwiązywaniem umów o pracę oraz czasem pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach. Pojawiają się też nowe zagadnienia. W 2018 r. miały

one związku z wejściem w życie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W okresie sprawozdawczym należy zwrócić uwagę na zauważalny wzrost liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń. Liczba problemów zgłoszonych w skargach wzrosła w okresie sprawozdawczym o 34% w porównaniu do roku 2017. Należy zauważyć, że ponad połowa skarg w tym zakresie została oceniona przez inspektorów pracy jako zasadna. Odnotowano większy odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp, który w okresie sprawozdawczym wyniósł ok. 14%, co nadal stanowi niewielki procent ogółu spraw skierowanych w skargach do OIP w Lublinie. Zmniejszyło się 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 roku bieżącym i poprzednim ujawnia ich istotny spadek. Jest on szczególnie wysoki w odniesieniu do problematyki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których sposób wykonywania pracy wskazywał na konieczność podpisania umowy o pracę.

Rok sprawozdawczy przyniósł nieznaczny wzrost liczby skarg składanych przez związki zawodowe – do OIP w Lublinie wpłynęły 44 skargi (na 28 kontroli), przy 32 skargach w 2017 r. W 2018 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem placówki oświaty i kultury oraz domy pomocy społecznej.

W roku 2018 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 12 zakładach pracy. Liczba ta jest równa ilości z roku 2017.

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.

W związku ze stwierdzonymi zaległościami w wypłatach, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 10 790 896,70 zł oraz wnioski i polecenia zalecające usunięcie uchybień związanych z naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych.

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w kwocie 4 962 006 zł, natomiast w wyniku realizacji wniosków i poleceń pracodawcy poinformowali o wypłacie 1 450 685,82 zł. Łącznie wypłacono pracownikom 6 412 691,82 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 2019 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą też nadal sprawdzać czy pracownikom wypłacanie jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

W 2018 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie inspektorzy pracy przeprowadzili 33 kontrole z zakresu **czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców (zaliczone do Krajowej Strategii) oraz czasu pracy kierowców**, w tym 22 kontrole przeprowadzono w wyniku badania skarg pracowniczych. Objęły one 25 188 dni pracy 235 kierowców.

W zakresie przestrzegania czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, stwierdzono łącznie 234 naruszenia. Podobnie, jak w latach poprzednich, największa liczba naruszeń dotyczyła skrócenia dziennego czasu odpoczynku. Stwierdzono 139 przypadków takich naruszeń, co stanowi 59% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości. Naruszenia wystąpiły u 62 kierowców, spośród 235 skontrolowanych (26%).

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli nieprawidłowościami z zakresu ustawy o czasie pracy kierowców, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 19 wystąpień zawierających 37 wniosków dotyczących 144 pracowników.

W ramach działań kontrolnych i przeprowadzonych postępowań administracyjnych wydano 24 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej, w łącznej wysokości 64 550 zł.

Przeprowadzone na przestrzeni roku 2018 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców wykazały, że skala naruszeń w tym zakresie utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych.

Podczas kontroli pracodawcy wskazywali przyczyny nieprawidłowości, takie jak: brak na rynku pracy doświadczonych i odpowiedzialnych kierowców oraz kandydatów na kierowców, brak dostatecznej ilości bezpiecznych miejsc parkingowych, samowola kierowców, utrudnienia w ruchu drogowym, czy też konieczność dotrzymywania narzuconych terminów dostaw.

W opinii inspektora pracy, w dalszym ciągu, jednym z głównych powodów naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu i czasu odpoczynku są zbyt krótkie terminy realizacji dostaw. Często kierowcy świadomie naruszają przepisy, celem wcześniejszego dojazdu do przeprawy promowej, miejsca rozładunku lub powrotu do kraju po okresie przebywania w podróży.

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 2018 r., przeprowadzili 656 kontroli, dotyczących przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych w 111 kontrolach. Stwierdzone naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie powierzania pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne, stanowią ok. 17% wszystkich kontroli tego tematu. Z 12 skarg dotyczących zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, zasadnych było 10 skarg, co stanowi 1,5% wszystkich kontroli.

Celem usunięcia nieprawidłowości wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do 23 pracodawców 24 polecenia, dotyczące 33 osób.

Kolejnym tematem – priorytetowym dla urzędu – była w 2018 r. kontrola wypłat **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 Lublin przeprowadzili łącznie 641 kontroli u 619 przedsiębiorców powierzających pracę na podstawie umów cywilnoprawnych 7 345 osobom. Kontrole objęły 542 podmiotów sektora prywatnego i 98 podmiotów sektora publicznego, w tym 88 jednostek samorządowych.

