

SPRAWOZDANIE

**Z DZIAŁALNOŚCI
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE**

W 2023 ROKU

LUBLIN 2024

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności	3
2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy	7
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA	8
2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy	11
- Wypadki przy pracy	11
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy	15
- Tematy własne realizowane przez OIP Lublin	36
2.2. Prawo pracy	56
- Rozpatrywanie skarg i wniosków	56
- Kontrole prawne	62
2.3. Legalność zatrudnienia	88
III. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA	106
1. Udzielanie porad prawnych	106
2. Prewencja i promocja	113
IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	130
V. PLAN NA 2024 ROK	154

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – podstawy prawne i zakres działalności

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

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

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

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy w Warszawie,
- 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują oddziały.

Poszczególne okręgowe inspektoraty pracy obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

Jednostką organizacyjną PIP jest również Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, do zadań którego należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy.

Zgodnie z art. 13 powołanej wyżej ustawy, kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają w szczególności:

- pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także nie będący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przewoźnicy drogowi delegujący kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowcy delegowani na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie określonym w ustawie z dnia 28.07.2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym,
- przewoźnicy drogowi z państwa trzeciego delegujący kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowcy delegowani na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego, w zakresie określonym w ustawie z dnia 28.07.2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom

wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

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

Działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrują się w obszarach:

- kontrolno-nadzorczych,
- prewencyjnych.

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

Do zadań organów Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola:

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

Inspektorzy pracy prowadzą również kontrole:

- spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań, w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia lub w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13.04.2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów,
- wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- przestrzegania wymagań bhp, o których mowa w ustawie z dnia 22.06.2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
- prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów, przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy pełni nadzór:

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

- nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji.

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

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

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

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

Z dniem 01.01.2023 r. do zadań inspektorów pracy należy kontrola:

- wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz
 - ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
- o których mowa w art. 41 ust. 4 ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych.

Natomiast od dnia 19.08.2023 r. rozszerzono zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy o zadania określone w ustawie z dnia 28.07.2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym.

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

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

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

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

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

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również ściganie:

- wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy,
- wykroczeń, o których mowa w art. 119 – 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych,

a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Struktura organizacyjna OIP i stan osobowy

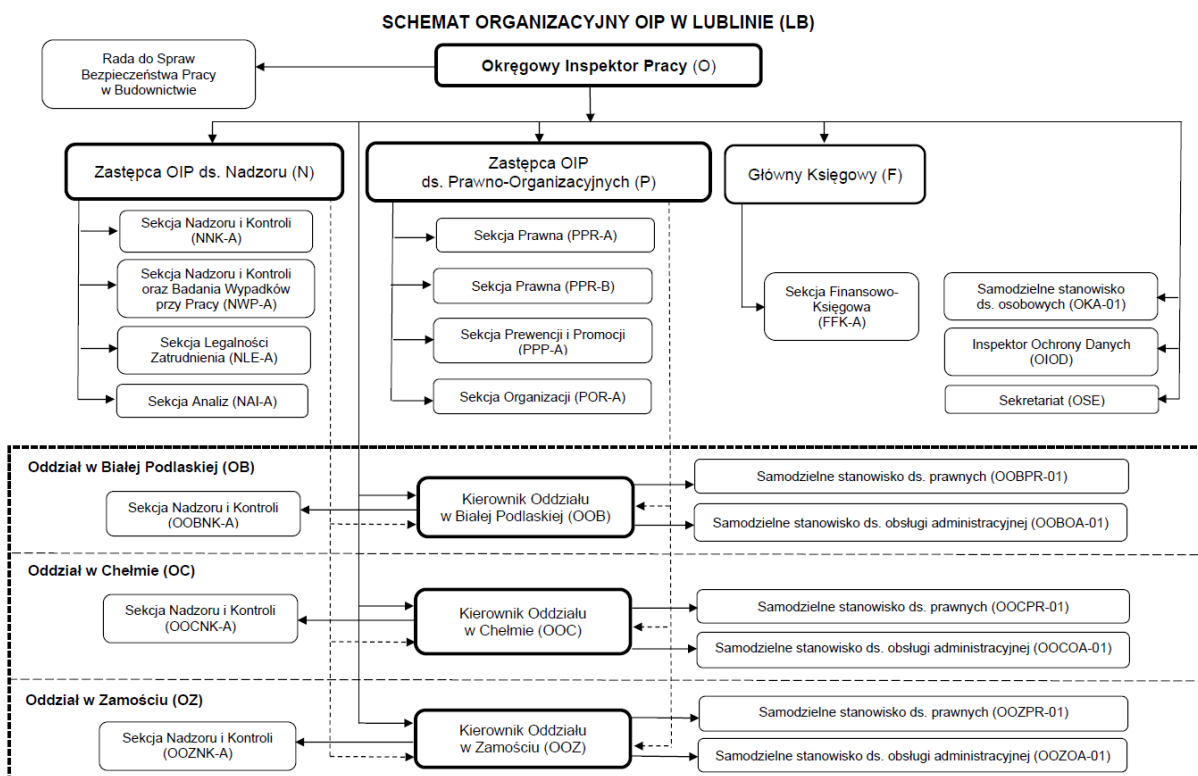
Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie swoją właściwością miejscową obejmuje województwo lubelskie. W ramach OIP w Lublinie działają 3 oddziały z siedzibami w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Na koniec 2023 r. w OIP w Lublinie zatrudnionych było 123 pracowników.

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

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

Zgodnie z aktualnym Regulaminem Organizacyjnym OIP w Lublinie struktura Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. przedstawiała się następująco:

Załącznik
do regulaminu organizacyjnego
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie



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

Wg stanu na dzień 31.12.2023 r. zadania kontrolno-nadzorcze realizowało 80 inspektorów pracy, wspomaganych przez pracowników merytorycznych, głównie prawników. W 2023 r. w aplikacji inspektorskiej w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu uczestniczyło 10 osób – 4 z nich uprawnienia inspektorskie uzyskały w 2023 r., zasilając szeregi inspektorów pracy OIP w Lublinie. Znacząca większość pracowników OIP w Lublinie posiada wyższe wykształcenie, w tym wszyscy inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni. Są to głównie magiŝtrowie inżynierowie różnych specjalności oraz prawnicy i administratywiŝci.

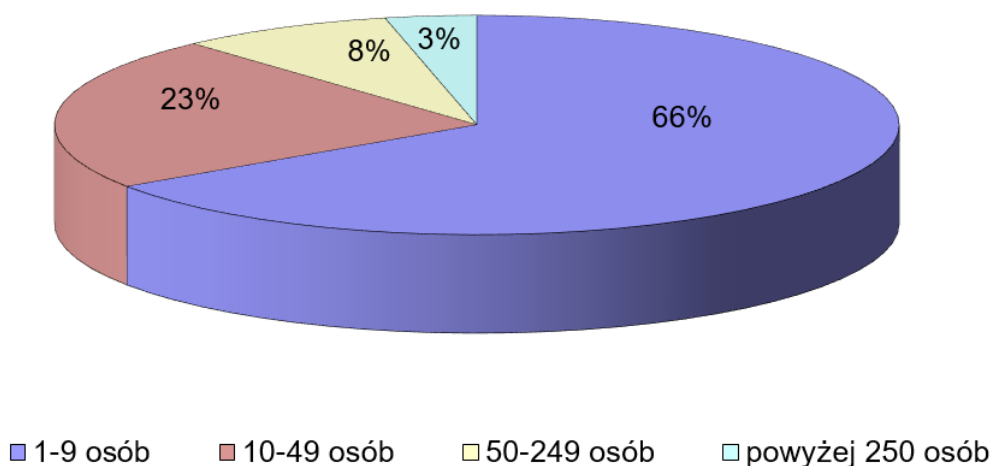
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA

W 2023 r. przeprowadzono 3 148 kontroli, którymi objęto 2 761 podmiotów. Najwięcej kontroli przeprowadzono w małych firmach zatrudniających do 9 pracowników (2 062 kontrole). W podmiotach zatrudniających od 10-49 osób przeprowadzono 717 kontroli, w podmiotach zatrudniających od 50-249 osób – 259 kontroli, a w podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób – 110 kontroli.

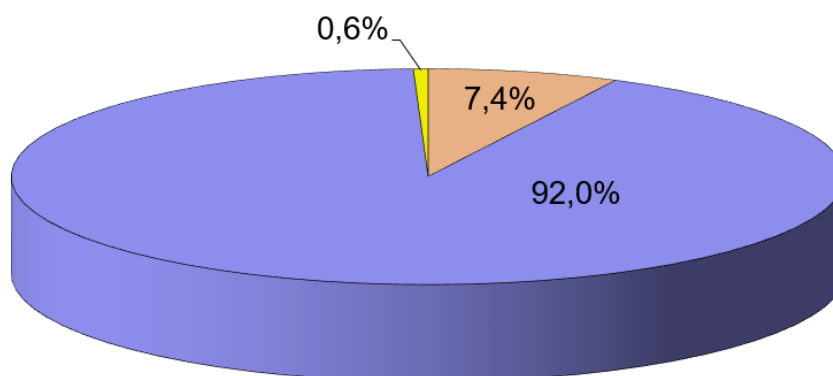
Według form własności, najczęściej kontrolowano sektor prywatny (2 896 kontroli). W sektorze publicznym przeprowadzono 234 kontrole, a w podmiotach pozostałych – 18 kontroli.

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

Struktura kontroli ze względu na liczbę zatrudnionych



Struktura kontroli wg form własności



■ sektor publiczny
 ■ sektor prywatny
 ■ własność nieokreślona

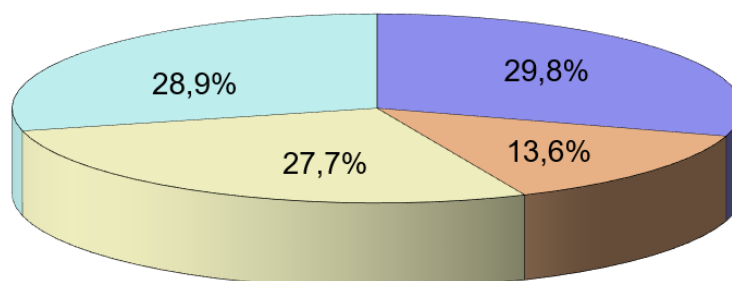
Ze względu na podział branżowy, najczęściej kontrolowano pracodawców prowadzących działalność w zakresie:

- handel i naprawy (719 kontroli),
- budownictwo (675 kontroli),
- przetwórstwo przemysłowe (552 kontrole).

W wyniku przeprowadzonych w 2023 r. czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy pracy wydali ogółem:

- 11 155 decyzji bhp, w tym:
 - 275 decyzji wstrzymania prac,
 - 295 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 135 decyzji skierowania 277 pracowników do innych prac;
- 286 decyzji płacowych na rzecz 2 115 pracowników, obejmujących świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 6 228 186,32 zł,
- 11 254 wnioski w 2 258 wystąpieniach, dotyczących 105 053 pracowników, w tym wnioski dotyczących świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy,
- 567 poleceń na rzecz 2 630 pracowników, w tym poleceń dotyczących świadczeń ze stosunku pracy.

Rodzaj wydanych decyzji nakazowych podlegających natychmiastowemu wykonaniu

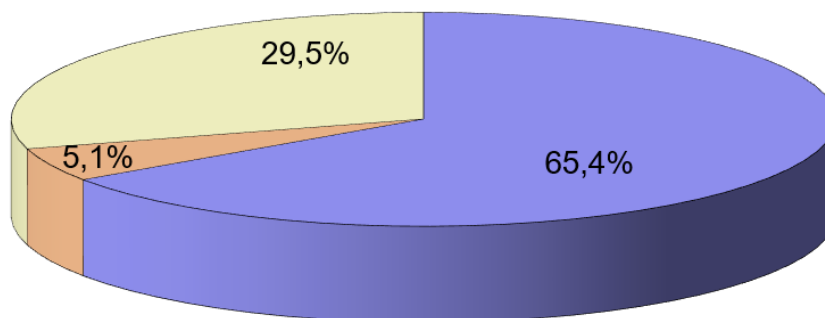


■ wstrzymanie eksploatacji maszyn
 ■ skierowania pracowników do innych prac
■ wstrzymanie prac
 ■ nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych

Czynności kontrolne przeprowadzone w 2023 r. ujawniły ogółem 1 966 wykroczeń, w związku z którymi:

- do sądów skierowano 54 wnioski o ukaranie (za 91 wykroczeń),
- nałożono 694 mandaty – za 1 412 wykroczeń (łącznie kwota grzywien 834 560 zł),
- zastosowano 313 środków wychowawczych (za 463 wykroczenia).

Środki prawne wydane po stwierdzonych wykroczeniach



■ mandaty ■ wnioski do sądu ■ środki wychowawcze

W 2023 r. nastąpiły dalsze zmiany ilościowe w strukturze środków zastosowanych przez inspektorów pracy w związku z ujawnionymi wykroczeniami:

- zmniejszyła się ilość środków wychowawczych (do poziomu 29,5%), które w 2022 r. stanowiły 39,7% ogółu zastosowanych w wyniku kontroli środków o charakterze represyjnym, a w 2021 r. – 44,9%,
- zwiększyła się ilość mandatów (z 55,3% do 65,4%), a także wzrosła nieznacznie średnia wysokość nałożonej w drodze mandatu grzywiny (z 1 098 zł do 1 204 zł).

Procentowy udział skierowanych w 2023 r. wniosków o ukaranie utrzymał się na poziomie z 2022 r. (ok. 5%).

W 2023 r. skierowano do jednostek organizacyjnych prokuratury 7 zawiadomień o popełnieniu przestępstw, w tym 2 dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, obejmujące niżej wymienione czyny:

- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (art. 218 § 1a Kodeksu karnego) – 1 przypadek,
- niedopełnienie obowiązku i narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia (art. 220 Kodeksu karnego) – 1 przypadek.

Pozostałe zawiadomienia dotyczyły:

- udaremnienia lub utrudnienia wykonania czynności służbowych inspektorowi pracy (art. 225 § 2 Kodeksu karnego) – 4 przypadki,
- narażenia człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia (art. 160 § 1 Kodeksu karnego) – 1 przypadek,
- spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika (art. 156 Kodeksu karnego) – 1 przypadek.

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

2.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wypadki przy pracy

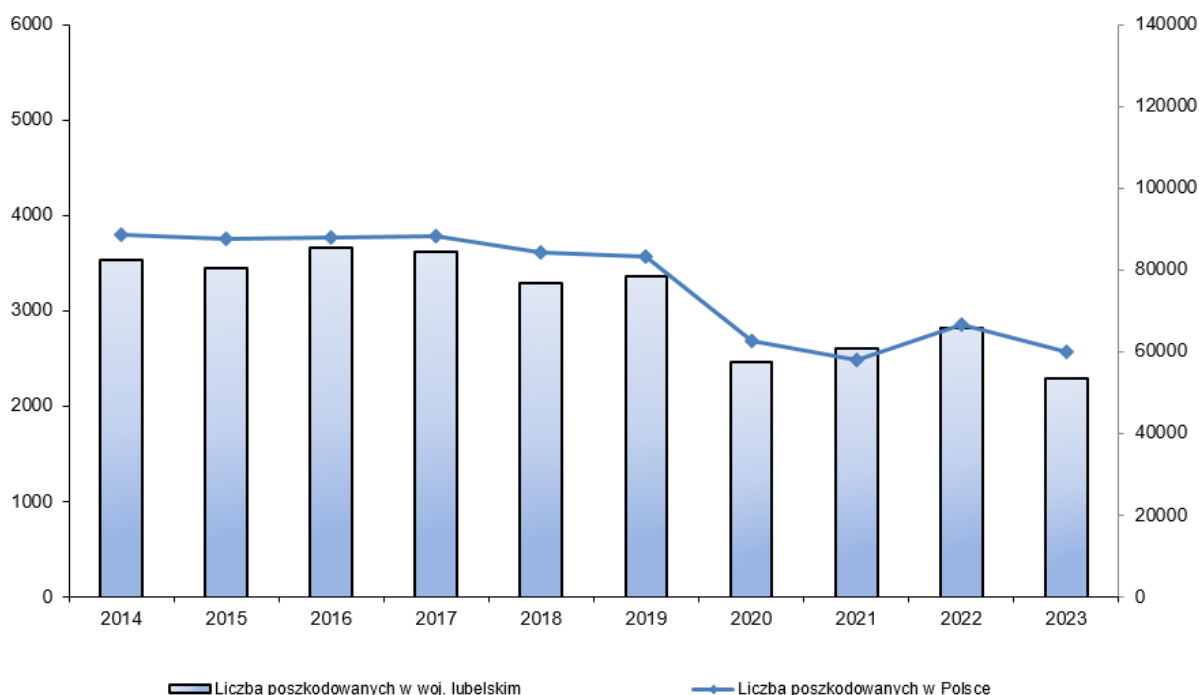
Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na terenie województwa lubelskiego w pierwszych 3 kwartałach 2023 r. w wypadkach przy pracy poszkodowanych zostało 1 760 osób. Dane te oparte są na informacjach o wypadkach, przekazywanych przez pracodawców do GUS. Prognozujemy, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w całym 2023 r. może wynieść około 2 300 osób.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia dane dotyczące liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy na terenie województwa lubelskiego od 2014 r.:

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Liczba poszkodowanych w woj. lubelskim	3541	3447	3661	3621	3293	3362	2458	2973	2828	2300*

*/szacowana liczba wypadków

Liczba poszkodowanych w Polsce i woj. lubelskim w latach 2014-2023



Analiza wypadków w Polsce w ostatnich kilkunastu latach wskazuje, że ich liczba utrzymuje się na porównywalnym poziomie z lekką tendencją spadkową. W 2020 r. w związku z panującą epidemią SARS-CoV-2 i częściowym zamrożeniem gospodarki, nastąpiło wyraźne zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach, co było zauważalne także w naszym województwie.

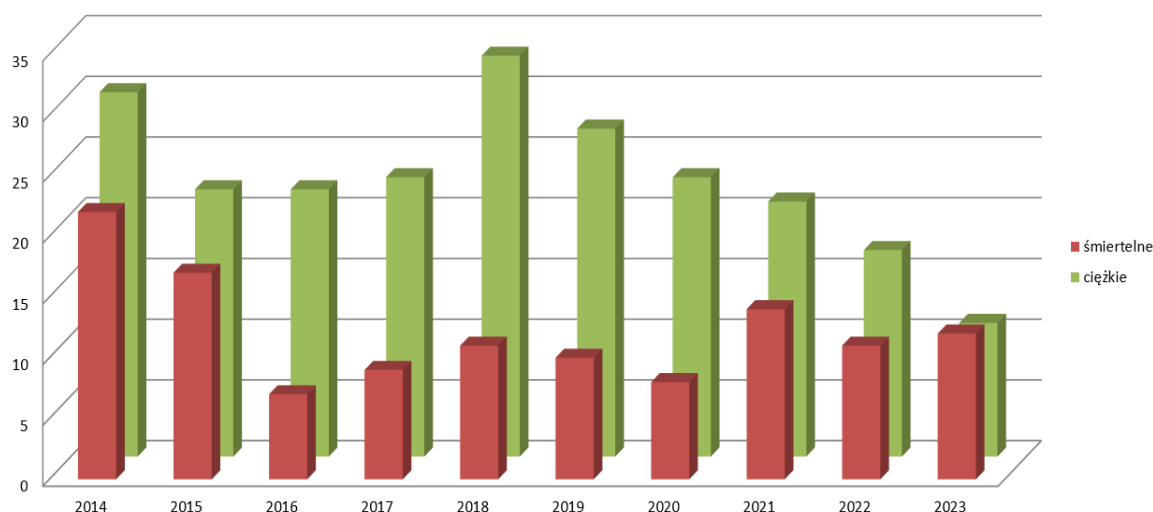
Zniesienie stanu epidemii, a następnie stanu zagrożenia epidemicznego, spowodowało zmniejszenie obostrzeń i ograniczeń w życiu publicznym i gospodarce. Przywracanie działalności gospodarczej do stanu sprzed epidemii nie spowodowało lawinowego wzrostu ilości wypadków przy pracy.

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zbadali ogółem 63 wypadki przy pracy (dotyczy zdarzeń zaistniałych w roku sprawozdawczym). Wypadki te zgłoszone były przeważnie przez pracodawców i organy ścigania (58 zgłoszeń).

Dane dotyczące **wypadków zaistniałych i zbadanych w 2023 r.** na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz liczbę poszkodowanych w wypadkach przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba wypadków zbadanych w 2023 r.		Poszkodowani w wypadkach			
		w tym:			ogółem
		śmiertelnych	ciężkich	lekkich	
indywidualne	54	10	11	33	54
zbiorowe	9	2	0	15	17

Relacje ilościowe badanych wypadków przy pracy, które w latach 2014 – 2023 przyniosły najpoważniejsze skutki obrazuje niżej przedstawiony wykres:



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

Porównawcze zestawienie ilości **zaistniałych i zbadanych wypadków przy pracy** przez inspektorów pracy OIP w Lublinie w danym roku sprawozdawczym w poszczególnych branżach gospodarki (w latach 2018-2023) przedstawia poniższa tabela:

Dziedzina gospodarki	Rok					
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Przetwórstwo przemysłowe	26	31	30	26	43	38
Budownictwo	12	26	22	24	37	30
Handel i naprawy	5	6	2	6	11	9
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	3	0	3	0	0
Dostawa wody	4	0	3	1	1	5
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	4	4	6	5	7
Transport i gospodarka magazynowa	2	2	4	5	5	6
Górnictwo i wydobywanie	1	1	0	0	0	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	1	0	1	2	0
Administracja publiczna i obrona narodowa	1	1	0	0	1	1
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	0	0	0	0
Pozostała działalność usługowa	1	1	0	0	0	1
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	1	0	1	1	2	0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	3	2	1	0	0
Edukacja	0	0	1	0	1	2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0	0	1	0	0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0	0	0	2	5
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	0	0	0	0	1	0

Analizując strukturę wydarzeń, które w 2023 r. doprowadziły do wystąpienia wypadków, które zostały zbadane przez inspektorów pracy OIP w Lublinie, ustalono, że największa liczba wypadków była spowodowana głównie przez:

- uderzenie przez spadający z góry przedmiot (10),
- upadek z wysokości (9),
- uszkodzenie materiału, rozerwanie (7),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby (7),
- załamanie się czynnika materialnego, wciągnięcie poszkodowanego w dół (5),
- utrata kontroli nad środkami transportu (5),
- obecność poszkodowanego lub osoby trzeciej w strefie zagrożenia (4),
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego na tym samym poziomie (4),
- ruch ciała związany z wysiłkiem fizycznym (4),
- wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych (2),
- utratę kontroli nad maszyną lub narzędziem (2),
- nieskoordynowane, niewłaściwe ruchy (2),
- poślizgnięcie, upadek na tym samym poziomie (1),
- inne odchylenie (1).

Wypadki śmiertelne

W 2023 r. do wypadków śmiertelnych dochodziło w wyniku m.in:

- upadku z góry gałęzi na poszkodowanych podczas wykonywania wycinki drzew – 4,

- pochwylenia przez ruchome elementy maszyny – 1,
- przebywania w strefie zagrożenia – 1,
- załamania się i przewrócenia regału magazynowego – 1,
- upadku z wysokości, z dachu – 1.

Wypadki ciężkie

Zaistniałe w 2023 r. wypadki ciężkie, to głównie urazy palców podczas pracy w strefie zagrożenia. Grupy, w których najczęściej dochodziło do wypadków ciężkich to:

- uderzenie przez spadający czynnik z góry – 2,
- pochwylenie lub odrzucenie osoby – 2,
- upadek, ześlizgnięcie się czynnika na tym samym poziomie – 2.
- utrata kontroli nad maszyną – 1,
- obecność w strefie zagrożenia – 1.