Z uwagi na wagę zagadnienia dla społeczeństwa – w 2019 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 pracującemu na etacie.

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 591 kontroli, w tym: w niedziele – 541 kontroli w 450 podmiotach; w święta 46 kontroli w 45 podmiotach; w inne dni – 4 kontrole w 4 podmiotach.

W roku 2018 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 14 zawiadomień o naruszaniu przepisów dotyczących ograniczeń w prowadzeniu działalności handlowej, z czego zasadne okazały się dwa anonimy.

Przypadki naruszania w placówkach handlowych zakazu powierzania pracy dotyczyły: zakazu pracy w niedziele – 50 placówek, oraz zakazu pracy w święta – 20 placówek. Nie odnotowano przypadku niedopuszczalnego zatrudniania pracowników lub zatrudnionych w Wigilię Bożego Narodzenia oraz w Wielką Sobotę.

W związku z prowadzonymi kontrolami odnotowano działania zmierzających do obejścia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta i inne dni, mające charakter systemowy, a także niewłaściwe stosowanie wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu (...).

Niewłaściwe stosowanie wyłączeń odnotowano podczas kontroli 12 placówek handlowych. 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.

W roku 2018 inspektorzy pracy podjęli czynności w celu przeprowadzenia kontroli w kilkunastu placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, prowadzących działalność na terenie województwa lubelskiego (obejmujących sieci handlowe, m.in. Auchan, Biedronka, Carrefour, Castorama, Kaufland, Media Expert, Lidl, Stokrotka, Tesco), w zakresie pracy w niedziele i święta.

W wyniku rozpoznania, nie ujawniono przypadków naruszenia przepisów zakazu prowadzenia działalności handlowej w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w placówkach wielkopowierzchniowych (placówki były nieczynne).

W roku 2018 nie wypłynęły skargi imienne, a także nie odnotowano sygnałów, np. płynących z mediów, które świadczyły o naruszaniu przepisów (zakazu) pracy w niedziele i święta.

W 2018 r. w ramach realizacji tematu **„Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego”** przeprowadzono 60 kontroli (u 60 pracodawców).

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa o urlopach wypoczynkowych wystąpiły w 51 Urzędach, co stanowi 85% podmiotów objętych kontrolami. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski wyniosła 506 na 3 110 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W wyniku przeprowadzonych 60 kontroli skierowano do pracodawców 51 wystąpień zawierających 139 wniosków oraz trzy polecenia, które dotyczyły 4 pracowników. Pracodawcy poinformowali o realizacji wszystkich wystąpień zawierających łącznie 139 wniosków na rzecz 506 pracowników.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa o urlopach wypoczynkowych, w roku 2018, należało nieudzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo. Stwierdzając niewykorzystanie „zaległego” urlopu inspektorzy kierowali wnioski w wystąpieniach o niezwłoczne udzielenie pracownikom zaległych urlopów. Ponieważ wszystkie kontrole związane z realizacją tematu

przeprowadzone zostały przed dniem 30 września 2018 r. – takich środków prawnych nie stosowano stwierdzając zaległe urlopy wypoczynkowe za rok 2017.

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 tym za pośrednictwem infolinii. W okresie sprawozdawczym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (i Oddziałach: w Zamościu, Białej Podlaskiej i Chełmie) udzielono łącznie 11 022 porady prawne. 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. Część pytań odnosiła się do uprawnień pracowników niepełnosprawnych, uprawnień związanych z rodzicielstwem, pracowników młodocianych. Rok 2018 charakteryzował się dużym zainteresowaniem umowami cywilnoprawnymi (znaczny odsetek interesantów stanowiły osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenie). Nowa problematyka, która pojawiła się w 2018 r. była związana z wejściem w życie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni.

W roku 2018 Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował **5 programów prewencyjnych, 6 programów informacyjno-edukacyjnych oraz przeprowadził 6 konkursów** promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Liczba działań prewencyjnych nakładanych na Inspekcję Pracy i przez nią realizowanych 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, dostarczanie wiedzy 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 oraz programy informacyjno-edukacyjne realizowane przez PIP w 2018 roku dotyczyły prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczania wypadków przy pracy, bezpiecznej pracy przy pozyskiwaniu drewna, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych, czasu pracy kierowców, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, stresu i innych zagrożeń psychospołecznych. Programy realizowane poprzez: szkolenia, poradnictwo, seminaria, konferencje, kontrole sprawdzające (audyty), udział w targach, dożynkach, happeningach – adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służb bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli. Działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy.

Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy służą nagradzaniu najlepszych pracodawców; takich, którzy dbają o bezpieczne warunki pracy swoich pracowników, którym prawna ochrona pracy nie jest obca. Wyróżniamy również społecznych inspektorów pracy dbających o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w swoich zakładach, rolników indywidualnych, oraz 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 roku 2018 odbiorców programów prewencyjnych, kampanii i konkursów było kilka tysięcy. Podejmowana działalność prewencyjna cieszyła się dobrą oceną jej uczestników, w szczególności: pracodawców, pracowników, partnerów społecznych czy uczniów. Pracownicy Inspekcji Pracy realizujący programy prewencyjne rok rocznie mają uwagi, sugestie i pomysły dotyczące podniesienia jakości tych programów i nowych sposobów ich realizacji. Wszystko po to, aby efektywność prewencji rosła, dobór zagadnień i dobór grona odbiorców były trafne, a formy przekazu – ciekawe i zrozumiałe. 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 jest niezbędne i niejednokrotnie wzmacnia nasze inicjatywy.

Prewencja stanowi istotny element działalności Państwowej Inspekcji Pracy realizującej misję, którą jest m.in. zmierzanie do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Poprzez czynności prewencyjne mamy bezpośredni kontakt z pracownikami i pracodawcami, ale nie w roli kontrolujących, ale doradców i edukatorów. Niejednokrotnie taka rola ułatwia nawiązanie kontaktu, a tym samym uzyskanie poprawy warunków pracy pracowników danego zakładu. Podejmowane czynności prewencyjne, z roku na rok pokazują, iż coraz częściej nasza instytucja 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 2019 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 2018 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 przyjętych do realizacji w 2018 r. 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 2019 ROK

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzą w 3 678 kontroli. Będą mieć one charakter planowy lub podstawą ich rozpoczęcia będą skargi i wnioski o kontrole, których ilość nadal rośnie, osiągając w 2018 r. poziom 2 360 (w 2017 r. – 2 181, w 2016 r. – 1 700). Nie jest wykluczone, że w 2019 r. ten trend się utrzyma.

Do 2 485 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Kontrole i działania prewencyjno-promocyjne obejmą:

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

W ramach zadań długofalowych inspektorzy pracy będą kontrolować:

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

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.

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 2019 r. będą kontrolować:

- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- wypłatę minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych,
- przestrzeganie znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania terminowych umów o pracę,
- bezpieczeństwo w leśnictwie.

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

W obszarze edukacji będą prowadzone kontrole w zakresie prawnej ochrony pracy.

W 2019 r. pojawiają się także nowe zadania kontrolne i inspektorzy pracy będą zajmować się:

- narażeniem na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej,
- bezpieczeństwem w przemyśle spożywczym,
- bezpieczeństwem i higieną pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych,
- bezpieczeństwem i higieną pracy oraz legalnością zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych,
- przestrzeganiem przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

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 rozpoczną się w 2019 r. kontrole ukierunkowane na korporacje, jednostki samorządu terytorialnego i urzędy administracji państwowej.

Nowym zadaniem, przed jakim Państwowa Inspekcja Pracy stanie w 2019 r. jest kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 04.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, z czym wiąże się ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i 107 w/w ustawy oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

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

W dalszym ciągu będą prowadzone 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 agencje zatrudnienia i przestrzeganie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, a także delegowanie pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej w ramach świadczenia usług.

W 2019 r. w kręgu zainteresowania inspektorów pracy znajdą się agencje:

- pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP,
- pracy tymczasowej w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE.

Plan zadań na 2019 r. uzupełnia zadanie własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, w ramach którego inspektorzy pracy będą kontrolować domy pomocy społecznej w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działalność kontrolno-nadzorcza inspektorów pracy będzie wspierana i uzupełniana przedsięwzięciami promocyjno-prewencyjnymi. W 2019 r. będą nadal prowadzone:

- Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników: „Prewencja wypadkowa”,
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”,
- Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy,
- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”,
- Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie,
- Kampania informacyjna „Pracuję legalnie”,
- Działania edukacyjno-informacyjne: czas pracy kierowców a wypadki drogowe.

W 2019 r. rozpoczyna się nowe zadanie, przewidziane na lata 2019 – 2021, tj. „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”. W 2019 r. rozpocznie się pierwszy etap 3-letniego działania długofalowego – program prewencyjny. 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).