Wypadki zbiorowe

Zaistniałe w 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wypadki zbiorowe, to przede wszystkim wypadki komunikacyjne (6 wypadków), jak również wypadki związane z przebywaniem poszkodowanych w strefie zagrożenia (4 wypadki), upadki podczas wykonywania pracy na wysokości (2) i wykonywania zespołowo prac transportowych (1).

Badanie zdarzeń wypadkowych

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

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

- niedostatecznych kwalifikacji i braku doświadczenia zawodowego osób badających wypadki, a także brak jednoznacznych wymogów prawnych i interesu prawnego pracodawcy w ustalaniu wszystkich przyczyn doprowadzających do tych zdarzeń, co prowadzi często do ustalania przez zespoły powypadkowe tylko bezpośredniej przyczyny lub nawet wydarzenia powodującego zaistnienie wypadku i dalej w konsekwencji do braku skutecznych powypadkowych działań profilaktycznych,
- nierzetelności w wykonywaniu obowiązków ze strony pracodawców, służb bhp, pracowników wchodzących w skład zespołów powypadkowych, np. najprawdopodobniej celowe zapisy w protokołach ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, dotyczące braku naruszeń przepisów bhp przez pracodawcę,
- braku obiektywizmu zespołów powypadkowych, uwzględniających często interes pracodawcy w takim a nie innym ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku – mimo zakładanej niezależności zespołu powypadkowego od pracodawcy, często niezależność ta jest iluzoryczna (to pracodawca zatrudnia lub wynajmuje pracownika służby bhp, zatrudnia pracownika będącego drugim członkiem zespołu powypadkowego oraz zatwierdza końcową treść protokołu powypadkowego),
- braku rzetelnej analizy dokumentów oceny ryzyka zawodowego pod kątem występowania określonych zagrożeń, przyczyn, konieczności stosowania określonych wymogów organizacji stanowiska pracy, co wynika z faktu, że zespoły powypadkowe często nie rozumieją celu sporządzania dokumentacji powypadkowej, nie potrafią w sposób logiczny i uzasadniony wyciągać właściwych wniosków z ustalonych okoliczności i przyczyn wypadku.

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakres prowadzonych kontroli

W 2023 r. działania kontrolno-nadzorcze OIP w Lublinie w obszarze bhp wynikające z Programu działania PIP prowadzone były jako:

- zadania kompleksowe, obejmujące:
 - kontrole i rekontrole placów budowy w ramach Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022-2024 prowadzone w następujących formach:
 - a) wzmożony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa realizowany na 5 wytypowanych placach budowy,
 - b) rutynowe kontrole na pozostałych placach budowy w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie,
 - c) kontrole małych placów budowy (w miesiącach VI i IX 2023 r.),
 - d) ocenę przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi,
 - górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp, w:
 - podziemnych zakładach górniczych,
 - kopalniach odkrywkowych,
 - ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy,
 - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie,
 - „pierwszą kontrolę” identyfikującą kompleksowo nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia;
- pozostałe zadania w zakresie bhp obejmujące:
 - kontrole wypadków przy pracy,
 - kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas zabezpieczania i usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz zagrożeń publicznych związanych z zabezpieczaniem i usuwaniem wyrobów zawierających azbest,
 - kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi oraz w związku z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych (nadzór rynku),
 - zatrudnianie osób niepełnosprawnych,
 - ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne,
 - kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności,
 - przestrzeganie przepisów dotyczących chemikaliów, w tym przepisów rozporządzeń REACH i CLP oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych,
 - ograniczanie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej,
 - przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
 - kontrole wynikające z ustawy prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych,
 - mikroklimat w środowisku pracy (mikroklimat gorący i zimny),
 - ocenę zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – statki śródlądowe,
 - kontrole warunków bhp w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej,
 - obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmożony nadzór) w latach 2022-2024,

- ochronę pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ekspozycję pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy,
- kontrole przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych,
- organizację bezpiecznej pracy w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej,
- bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków,
- organizację prac związanych z zagrożeniem wybuchem (prace w strefach zagrożonych wybuchem – atmosfera wybuchowa; materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne),
- bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- bezpieczeństwo pracy w leśnictwie (kontrole zakładów usług leśnych).

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp

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

Wzmógłony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

2023 r. to kolejny rok prowadzenia kontroli na 5 budowach objętych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie wzmógłonym nadzorem, tj.:

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

Na w/w placach budowy przeprowadzono ogółem 19 kontroli u 19 przedsiębiorców, zatrudniających 129 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 115 pracowników, w tym 7 cudzoziemców. Na podstawie umów cywilno-prawnych pracę wykonywały 4 osoby, a 3 osoby świadczyły pracę w ramach samozatrudnienia.

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

- 134 decyzji nakazowych, w tym:
 - 3 decyzje wstrzymania prac,
 - 3 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn,
 - 76 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa),
 - 3 decyzje skierowania do innych prac 6 pracowników;
- 11 wystąpień zawierających 26 wniosków.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami:

- nałożono 10 mandatów karnych na łączną kwotę 14 600 zł,
- zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Na dwóch placach budowy (w Chełmie i w Lublinie), u 6 pracodawców przeprowadzono ponowne kontrole, w wyniku których, w związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bhp, inspektorzy pracy skierowali pod adresem pracodawców następujące środki prawne:

- 31 decyzji nakazowych, w tym:
 - 26 decyzji ustnych,
 - 23 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa);
- 3 wystąpienia zawierających 3 wnioski.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami nałożono 2 mandaty karne na łączną kwotę 2 700 zł.

Jako przykłady rażących nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektora pracy na jednym z placów budowy wskazać należy brak zabezpieczeń zbiorowych przy pracach na wysokości i niedbałość przy ich wykonywaniu – ujawniano prowizorycznie wykonane barierki bezpieczeństwa, które nie posiadały wszystkich wymaganych elementów (barier pośrednich, desek krawężnikowych), a sposób ich wykonania nie gwarantował przeniesienia obciążeń przy powstrzymaniu spadania. To samo dotyczyło zabezpieczeń otworów technologicznych w stropach, ścianach zewnętrznych, szybach windowych czy klatkach schodowych – niekompletne barierki, prowizorycznie wykonane z materiałów o nieznanym nośności lub całkowity ich brak. Stwierdzono również występowanie nieprawidłowości w zakresie posadowienia, montażu, wykonania rusztowania oraz braki w jego wyposażeniu w wymagane elementy zabezpieczające (kotwienie, pionowy komunikacyjny, bariery, pomosty itp.), a także nieprawidłowości w zakresie dopuszczenia do użytkowania rusztowań i jego oznakowania.

Kolejne nieprawidłowości to brak zabezpieczeń ścian wykopów przed osunięciem się gruntu w budownictwie kubaturowym – na pierwszym etapie budowy powstają wykopy szerokoprzestrzenne, ale po wykonaniu zbrojenia i szalunków, pomiędzy ścianą wykopu a powstającą ścianą tworzy się wykop wąskoprzestrzenny, o głębokości kilku metrów, który na tym etapie budowy staje się trudny do zabezpieczenia.

Ujawniono również nieprawidłowe lub niedbale wykonane dojścia do miejsc wykonywania pracy, często stanowiące zagrożenie wypadkowe. Często występujące nieprawidłowości to sposób eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – usunięcie nieprawidłowości nie wymaga dużych nakładów finansowych. Na budowach powszechną praktyką jest stosowanie przedłużaczy elektrycznych, tzw. pokojowych, nie posiadających wymaganej ochrony IP.

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

- zabezpieczenie pracowników wykonujących pracę na wysokości przy użyciu środków ochrony zbiorowej – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 51 pracujących,
- zabezpieczenie otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szybów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób – poprawa warunków pracy dla 41 pracujących,
- zabezpieczenie przejść, dojść do stanowisk pracy i klatek schodowych przed upadkiem osób z wysokości – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 50 pracowników,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych na placu budowy – poprawa bezpieczeństwa pracy dla 37 osób,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie montażu, posadowienia i użytkowania rusztowań – poprawa bezpieczeństwa dla 17 osób,
- wyznaczenie i oznakowanie miejsc składowania materiałów i odpadów budowlanych – poprawa bezpieczeństwa dla 59 osób,
- usunięcie nieprawidłowości w zakresie organizacji dojść do stanowisk prac i ciągów komunikacyjnych – poprawa warunków pracy dla 50 osób,
- opracowanie instrukcji, w oparciu o które powinny być wykonywane prace – poprawa warunków pracy dla 50 pracowników.

Przykładem budowy, na której uzyskano poprawę dla największej liczby pracujących jest budowa kompleksu budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Lublinie, na której w 2023 r. kontrole były przeprowadzone dwukrotnie, w dwóch turach (w pierwszej turze kontrolą objęto 7 podmiotów, zatrudniających łącznie 42 pracujących, natomiast w drugiej

turze kontrole przeprowadzono w 6 podmiotach, zatrudniających łącznie 39 osób). 4 podmioty zostały skontrolowane dwukrotnie.

W wyniku czynności kontrolnych m.in.:

- poddano pracowników wykonujących pracę na budowie instruktażowi stanowiskowemu w zakresie bhp w związku z występowaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych,
- wyposażono pracujących w środki ochrony indywidualnej oraz wyegzekwowano ich stosowanie,
- wykonano zabezpieczenia zbiorowe chroniące pracowników przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac na wysokości,
- usunięto nieprawidłowości w zakresie posadowienia montażu, eksploatacji i wykonywania prac na rusztowaniach,
- zapewniono bezpieczne dojścia do 2 budynków oraz usunięto z dróg komunikacyjnych leżące tam materiały i odpady budowlane, zapewniono bezpieczne dojścia i ciągi komunikacyjne do stanowisk pracy,
- wyznaczono i oznakowano strefy niebezpieczne,
- wykonano zadaszenia nad stałymi stanowiskami pracy,
- wyznaczono i oznakowano miejsca składowania materiałów i odpadów budowlanych,
- przeprowadzono aktualizację oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaną pracą na stanowiskach pracy i uzupełniono ją o opis stanowiska, w tym wyszczególnienie stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów, występujących na stanowiskach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy, stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, osób pracujących na tym stanowisku,
- uzupełniono instrukcje bezpiecznego wykonywania robót budowlanych o informacje, które w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać będą czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników,
- udostępniono pracownikom do stałego korzystania wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz zapoznano ich z warunkami wykonywania tego rodzaju prac.

Przeprowadzone rekontrole (w 4 podmiotach), ponownie wykazały nieprawidłowości w zakresie bhp, takie jak: brak zabezpieczeń zbiorowych, chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości (np. elementów balustrad przy biegach klatek schodowych w poszczególnych budynkach), brak bezpiecznych dośń do budynku, a także brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej i miejsca składowania materiałów i odpadów budowlanych, niezapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dośń do stanowisk pracy, brak zabezpieczeń przewodów zasilających urządzenia elektryczne przed uszkodzeniem mechanicznym, a także brak wymaganych instruktaży stanowiskowych w ramach wstępnych szkoleń w zakresie bhp.

Analizując powyższe dane można odnieść wrażenie, że nieprawidłowości stwierdzone w trakcie rekontroli niewiele się różnią od tych, które wykazały pierwsze kontrole na budowie. Powyższe nie powinno nas specjalnie dziwić, gdyż plac budowy, to miejsce zmienne zarówno pod kątem realizowanych zadań, jak i rotacji pracowników, gdzie każdy kolejny dzień przynosi nowe okoliczności, nawet w zakresie niestałości w zatrudnieniu, a co za tym idzie, również trudności w wyegzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa przez stale zmieniających się pracujących (często osób przypadkowych, pracujących dorywczo, krótkotrwale, także w oparciu o umowy cywilnoprawne). Rekontrole wskazują na bardzo krótkotrwałą poprawę warunków wykonywania pracy na budowach.

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

- niedopełnienie obowiązków przez osoby kierujące i pracodawców – usunięcie nieprawidłowości z zakresu czynnika organizacyjnego nie wymaga niejednokrotnie dużych nakładów finansowych tylko uzmysłowienia sobie istniejących zagrożeń, ustalenia

właściwej organizacji pracy, poczucia odpowiedzialności i bieżącego przestrzegania przepisów bhp,

- postępujące rozdrobnienie firm budowlanych – ponad 81% podmiotów wykonujących prace na kontrolowanych budowach to tzw. mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Skutkuje to brakiem „średniego nadzoru”, brygadzystów, majstrów, kierowników robót. Właściciel firmy, sprawujący nadzór nad pracownikami, rzadko obecny jest na terenie budowy, co wynika zazwyczaj z potrzeby pozyskiwania w tym czasie nowych kontraktów.
- zatrudnianie przez małe firmy osób głównie na podstawie umów cywilno-prawnych, co ma przełożenie na ich przygotowanie do wykonywania pracy. Właściciele firm są przekonani, że w takim przypadku nie obowiązują przepisy dotyczące przygotowania pracowników do wykonywania prac w zakresie szkoleń, badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac. Brak właściwego przygotowania do wykonywania prac przekłada się bezpośrednio na wypadki przy pracy. Potwierdzają to dane statystyczne, pokazujące zwiększający się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy.
- coraz większy udział procentowy wśród wykonujących prace na budowach cudzoziemców, głównie ze wschodu, u których kultura bezpieczeństwa jest na znacznie niższym poziomie, co przekłada się na sposób wykonywania pracy oraz podejście do stosowania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników i zasłanianie się trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa,
- brak ze strony osób kierujących pracownikami dostatecznej znajomości przepisów bhp, a także brak dostatecznej wiedzy na temat występujących zagrożeń,
- zawieranie kontraktów z łańcuchem podwykonawców, ze względu na krótkie terminy wykonania poszczególnego rodzaju robót, przez co roboty wykonywane są często przez osoby nie posiadające wymaganej wiedzy, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bezpiecznego jej wykonania,
- brak na terenie dużych budów nadzoru nad koordynacją prowadzonych robót przez zatrudnianie 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 przebywa tam okazjonalnie,
- niechlujstwo i niedbałość o poprawne wykonanie zabezpieczeń – miejsca niebezpieczne na terenie budowy często okalają prowizoryczne konstrukcje, niespełniające wymagań w zakresie budowy i wytrzymałości na przenoszenie obciążeń,
- przerzucanie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wtedy gdy dane zagadnienie leży w gestii generalnego wykonawcy, np. zabezpieczenie placu budowy, zapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dojść do stanowisk pracy, poprawność eksploatacji instalacji elektrycznej itp.,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków przez służby bhp, tj. brak przeglądów warunków pracy na budowie.

Pracodawcy, jako główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości wskazywali:

- duży nacisk ze strony inwestorów i kierowników kontraktów na tempo robót oraz niekorzystne zapisy w treści zawieranych umów o karach z tytułu opóźnień w realizacji,
- niska rentowność prowadzonych robót budowlanych związana z tym, że głównym wyznacznikiem wyboru ofert złożonych w przetargu jest kwota, za jaką zostanie ona wykonana, przez co szukane są oszczędności w różnych innych dziedzinach, a szczególnie w obszarze bhp,
- kryzys ekonomiczny i związane z nim ograniczenie liczby realizowanych inwestycji, co spowodowało, że pracodawcy podejmowali się realizacji budów na granicy opłacalności, aby utrzymać firmę i zatrudnionych pracowników,

- sposób oceny złożonych w przetargach ofert zmusza inwestorów działających w oparciu o przepisy o zamówieniach publicznych do wyboru najtańszej, często (w ich przekonaniu) bez gwarancji wykonania robót na właściwym poziomie.

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

Kontrole na pozostałych placach budowy – eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

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

W ramach realizacji w 2023 r. zadania inspektorzy pracy OIP w Lublinie skontrolowali 51 placów budowy, przeprowadzając na nich 105 kontroli (w 99 podmiotach) podczas wykonywania prac budowlanych związanych głównie z budową, przebudową, remontem obiektów kubaturowych/budynków. 13 placów budowy zostało do końca 2023 r. objętych rekontrolami.

Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których pracę wykonywało łącznie 981 osób. W podstawie wykonywania pracy przeważał stosunek pracy, na podstawie którego pracowało 910 osób.

W strukturze zatrudnienia dominowały podmioty zatrudniające do 9 osób (72,4%) oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób (23,8%).

Podczas kontroli inspektorzy pracy ujawnili szereg nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac budowlanych, w tym w sytuacji występowania bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. Kontrole, w których stwierdzono nieprawidłowości stanowiły 93,3% ogółu kontroli.

Nieprawidłowości związane z zagospodarowaniem terenu budowy wykazano w 192 przypadkach. Podczas kontroli stwierdzano nieprawidłowo zabezpieczone strefy i miejsca niebezpieczne, bądź całkowity brak zabezpieczeń terenu robót przed dostępem osób nieupoważnionych, zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości (dekarских, ciesielskich, murarskich i innych prac na stropach, rusztowaniach, w tym związanych z ich montażem), jak i przy pracach ziemnych (wykonywanie robót sprzętem zmechanizowanym) oraz w wykopach. Duża liczba uchybień dotyczyła również dróg i ciągów komunikacyjnych, składowania i magazynowania materiałów oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych.

W powyższym obszarze nieprawidłowości stwierdzano przeważnie na placach budowy, na terenie których wiele podmiotów wykonywało równocześnie różne prace w krótkich okresach czasu. Spowodowane to było brakiem wiedzy w zakresie bhp oraz niechęcią do wprowadzania nowych procedur. Główną przyczyną było lekceważenie zagrożeń, brak wyobraźni oraz stosowanie niewłaściwych zabezpieczeń – bardzo często, do wygrodzenia miejsc niebezpiecznych zamiast barier stosowano taśmy ostrzegawcze, zamocowane w miejscach wykonywania prac, co stanowiło oznakowanie strefy niebezpiecznej, a nie jej zabezpieczenie.

Uchybienia w zakresie prac na wysokości ujawniono w 115 przypadkach. Dotyczyły one braku lub nieprawidłowego zabezpieczenia stanowisk pracy środkami ochrony zbiorowej, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości, jak również zabezpieczeń otworów w stropach, krawędzi stropów oraz otworów w ścianach zewnętrznych. Nieprawidłowości polegały na braku lub stosowaniu nieskutecznych zabezpieczeń w postaci balustrad lub innych środków chroniących przed upadkiem z wysokości. Bardzo często nieprawidłowo dobierano zabezpieczenia zbiorowe przed upadkiem z wysokości, które nie były dostosowane do rodzaju wykonywanych prac czy konstrukcji obiektu. Wykorzystywano również zabezpieczenia niezgodnie z dokumentacją techniczną producenta, np. prowizoryczne łączenia różnych

systemów. Zdarzały się przypadki montażu poręczy do prętów zbrojenia jako słupków (brak stabilności, pozorne zabezpieczenie).

W znacznej części nieprawidłowości dotyczyły stosowania środków ochrony indywidualnej lub ich braku, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości oraz stosowania drabin.

Nieprawidłowości wynikały z lekceważenia krótkotrwałych zagrożeń zarówno przez pracodawców, osoby nadzorujące prace, jak i samych pracowników. Głównymi przyczynami stwierdzanych uchybień były krótkie terminy realizacji inwestycji oraz ograniczanie kosztów na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości.

Nieprawidłowości w obszarze przygotowania do pracy stwierdzono w 103 przypadkach. Naruszenia dotyczyły głównie stosowania środków ochrony indywidualnej (hełmów ochronnych, nakolanników, ochronników słuchu, okularów ochronnych itp.), a ponadto dopuszczania do pracy osób nie przeszkolonych w zakresie bhp również przy pracach niebezpiecznych, dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich. Zdarzały się również przypadki dopuszczenia do pracy osób nieposiadających wymaganych kwalifikacji zarówno przy obsłudze maszyn, jak i przy montażu rusztowań.

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

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych związanych było z niezabezpieczeniem przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi (57 przypadków). Przeważnie przewody elektryczne ułożone były na ciągach komunikacyjnych, co narażało je na uszkodzenia oraz stwarzało ryzyko potknięcia i upadku pracowników. Ponadto uchybienia dotyczyły zabezpieczania rozdzielnic budowlanych przed osobami nieuprawnionymi i dokonywania wymaganych pomiarów potwierdzających skuteczność ochrony przed porażeniem elektrycznym.

W sumie nieprawidłowości wykazano w 95 przypadkach.

Przyczyny tych nieprawidłowości to pośpiech, zaniedbania wykonawców robót, brak dbałości o stan techniczny placów budów, oszczędność czasu na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Uchybienia najczęściej wynikały z zaniedbań pracowników i kadry nadzoru bezpośredniego, gdyż ich usunięcie nie wymagało praktycznie żadnych nakładów finansowych, a jedynie konsekwencji działania.

Nieprawidłowości związane z eksploatacją rusztowań stwierdzono w 84 przypadkach. Uchybienia dotyczyły zabezpieczenia stanowisk pracy na pomostach roboczych oraz zagrożeń związanych z montażem lub demontażem rusztowań. Głównie nie wyposażano rusztowań w balustrady, bądź wyposażano je w niekompletne balustrady (bez poręczy pośrednich, desek krawężnikowych). Rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwione, brakowało stężeń konstrukcji rusztowania, uziemienia, pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze (niejednokrotnie używano pojedynczych desek służących jako pomosty robocze).

Część rusztowań nie posiadała daszków ochronnych i osłony z siatek ochronnych. Bardzo często rusztowania nie były montowane zgodnie z instrukcją producenta, dokonywano również samowolnych zmian w trakcie ich użytkowania. Stwierdzano przypadki rozbudowywania rusztowań spowodowane postępowaniem prac bez ponownego ich odbioru.

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

Dużo naruszeń dotyczyło eksploatacji rusztowań niskich typu warszawskiego, wykorzystywanych na mniejszych budowach. Użytkowanie niekompletnych, starych i zużytych technicznie rusztowań, zmontowanych przez przypadkowe osoby (nieposiadające wymaganej wiedzy i kwalifikacji do prawidłowego ich montażu) stwarzały potencjalne zagrożenia wypadkowe związane z ich eksploatacją.

Małe lokalne firmy często ograniczały koszty poprzez nabywanie niekompletnych rusztowań, nie decydowały się również na montaż rusztowań przez specjalistyczne podmioty, których pracownicy posiadają uprawnienia montażystów. Użytkowanie niekompletnych rusztowań było następstwem decyzji pracodawców i pracowników, a powodem były krótkie terminy realizacji zadań narzuconych przez inwestorów.

Powtarzające się nieprawidłowości występowały również w zakresie przygotowania i organizacji budowy (72 przypadki). Stwierdzano uchybienia w zakresie opracowywania dokumentów dotyczących identyfikacji zagrożeń oraz ich eliminowania jeszcze przed rozpoczęciem pracy, np. brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, brak lub nieprawidłowo sporządzona ocena ryzyka zawodowego, brak bezpośredniego nadzoru i powołania koordynatora ds. bhp w miejscach prowadzenia robót przez więcej niż jeden podmiot.

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

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

Nieprawidłowości związane z obsługą maszyn i urządzeń technicznych wykazano w 15 przypadkach. Podczas czynności kontrolnych stwierdzano brak urządzeń ochronnych (osłony i zabezpieczenia elementów niebezpiecznych), jak również brak instrukcji bhp dotyczących maszyn i urządzeń eksploatowanych na budowach.

Przyczyny nieprawidłowości to pośpiech przy naprawach urządzeń, brak dbałości o ich stan techniczny, ale również lekceważenie zagrożeń przez osoby zarządzające, które nie dostarczały dokumentacji eksploatacyjnych maszyn i urządzeń.

Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia robót ziemnych stwierdzono w 11 przypadkach. Prace prowadzono w wykopach o ścianach nie zabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu, brak było odpowiedniego obudowania czy skarpowania. Brakowało również zabezpieczeń wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza, urobek z wykopu składowany przy jego krawędzi obciążał jego nieumocnione ściany, brak było prawidłowo wykonanych zejść/wejść do wykopów. Ruch sprzętu zmechanizowanego odbywał się bezpośrednio przy krawędzi wykopu.

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

Dopuszczanie pracowników do pracy w sytuacjach niebezpiecznych bez właściwego zabezpieczenia stanowisk pracy wykazano w 10 przypadkach. Nieprawidłowości dotyczyły zabezpieczania stanowisk pracy przed spadającymi przedmiotami i czynnikami atmosferycznymi (zadaszenia), jak również zapewnienia właściwych przejść i dojazdów do tych stanowisk (klatki schodowe, niepełne pomosty wypełnione pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych).

Uchybienia wynikały z niedostatecznego nadzoru nad pracownikami, ale również ze złych nawyków pracowników i lekceważenia przez nich samych zagrożeń. Pracujący bardzo często pomimo posiadania środków opierali się na prowizorycznych rozwiązaniach lub nie stosowali ich wcale.

W 2023 r. w odniesieniu do 1 podmiotu, który był dwukrotnie kontrolowany i w trakcie tych kontroli stwierdzono rażąco naruszenia przepisów bhp, skierowano do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% stopy procentowej ustalonej na najbliższy rok składkowy. W czasie pierwszej kontroli inspektor pracy stwierdził naruszenia

przepisów bhp polegające między innymi na braku zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac budowlanych – brak balustrad ochronnych przy krawędziach stropu oraz przy płytach balkonowych budowanego obiektu, dopuszczanie pracowników do wykonywania prac bez sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.

Kolejna kontrola stanu bhp na budowie wykazała ponownie naruszenia bezpieczeństwa pracy zatrudnianych osób polegające na dopuszczaniu do prac na wysokości bez wymaganych przepisami zabezpieczeń przed upadkiem w postaci balustrad ochronnych przy krawędzi budowanego stropu oraz przy biegach schodów w pionach klatek schodowych, dopuszczanie pracowników do prac bez hełmów ochronnych.

Ze względu na stwierdzone w czasie kontroli zagrożenia dla życia i zdrowia zatrudnionych osób ponownie wydano decyzje wstrzymujące prace w miejscach niebezpiecznych oraz skierowujące pracowników do innych prac ze względu na omawiane bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia.

ZUS I Oddział w Warszawie poinformował Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, iż wydano decyzję, w której podwyższono kontrolowanemu podmiotowi o 100% wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na najbliższy rok składkowy obejmujący okres rozliczeniowy od dnia 01.04.2024 r. do dnia 31.03.2025 r.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 670 decyzji, w tym:

- 55 decyzji wstrzymania prac,
- 17 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 19 decyzji skierowania do innych prac 38 pracowników,
- 8 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 306 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego oraz
- 2 decyzje ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.

Większość nakazów inspektorzy pracy wydali w formie decyzji ustnych (498), co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań, a przede wszystkim o szybkim eliminowaniu nieprawidłowości i potencjalnych zagrożeń wypadkowych dla osób pracujących.

Ponadto:

- skierowano do pracodawców 44 wnioski w wystąpieniach,
- ukarano 36 osób grzywnami w drodze mandatów karnych w łącznej wysokości 42 800 zł,
- wobec 2 osób zastosowano środki wychowawcze.

W wyniku wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych nastąpiła poprawa bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach na budowach, a w szczególności:

- w 103 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy,
- w 91 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej,
- w 84 przypadkach poprawiono stan techniczny rusztowań,
- w 72 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące przygotowania i organizacji budowy,
- w 71 przypadkach zapewniono bezpieczne przejścia i dojścia do stanowisk pracy,
- w 62 przypadkach zapewniono stosowanie przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej, w tym chroniących przed upadkiem z wysokości,
- w 57 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące eksploatacji przewodów elektrycznych zasilających urządzenia elektryczne,
- w 51 przypadkach zabezpieczono i oznakowano strefy, miejsca niebezpieczne oraz zabezpieczono teren robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- w 40 przypadkach zlikwidowano zagrożenia związane ze składowaniem i magazynowaniem materiałów, narzędzi i odpadów,
- w 11 przypadkach zapewniono prawidłowe wykonywanie robót ziemnych i wykopów.

Na wybranych placach budów, na których stwierdzono uchybienia niemożliwe do usunięcia w trakcie pierwszej kontroli przeprowadzono kontrole sprawdzające. Celem ich było m.in. sprawdzenie realizacji decyzji pisemnych wydanych w czasie pierwszej kontroli. Łącznie na 13 placach budowy przeprowadzono 25 kontroli.

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

Analizując wyniki kontroli i wydane środki prawne odnotowano wzrost nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy w porównaniu do pierwszej kontroli m.in. przy pracach na wysokości – nie zapewniano balustrad bezpośrednio przy otwartych krawędziach stropów i balkonów, nie zabezpieczano otworów technologicznych w stropach, ścianach zewnętrznych, szybów dźwigów przed możliwością wpadnięcia do nich osób, nie zapewniano bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy, nie wyznaczano stref niebezpiecznych w miejscach wykonywania robót, co skutkowało narażeniem zdrowia i życia pracujących.

W najbardziej rażącym przypadku, skierowano do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% stopy procentowej ustalonej na najbliższy rok składkowy, w związku ze stwierdzeniem w czasie dwóch kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bhp.

W czasie pierwszej kontroli na budowie inspektor pracy stwierdził naruszenia przepisów bhp polegające między innymi na braku zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac budowlanych – brak balustrad ochronnych przy krawędziach stropu oraz przy płytach balkonowych budowanego obiektu, dopuszczanie pracowników do wykonywania prac bez sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości oraz bez hełmów ochronnych.

Kolejna kontrola stanu bhp na budowie stwierdziła ponownie naruszenia bezpieczeństwa pracy zatrudnianych osób polegające na dopuszczaniu do prac na wysokości bez wymaganych przepisami zabezpieczeń przed upadkiem w postaci balustrad ochronnych przy krawędzi budowanego stropu oraz przy biegach schodów w pionach klatek schodowych, dopuszczanie pracowników do prac bez hełmów ochronnych.

Ze względu na stwierdzone w czasie kontroli zagrożenia dla życia i zdrowia zatrudnionych osób ponownie wydano decyzje wstrzymujące prace w miejscach niebezpiecznych oraz skierowujące pracowników do innych prac ze względu na omawiane bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia.

ZUS I Oddział w Warszawie wydał decyzję, w której podwyższono podmiotowi kontrolowanemu o 100% wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na najbliższy rok składkowy obejmujący okres rozliczeniowy od dnia 01.04.2024 r. do dnia 31.03.2025 r.

Na tym samym lub zbliżonym poziomie utrzymywały się nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli sprawdzających, dotyczące uchybień w zakresie bezpiecznego wykonywania prac, przygotowania do pracy w zakresie m.in. stosowania środków ochrony indywidualnej, stosowania rusztowań, jak również przy zabezpieczaniu rozdzielnic elektrycznych i przewodów przed uszkodzeniami mechanicznymi.

Poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w większości istotnych obszarów uzyskano na powtórnie kontrolowanych placach budów w zakresie robót ziemnych i wykopów, przygotowania do pracy – nadzoru, szkoleń, badań lekarskich i kwalifikacji. Ponadto nie odnotowano zagrożeń związanych z przygotowaniem i organizacją budów oraz przy użytkowaniu maszyn.

Przeprowadzone powtórne kontrole na tych samych placach budów potwierdzają znaczną poprawę w zakresie bhp podczas wykonywania robót budowlanych, osiągniętą w wyniku działań inspektorów pracy.

Kontrole małych placów budowy (w miesiącach VI i IX 2023 r.)

W miesiącach VI i IX 2023 r. przeprowadzono kontrole firm wykonujących dowolne prace budowlane na małych placach budowy, na których najczęściej pracę wykonywało do 20 osób w tym samym czasie.

Ogółem inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili 125 kontroli robót budowlanych (61 kontroli w miesiącu VI i 64 kontroli w miesiącu IX) w 122 podmiotach, na 105 małych budowach (VI – na 54 budowach i IX – na 51 budowach). Pracę na budowach wykonywało 525 osób, w tym 393 osoby na podstawie umów o pracę, co stanowi 74,8% ogółu pracujących. Najwięcej kontroli przeprowadzono na placach budowy, na których pracę wykonywały osoby zatrudnione przez 1 podmiot, tylko w pojedynczych przypadkach kontrole objęły większą ilość podmiotów na tym samym małym placu budowy (od 2 do 6 podmiotów).

Większość przedsiębiorców wykonywała roboty związane z budową, przebudową, remontem obiektów kubaturowych/budynków – 84,8% kontroli, pozostali prowadzili prace na obiektach liniowych (drogowo-mostowych lub sieciowych) – 12,0% i innych – 3,2%.

Największa liczba kontroli dotyczyła obiektów nowobudowanych – 44,8%, obiektów przebudowywanych, rozbudowywanych, remontowanych lub rozbiórek – 41,6% oraz prac termomodernizacyjnych lub elewacyjnych – 15,2%.

Wg wielkości zatrudnienia, wśród kontrolowanych firm dominowały małe podmioty, zatrudniające do 9 osób.

W 2023 r. poziom bezpieczeństwa i higieny pracy na małych budowach był niezadowolający. Podczas kontroli inspektorzy pracy ujawnili szereg rażących nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac budowlanych.

W szczególności stwierdzano naruszanie przepisów bhp przy wykonywaniu prac na wysokości. Zdecydowana większość kontrolowanych przedsiębiorców w żaden sposób nie chroniła osób pracujących przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac na stropach, dachach, balkonach itp. Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie przed możliwością upadku dotyczyło zarówno zabezpieczeń zbiorowych, jak i środków ochrony indywidualnej. Bez stosowania zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości (środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej) dopuszczano pracujących przeważnie do wykonywania prac dekarских lub związanych z montażem więźby dachowej.

Uchybienia w obszarze stosowania środków ochrony zbiorowej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości ujawniono w 30% kontroli badających ten problem. Nieprawidłowości polegały na braku lub stosowaniu nieskutecznych zabezpieczeń w postaci balustrad lub innych środków chroniących przed upadkiem z wysokości przy krawędziach stropów, wokół otworów technologicznych w stropach, przy ścianach zewnętrznych oraz niepełnych pomostów roboczych wypełnionych pojedynczymi deskami lub elementami systemów szalunkowych.

Niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (np. prace na dachu, montaż rusztowań) wystąpiło w 73,3% kontroli badających problem.

Stwierdzone nieprawidłowości wynikały głównie z lekceważenia krótkotrwałych zagrożeń zarówno przez przedsiębiorców, jak i samych pracujących, niedostatecznego nadzoru nad pracownikami oraz z ograniczania kosztów – środków finansowych na zabezpieczanie pracowników przed upadkiem z wysokości. Niepokojącym jest fakt, że pracujący bardzo często, pomimo posiadania wydanych środków ochrony indywidualnej, nie stosowali ich podczas pracy.

Kolejnym zagadnieniem związanym z pracami na wysokości, była eksploatacja niekompletnych, zmontowanych niezgodnie z instrukcją producenta rusztowań roboczych. Użytkowanie niekompletnych rusztowań stwierdzono w 78,5% kontroli, w których badano problem. Nieprawidłowością występującą prawie na wszystkich kontrolowanych rusztowaniach był brak lub nieprawidłowo wykonane balustrady zabezpieczające przed upadkiem z wysokości od strony przestrzeni otwartych przy pomostach roboczych. Ponadto

stwierdzano brak pomostów roboczych lub niepełne pomosty, brak lub nieprawidłowo wykonane pionowe komunikacyjne, brak zakotwienia rusztowań do stałych elementów obiektów budowlanych lub niewłaściwe zakotwienie, nieprawidłowe posadowienie konstrukcji rusztowania na podłożu.

Kontrolowane rusztowania w większości montowane były tylko do etapu, w którym możliwe było wykonywanie prac. Do ich funkcji ochronnej nie przykładano specjalnej wagi, pomimo że jako środek umożliwiający pracę na wysokości, służą do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Użytkowanie niekompletnych, zmontowanych niezgodnie z instrukcją producenta rusztowań wynikało z szybkiego tempa pracy, tolerowania przez pracodawców niebezpiecznych metod pracy w celu wykonania jak największego zakresu prac w jak najkrótszym czasie.

Pracujących nie wyposażano lub nie stosowali oni w sytuacjach niebezpiecznych środków ochrony indywidualnej (innych niż chroniących przed upadkiem z wysokości) – głównie hełmów ochronnych, co stwierdzono w 71,1% kontroli, w których badano problem. Stwierdzano przypadki, że pracujący posiadali środki ochrony indywidualnej na wyposażeniu, lecz ich nie używali podczas pracy, szczególnie w upalne dni.

Uchybienia wynikały również z braku skutecznego egzekwowania przez nadzorujących obowiązku stosowania tych środków, a nawet całkowitego braku nadzoru.

Szereg nieprawidłowości stwierdzono w obszarze zagospodarowania terenu budowy. Najczęściej polegały one na niedopełnieniu obowiązku zabezpieczenia i oznakowania miejsc i stref niebezpiecznych przy wykonywaniu prac na wysokości, prac ziemnych i w wykopach – 40,9% kontroli, w których badano problem oraz na braku lub nieprawidłowym zabezpieczeniu terenu robót przed dostępem osób niezatrudnionych – 21,6% kontroli, w których badano problem.

Nieprawidłowości w powyższym obszarze spowodowane były brakiem wiedzy w zakresie bhp oraz niechęcią do stosowania czasochłonnych procedur. Główną ich przyczyną było lekceważenie zagrożeń, brak wyobraźni, czy stosowanie niewłaściwych zabezpieczeń.

Z kolei najwięcej zagrożeń związanych z nieprawidłową eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych związanych było z niezabezpieczeniem przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi, co ujawniono w 78 % kontroli, w których badano problem. Przeważnie przewody elektryczne ułożone były w ciągach komunikacyjnych, co powodowało ich uszkodzenie oraz powodowało ryzyko potknięcia i upadku pracujących.

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

Nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych i w wykopach stwierdzono w 40,9% kontroli, w których badano problem. Prace prowadzono w wykopach o ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu, brak było odpowiedniego obudowania czy skarpowania. Brakowało zabezpieczeń wykopów przed możliwością upadku do ich wnętrza. Urobek z wykopu składowany był przy krawędziach wykopów, brak było zejść do wykopów, ruch maszyn budowlanych odbywał się bezpośrednio przy krawędzi wykopów.

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

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

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 647 decyzji, w tym:

- 43 decyzje wstrzymania prac,
- 40 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 22 decyzje skierowania do innych prac 42 pracowników,
- 5 decyzji zakazania wykonywania prac,

- 344 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego oraz
- 1 decyzję dotyczącą ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Większość decyzji inspektorzy pracy wydali w formie ustnej (83,9% wydanych decyzji), co świadczy o dużej skuteczności podejmowanych działań, a przede wszystkim o szybkim eliminowaniu nieprawidłowości i potencjalnych zagrożeń wypadkowych dla osób pracujących.

Ponadto:

- skierowano do pracodawców 29 wniosków w wystąpieniach,
- 47 osób ukarano grzywnami w drodze mandatów karnych w łącznej wysokości 50 850 zł,
- wobec 11 osób zastosowano środki wychowawcze.

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

- w 180 przypadkach poprawiono stan techniczny rusztowań,
- w 123 przypadkach wyposażono bądź zapewniono stosowanie przez pracujących środków ochrony indywidualnej (z wyłączeniem ŚOI przed upadkiem z wysokości),
- w 87 przypadkach zabezpieczono i oznakowano strefy, miejsca niebezpieczne oraz zabezpieczono teren robót przed dostępem osób nieupoważnionych,
- w 53 przypadkach wyposażono bądź zapewniono stosowanie przez pracujących ŚOI chroniących przed upadkiem z wysokości,
- w 45 przypadkach zabezpieczono przewody elektryczne przed uszkodzeniem mechanicznym,
- w 38 przypadkach usunięto nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej,
- w 28 przypadkach zapewniono prawidłowe wykonywanie robót ziemnych i wykopów.

Większość prac wykonywanych na małych placach budów ma charakter robót krótkotrwałych, ale w miesiącu IX 2023 r. przeprowadzono rekontrolę placu budowy skontrolowanego podczas akcji czerwcowej, na którym stwierdzono dużą liczbę rażących nieprawidłowości w organizowaniu bezpiecznej pracy.

Podczas pierwszej i powtórnej kontroli budowy zespołu budynków prace były wykonywane na etapie stanu surowego otwartego.

W czasie czerwcowej kontroli inspektor pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydał 4 decyzje, w tym decyzję wstrzymania eksploatacji pilarki, decyzję wstrzymania eksploatacji wież rusztowań roboczych oraz dwie decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzi.

Podczas ponownej kontroli terenu budowy w miesiącu IX 2023 r. inspektor pracy w związku z ujawnionymi uchybieniami wydał 2 decyzje dotyczące innych nieprawidłowości.

Przeprowadzona kontrola na tym samym placu budowy potwierdziła trwałą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, osiągniętą w wyniku działań inspektora pracy.

Z doświadczeń inspektorów pracy kontrolujących place budowy, w tym w ramach zadania ukierunkowanego na małe place budowy w miesiącach VI i IX 2023 r. wynika, iż przyczyny ujawnianych podczas kontroli na placach budowy nieprawidłowości są zbliżone, a nawet w niektórych obszarach tożsame.

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

- wykonywanie robót budowlanych przez osoby nieposiadające świadomości zagrożeń wynikających z prowadzonej działalności (brak szkoleń i doświadczenia osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i osoby samozatrudniające się),

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

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

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

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

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

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

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

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

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 14 kontroli w podmiotach realizujących prace budowlane z użyciem żurawi. Kontrole prowadzono w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

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

Istotną częścią przeprowadzonych kontroli były również zagadnienia czasu pracy operatorów żurawi, poprawnego prowadzenia książki dyżurów oraz wyposażenia technicznego kabin poszczególnych urządzeń w wynikający z przepisów rozporządzenia sprzęt i akcesoria. Sprawdzeniu poddano również osprzęt stosowany do podnoszenia ładunków w postaci zawiesi i haków transportowych pod kątem wymagań systemu oceny zgodności.

Najbardziej charakterystycznymi nieprawidłowościami stwierdzanymi w 2023 r. na kontrolowanych budowach były:

- brak wyposażenia sygnalisty i hakowego w elementy odzieży odróżniające od pozostałych pracowników (5 kontroli – nieprawidłowość dotyczyła 17 pracowników),
- brak napisu ostrzegawczego „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw (5 kontroli – nieprawidłowość dotyczyła 9 urządzeń),
- brak opracowanych instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia (2 kontrole – nieprawidłowość dotyczyła 2 operatorów),
- nieprzestrzeganie zakazu wykonywania przez jedną osobę jednocześnie czynności operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego (2 kontrole – nieprawidłowość dotyczyła 3 pracowników).

Ponadto w toku przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzano pojedynczo występujące nieprawidłowości polegające na:

- braku badań lekarskich oraz instruktażu stanowiskowego sygnalisty i hakowego (2 pracowników),
- niezapoznaniu pracowników z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia lub instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych (2 pracowników),
- niezapewnieniu zgodnej z przepisami temperatury w kabinie operatora (nieprawidłowość dotyczyła 1 pracownika).

W roku sprawozdawczym stwierdzono jeden przypadek wystąpienia nieprawidłowości związanej z czasem pracy operatora żurawia wieżowego. Podczas kontroli wykazano wykonywanie obsługi przez pracownika w wymiarze czasu pracy wyższym niż 8 godzin na dobę od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z niego. Przekroczenie normy czasu pracy o jedną godzinę było zdarzeniem jednorazowym.

W wyniku działalności nadzorczej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 23 decyzje nakazowe (7 pisemnych oraz 16 ustnych). Do dwóch podmiotów skierowano dwa wnioski w wystąpieniach. Wnioski dotyczyły regulacji w zakresie przestrzegania czasu pracy operatora żurawia oraz uzupełnienia karty oceny ryzyka zawodowego na stanowisku operatora żurawia.

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

W wyniku działań kontrolnych na jednego pracodawcę nałożono mandat karny w wysokości 2 000 zł. Inspektorzy pracy nie stosowali wobec kontrolowanych podmiotów środków wychowawczych lub wniosków o ukaranie wynikających z nieprzestrzegania przepisów analizowanego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących.

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

W wyniku podjętych czynności kontrolnych usunięto szereg wspomnianych wyżej nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania przez podmioty zatrudniające przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących.

Pracodawcy, realizując skierowane do nich decyzje:

- wyposażyli hakowych i sygnalistów w elementy ubioru odróżniające ich od pozostałych pracowników budowy (5 podmiotów),
- zastosowali tablice ostrzegawcze „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na konstrukcję żurawia (3 podmioty),
- zapewnili przestrzeganie zakazu wykonywania przez jedną osobę jednocześnie czynności operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego (1 podmiot),
- dokonali przeszkolenia wstępnego dwóch pracujących oraz skierowali ich na badania lekarskie profilaktyczne (1 podmiot),
- opracowali wymagane przepisami instrukcje ewakuacji z kabiny żurawia i zapoznali z nimi operatorów żurawi (2 podmioty).

Zgodnie z uzyskanymi w czasie kontroli informacjami oraz wyjaśnieniami inspektorów pracy, którzy realizowali w roku sprawozdawczym omawiane zadanie kontrolne ustalono, że główną przyczyną ujawnianych nieprawidłowości było lekceważenie przepisów zarówno przez przedsiębiorców lub przez kierownictwo budowy, jak i przez operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych. Drugim czynnikiem była nieznamość przepisów bhp wynikających z obowiązującego rozporządzenia. Osoby zatrudniane przy obsłudze żurawi tłumaczyły również stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości wieloletnim doświadczeniem w zakresie wykonywanych prac lub znikomością (w ich ocenie) zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp.

Azbest

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 12 podmiotów, przeprowadzając u nich 12 kontroli podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

W przeciwieństwie do lat wcześniejszych (kiedy demontaże dotyczyły prawie wyłącznie azbestowych pokryć dachowych), obecne kontrole dotyczyły demontaży w różnym zakresie, tj. poza azbestem demontowanym z dachów budynków (w postaci falistej – eternit i płyt karo), prace związane z usuwaniem azbestu dotyczyły demontaży:

- płyt cementowo-azbestowych, stanowiących strop budynku będącego w rozbiórce, elementów ściennych remontowanego budynku,
- cementowo-azbestowego ocieplenia rur stalowych ochronnych przebudowywanej sieci ciepłowniczej.

Podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 42 pracujących. Najczęściej były to ekipy 1 – 6 osobowe, biorąc pod uwagę zakres prac można uznać, że pracodawcy starali się ograniczyć liczbę pracujących do minimum.

Nie stwierdzono zatrudniania kobiet oraz młodocianych przy tego rodzaju pracach.

Kontrole nie wykazały przypadków chorób zawodowych w latach 2020- 2022.

Na wszystkich skontrolowanych obiektach wystąpiły braki lub uchybienia, przy czym te mające bezpośrednio związek z usuwaniem wyrobów zawierających azbest dotyczyły 11 z 12 skontrolowanych podmiotów. Łącznie ujawniono 49 nieprawidłowości, dających podstawę do

wydania 27 decyzji administracyjnych, w tym 18 decyzji ustnych oraz 22 wniosków w 8 wystąpieniach. Dla porównania, w 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skontrolowali 10 przedsiębiorców, przeprowadzając u nich 10 kontroli podczas wykonywania prac w kontakcie z azbestem. Łącznie ujawniono wówczas 56 nieprawidłowości, dających podstawę do wydania 32 decyzji administracyjnych i 24 wniosków w 10 wystąpieniach.

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli 4 nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych wykroczeń. Inspektorzy pracy ukarali 4 osoby mandatami w łącznej wysokości 4 500 zł. W roku sprawozdawczym nie stosowano środków wychowawczych oraz nie kierowano do sądu wniosków o ukaranie.

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli nie wykazała niepokojących sygnałów, które wskazywałyby na niekorzystną tendencję, która kształtowałaby się w ciągu ostatnich lat, a wręcz odnosi się wrażenie, że stan bhp przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem ulega poprawie. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w firmach, gdzie prace związane z usuwaniem azbestu miały charakter dorywczy, czyli w firmach nie posiadających w tym zakresie wystarczającej wiedzy. Podmioty te nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania prac.

Nadal kluczowy problem, dotyczący ponad 83% skontrolowanych podmiotów stanowią nieprawidłowości dotyczące nieprzestrzegania wymogów związanych z planem pracy usuwania wyrobów zawierających azbest (stwierdzono 7 przypadków niesporządzenia takiego dokumentu, a w 3 przypadkach plan był niekompletny – zbyt ogólnikowy, nie uwzględniający rodzaju usuwanego materiału, bez wskazania metod bezpiecznego wykonywania prac).

U 50% skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące niedopełnienia obowiązku zgłoszeń do organów PIP informacji o zamiarze przystąpienia do wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest (5 kontroli wykazało nieprawidłowość związaną z niedopełnieniem w całości obowiązku zgłoszenia, w 1 przypadku zgłoszenie było niewłaściwe).

W roku bieżącym, podobnie jak w latach wcześniejszych, istotny problem stanowi brak odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym brak wyposażenia we właściwą odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej lub nieużywanie przez pracowników przydzielonej im odzieży i środków ochrony (kontrole wykazały 6 pracujących bez wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz 8 pracujących, którzy nie stosowali się do tego wymogu).

Nadal spotykamy się z problemem niewłaściwego przygotowania pracowników do pracy poprzez niezapewnienie im wymaganych szkoleń z zakresu bhp (dotyczy to zarówno szkoleń wstępnych i stanowiskowych z zakresu bhp, jak i szkoleń dla pracowników pracujących w kontakcie z azbestem, tzw. „szkoleń azbestowych” – 14 pracujących nie odbyło szkoleń wymaganych przy pracy z azbestem, a także wstępnych profilaktycznych badań lekarskich (na 36 zbadanych, kontrole wykazały 11 uchybień).

Większości skontrolowanych podmiotów dotyczy problem związany z niewłaściwym składowaniem odpadu (w tym niewłaściwym wygrodzeniem miejsca składowania), pakowaniem odpadu oraz zachowaniem ładu i porządku w miejscu pracy (15 regulacji prawnych z 49 wydanych ogółem, co stanowi ponad 30% wszystkich nieprawidłowości).

W roku sprawozdawczym aż 5 ze skontrolowanych podmiotów okazało inspektorom pracy rejestry pracujących w kontakcie z azbestem, w roku ubiegłym tylko 1 kontrola wykazała prowadzenie przedmiotowego rejestru.

Prowadzone w roku sprawozdawczym kontrole po raz pierwszy od wielu lat nie wymagały od inspektorów pracy lub im nie pozwalały (w 1 podmiocie) na wydawanie decyzji, które świadczyłyby o bezpośrednim zagrożeniu zdrowia i życia pracujących, tj. nie były wydawane decyzje wstrzymujące pracę lub eksploatację maszyn, skierowujące do innych prac. Wydano jedynie 7 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa

i dotyczyły one niemal wyłącznie kwestii związanych z zagrożeniami publicznymi, w tym zagrożeniami dla środowiska, tj. wygrodzenia i oznakowania strefy prowadzenia prac oraz zabezpieczenia odpadu przed możliwością przenikania włókien azbestowych do gruntu.

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

- niezgłaszanie przez pracodawców planowanych prac lub zgłaszanie ich bez zachowania terminu 7 dni przed ich rozpoczęciem, co ma na celu uniknięcie kontroli lub jej utrudnienie;
- problem z wyegzekwowaniem od przedsiębiorców obowiązku kierowania na badania lekarskie i szkolenia z zakresu bhp osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (coraz częściej przedsiębiorcy, na rzecz których świadczona jest praca na innej podstawie niż stosunek pracy, pobierają od osób wykonujących na ich rzecz pracę, stosowne oświadczenia, w których zleceniobiorcy informują, że posiadają aktualne zaświadczenia o fakcie odbycia profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp, przy czym nie wymagają kopii tych zaświadczeń);
- brak nadzoru nad wykonywaniem prac w kontakcie z azbestem, które w przeważającej większości wykonywane są na wysokości, czyli wymagają szczególnej ostrożności i wiedzy w zakresie występujących zagrożeń;
- niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy i wynikających z nich obowiązków obu stron, tj. pracodawców i pracowników;
- lekceważenie przez pracodawców i pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem oraz lekceważenie obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp;
- brak wypracowanych mechanizmów samokontroli oraz świadomości realnego zagrożenia, wynikającego z obecności włókien azbestowych i tym samym niedostateczna ochrona siebie, osób postronnych i środowiska;
- niska świadomość ekologiczna, a przez to brak potrzeby dbania o środowisko naturalne, co ma negatywny wpływ na zdrowie człowieka;
- przesuwanie na plan dalszy bezpieczeństwa pracowników, co podyktowane jest dużą konkurencją na rynku pracy i skłania pracodawców do realizacji kontraktów na granicy opłacalności finansowej, prowadzi to do patologii polegającej na stawianiu kwestii materialnych ponad życie i zdrowie człowieka.

Z kolei podmioty kontrolowane, tłumacząc ujawniane nieprawidłowości, wskazują na:

- pośpiech spowodowany tempem prac, wynikającym z treści umów zawartych ze zleceniodawcami, z których niewywiązanie się może skutkować nałożeniem kar finansowych, powyższe powodowane jest tym, że przedmiotowe prace należą do sezonowych;
- duże koszty utrzymania pracownika w porównaniu do niskich stawek za wykonanie usługi demontażu, co prowadzi do chęci obniżenia kosztów przez zawieranie umów cywilnoprawnych, zwiększenia tempa pracy, a w konsekwencji ma się przełożyć na lepszy rachunek finansowy wykonawcy robót;
- niezrozumiałe, trudne interpretacyjnie, zbyt rygorystyczne, często niewspółmierne do zagrożeń i związane z dużymi nakładami finansowymi wymagania przepisów dotyczących bhp przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest;
- brak na rynku pracy rzetelnych, chętnych do pracy, wyspecjalizowanych w wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem pracowników;
- lekceważenie przez pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania prac w kontakcie z azbestem oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów i zasad bhp, dotyczy to sytuacji, kiedy pracodawcy wywiązują się z obowiązku zapewnienia pracującym wymaganych środków ochrony indywidualnej, ale pracownicy ich nie stosują.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2023 r., sprawdzając przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 57 kontroli u 50 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 (30 kontroli u 24 pracodawców). Liczba organizowanych stanowisk pracy, które wyposażane są w sprzęt zakupiony w ramach refundacji lub częściowej refundacji ze środków PFRON, w porównaniu do roku poprzedniego, utrzymała się na podobnym poziomie. Kontrole przeprowadzane są na wniosek starosty, w związku z czym liczba kontroli jest wprost uzależniona od środków finansowych, jakie przeznaczane są przez starostwa na organizację nowych stanowisk pracy. Tak jak w latach poprzednich, w 2023 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. Na podstawie art. 26 ust. 6 w/w ustawy nie skierowano do OIP w Lublinie żadnego wniosku.

Pozostałe kontrole wynikały z wniosków kierowanych przez pracodawców oraz z harmonogramu kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie na 2023 r. lub zostały one przeprowadzone w celu sprawdzenia warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach, które nie zapewniają warunków pracy chronionej, w tym w zakładach, w których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) w latach ubiegłych i nie upłynął okres, na jaki zawarto umowę ze starostą.

W 2023 r., inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli zakładów pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2023 r.) oraz 5 kontroli jednostek organizacyjnych pracodawców, których siedziba znajduje się poza terenem właściwości OIP w Lublinie. Ogółem w zakładach pracy chronionej, objętych kontrolą w 2023 r. zatrudnionych było 867 pracowników, w tym 535 osób niepełnosprawnych, natomiast w zakładach pracy chronionej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie było to odpowiednio: 754 pracowników, w tym 464 osoby niepełnosprawne. Stan zatrudnienia był zróżnicowany: od największego zakładu, zatrudniającego 390 pracowników, w tym 230 osób niepełnosprawnych, do najmniejszego – zatrudniającego 37 pracowników, w tym 19 osób niepełnosprawnych.

W 2023 r. przeprowadzono 2 kontrole zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej, których siedziba znajduje się na terenie właściwości OIP w Lublinie (kontrole przeprowadzone zgodnie z harmonogramem kontroli na 2023 r.). W zakładach aktywności zawodowej, osoby działające w imieniu zakładów pracy zwracają uwagę na ograniczone możliwości rozwoju, które wynikają z przepisów regulujących liczbę pracowników oraz możliwości finansowania ich wynagrodzeń. W zakładach tych stwierdza się małą liczbę nieprawidłowości w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników.

W wyniku przeprowadzonych w 2023 r. kontroli, inspektorzy pracy wydali ogółem 58 decyzji, 26 wniosków w wystąpieniach oraz 4 polecenia.

W trakcie prowadzonych w 2023 r. kontroli, inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 57 porad prawnych oraz 79 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym także 4 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Przy nieznacznie większej liczbie czynności kontrolnych w stosunku do roku poprzedniego, inspektorzy pracy stwierdzili w 2023 r. znaczny wzrost liczby nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz spadek liczby nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy.

Jednym z wyznaczników stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp jest liczba wydanych środków prawnych przypadających na jedną kontrolę. W 2023 r. w porównaniu do 2022 r., nastąpił znaczny wzrost liczby wydawanych decyzji w przeliczeniu średnio na 1 kontrolę – 1,02 decyzji przypadającej na jedną kontrolę oraz niewielki spadek liczby nieprawidłowości dotyczących prawnej ochrony pracy – 0,53 środka prawnego dotyczącego prawnej ochrony pracy przypadającego na jedną kontrolę.

Na podstawie liczby wydanych decyzji, a w szczególności tych, które podlegały natychmiastowemu wykonaniu należy stwierdzić, iż nastąpiło pogorszenie warunków wykonywania pracy. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 9 decyzji, które zostały opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa oraz 2 decyzje dotyczące wstrzymania eksploatacji maszyn. W 2022 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 decyzje, które zostały opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyło: oceny ryzyka zawodowego i zapoznawania pracowników z zasadami ochrony przed zagrożeniami występującymi na zajmowanych stanowiskach pracy oraz instrukcji bhp dotyczących wykonywanych prac, a także obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych. Natomiast z zakresu prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku udzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych przysługujących zgodnie z Kodeksem pracy, w mniejszym zakresie urlopów dodatkowych przysługujących na podstawie ustawy o rehabilitacji (...).

Duży wpływ na ilość stwierdzanych nieprawidłowości oraz ich rodzaj mają zakłady kontrolowane zgodnie z harmonogramem kontroli zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w OIP w Lublinie (głównie zakłady pracy chronionej). Wśród kontrolowanych zakładów występują duże zakłady z rozbudowaną infrastrukturą i bogatym parkiem maszynowym, ale występują również małe zakłady zajmujące się drobną produkcją i handlem, czy też zatrudnianiem osób przy pilnowaniu mienia. W zakładach pracy chronionej kontrole obejmują szerszy zakres zagadnień dotyczących prawa pracy, w tym przepisów bhp pracy. Stąd też wynika większa liczba wydawanych środków prawnych w przeliczeniu na 1 kontrolę.

Na dzień 31.12.2023 r. na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie funkcjonowało 18 zakładów pracy chronionej oraz 9 zakładów aktywności zawodowej. W 2023 r., na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, nie powstał żaden nowy zakład pracy chronionej, jak również żaden nowy zakład aktywności zawodowej. Żaden z zakładów nie utracił również posiadanego statusu

W 2023 r., przeprowadzono 1 kontrolę zakładu pracy, z siedzibą poza właściwością OIP w Lublinie, który wystąpił z wnioskiem o stwierdzenie, że obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadają przepisom i zasadom bhp oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich (rozszerzenie statusu zakładu pracy chronionej o nowy obiekt i pomieszczenia pracy).

Podczas kontroli zakładów nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej, a jedynie organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...), inspektorzy pracy ocenili 28 stanowisk pracy, na których zatrudniono 28 pracowników. Wśród zatrudnionych pracowników: 1 posiadał orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (bez schorzeń ruchowych), 18 – umiarkowany stopień niepełnosprawności, a 9 – lekki stopień niepełnosprawności. W 2023 r. wystąpiły 3 przypadki wydania przez inspektorów pracy negatywnych postanowień (w 3 przypadkach została wydana negatywna „opinia” o nowo utworzonym stanowisku pracy), w związku z niespełnianiem na zorganizowanym stanowisku pracy wymagań bhp.

Tak jak w latach poprzednich, najczęstszą przyczyną stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości, wskazywaną przez pracodawców, jest mała opłacalność prowadzonej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym dużym ryzyku, związanym z niepewnością co

do przyszłości funkcjonowania zakładu pracy. Jest to związane m.in. ze zmianą przepisów dotyczących płaconych podatków oraz przepisów dotyczących warunków zatrudnienia pracowników. Jednym z elementów wzrostu kosztów, który był najczęściej wymieniany przez pracodawców jest coroczny (znaczący w ocenie pracodawców) wzrost płacy minimalnej. Ponadto pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, w tym zwłaszcza osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (najlepiej ze stopniem umiarkowanym) z kwalifikacjami, które pozwolą na przyuczenie do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Pracodawcy zatrudniający dużą liczbę osób niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności wskazują na brak znaczącego wzrostu kwoty dofinansowania z PFRON i brak korzyści z zatrudnienia tych osób, przy uwzględnieniu zmniejszonej ich wydajności oraz ograniczeniu w zakresie czasu pracy, tj. brak możliwości zatrudnienia powyżej norm czasu pracy: dobowej – 8 godzin, tygodniowej – 40 godzin, w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.

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

Inspektorzy pracy coraz częściej zauważają, iż w zakładach pracy chronionej organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych zatrudniani są pracownicy, którzy wcześniej wykonywali pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu, a stosunek pracy ustał w niezbyt odległym czasie.

W ocenie inspektorów pracy, tak jak w latach poprzednich, ujawniane nieprawidłowości świadczą o braku znajomości przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, zobowiązujących ich do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także o lekceważeniu niektórych przepisów, które w odczuciu pracodawców są zbyt rygorystyczne i utrudniają „normalne” prowadzenie działalności. Takie przyczyny naruszeń stwierdzane są głównie w małych zakładach pracy. Typowym przykładem lekceważenia przepisów bhp mogą być nieprawidłowości, które nadal występują w kontrolowanych zakładach pracy, a dotyczą braku m.in. badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, stosowania odzieży i obuwia roboczego, instrukcji bhp dotyczących sposobu wykonywania pracy oraz obsługi urządzeń technicznych. Stwierdzane nieprawidłowości nie mają nic wspólnego z koniecznością przystosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Wpływ na stopień stwierdzanych nieprawidłowości ma również kondycja finansowa firmy, jej pozycja na rynku, jak również podejście do zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przez osoby zarządzające zakładem pracy.

W ocenie inspektorów pracy, często w zakładach pracy brakuje osób kompetentnych, posiadających niezbędną wiedzę zarówno w zakresie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy, jak również w dziedzinie bhp. Większość stwierdzanych nieprawidłowości wynika ze zbyt małego przywiązywania wagi do spraw związanych z zatrudnieniem pracowników i warunków, w których wykonywana jest praca.

Czasami, aby zapewnić przestrzeganie przepisów prawa pracy wystarczy, np. dopuścić pracownika do pracy po uzyskaniu orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na danym stanowisku, poddać szkoleniu w dziedzinie bhp, zaprowadzić dokumenty dotyczące stosunku pracy, czy też przeprowadzać systematycznie okresowe przeglądy pomieszczeń i stanowisk pracy. Przeprowadzanie okresowych przeglądów

pomieszczeń i stanowisk pracy oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzanych nieprawidłowości zapobiega narażaniu pracowników na zagrożenia, w tym na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia. Do pracodawców kierowane są decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, czy też opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności np. ze względu na zdjętą osłonę napędowej przekładni pasowej szlifierki stołowej, lub brak wyposażenia wielopłyty Typ PWT-500 w tylne zapadki, czy też ze względu na brak wyposażenia pracownika w okulary ochronne, obuwie i rękawice ochronne oraz środki ochrony indywidualnej dróg oddechowych.

Podjęcie w/w działań nie wymaga od pracodawców dużych nakładów finansowych. Inne działania podejmowane przez pracodawców, np. przeprowadzanie pomiarów instalacji elektrycznej, często wymaga już zaangażowania osób z zewnątrz zakładu oraz poniesienia kosztów za wykonaną usługę.

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

„Pierwsza kontrola”

Rok 2023 to kolejny rok realizacji zadania, które ma przede wszystkim charakter prewencyjno-doradczy i poprzez kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, ma służyć wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 141 „pierwszych” kontroli w 141 podmiotach. W porównaniu do roku poprzedniego, w trakcie którego przeprowadzono 157 kontroli, stanowi to niewielki spadek ilości kontroli tematycznych.

W trakcie kontroli udzielono 311 porad prawnych, 282 porady techniczne oraz 45 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku „pierwszych” kontroli inspektorzy pracy wydali:

- 697 decyzji, które dotyczyły 2 334 pracowników,
- 851 wniosków w 132 wystąpieniach, które dotyczyły 2 349 pracowników,
- 38 poleceń, które dotyczyły 70 pracowników.

Realizując środki prawne dotyczące świadczeń pieniężnych, w trakcie i po kontrolach wypłacono 10 758,24 zł.

Do najczęściej ujawnianych w 2023 r. naruszeń należą:

- w zakresie prawnej ochrony pracy: nieprowadzenie lub nieprawidłowości w zakresie prowadzenia akt osobowych, nieprawidłowości w treści zawartych umów o pracę: brak określenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikom przysługuje oprócz wynagrodzenia dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, nieudzielenie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia lub nieprawidłowa informacja, nieudostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, nieterminowe wydawanie świadectw pracy oraz nieprawidłowości w zakresie ich sporządzania, naruszenia z czasu pracy, tj. brak obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresie rozliczeniowym czasu pracy, brak lub nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, brak lub nieterminowa wypłata

wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, nieprawidłowości z zakresu udzielania urlopu wypoczynkowego: udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w częściach w taki sposób, że żadna część wypoczynku nie trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy uzyskali do niego prawo;

- w zakresie bhp: przygotowanie pracowników do pracy, tj. brak szkoleń w zakresie bhp (w tym instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz szkolenia okresowego dla pracodawców), brak wstępnych badań lekarskich, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz niepoinformowanie pracowników o ocenie ryzyka zawodowego, nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w odzież i obuwie robocze (w tym nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego, nieprawidłowości w zakresie transportu i magazynowania (w tym brak oznakowania dopuszczalnego obciążenia urządzeń do składowania materiałów, brak instrukcji magazynowania i składowania oraz prac transportowych), naruszenia w zakresie organizacji stanowisk i procesów pracy (w tym brak pomiarów ochrony przeciwporażeniowej).

Wydane decyzje w zakresie bhp stanowią ok. 99% wszystkich decyzji. Natomiast decyzje dotyczące wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn, skierowania do innych prac (czyli nieprawidłowości „większej wagi”) stanowiły ok. 2% wszystkich decyzji bhp. Dotyczyły one w szczególności uregulowania nieprawidłowości występujących przy pracach budowlanych (nieprawidłowe rusztowania budowlane, praca bez wymaganych uprawnień) oraz związanych z nieprawidłowościami przy użytkowaniu maszyn i urządzeń;

- w zakresie legalności zatrudnienia (w tym wykonywania pracy przez cudzoziemców): nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Należy podkreślić, iż w przeciwieństwie do poprzednich lat, naruszenia polegające na niepotwierdzeniu na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, wystąpiły jedynie w bardzo sporadycznych przypadkach, podobnie jak naruszenia z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców.

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. 76% wszystkich decyzji nakazowych, 71% wniosków w wystąpieniach oraz stwierdzono 76% wykroczeń.

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

- problemy finansowe (trudna sytuacja finansowa przedsiębiorcy) przekładające się na naruszenia związane z wypłatą świadczeń pieniężnych),
- wysokie koszty pracy,
- oszczędności związane z obniżeniem kosztów prowadzonej działalności,
- niezajomość, bądź słaba znajomość przepisów z zakresu prawa pracy,
- lekceważenie przepisów prawa pracy.

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

W dużej części firm ujawnione nieprawidłowości wynikały również z faktu, iż priorytetem dla pracodawcy był aspekt ekonomiczny zakładu, a sprawy pracownicze były pomijane.

Tematy własne realizowane przez OIP w Lublinie:

Bezpieczeństwo i higieny pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych.

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 27 kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych. Wszystkie skontrolowane zakłady należały do sektora prywatnego. Spośród 27 skontrolowanych zakładów, 22 prowadziły działalność obejmującą przetwórstwo przemysłowe, w 3 podmiotach – handel i naprawy a w 2 – rolnictwo i leśnictwo.

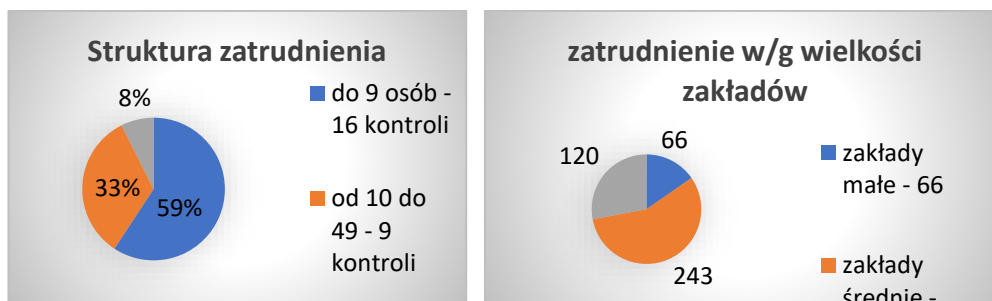
Głównym rodzajem działalności w kontrolowanych zakładach była produkcja wyrobów metalowych, drzewnych, elementów budowlanych, mebli oraz artykułów spożywczych.

Łącznie skontrolowane zakłady zatrudniały 429 osób, w tym 396 pracowników i 32 osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Kontrolowane podmioty nie zatrudniały młodocianych. Stwierdzono zatrudnienie 1 cudzoziemca, obywatela Ukrainy.

Wg wielkości zatrudnienia w 2023 r. kontrole przeprowadzono w podmiotach zatrudniających:

- do 9 pracowników – 16 kontroli,
- od 10 do 49 osób – 9 kontroli,
- powyżej 250 osób – 2 kontrole.

Najwyższy stopień zatrudnienia odnotowano wśród zakładów zatrudniających od 10 do 49 osób – 213 pracowników (88%) oraz 30 osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnej. Największe zakłady zatrudniały 120 osób i byli to wyłącznie pracownicy. W zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników nie stwierdzono zawierania umów cywilno-prawnych. W najmniejszych zakładach pracę świadczyło 63 pracowników oraz 3 osoby na podstawie umów cywilno-prawnych. Pracownicy stanowili powyżej 95% załogi, co jest pozytywną sytuacją na rynku pracy i świadczy o odchodzeniu od praktyki zawierania umów „śmieciowych”.



W trakcie kontroli inspektorzy pracy zwracali uwagę na istotne nieprawidłowości dotyczące maszyn. Szczegółowej kontroli poddano ok. 260 maszyn będących w eksploatacji, z których aż 22 rażąco nie spełniały wymogów bezpieczeństwa, co było podstawą wstrzymania ich eksploatacji. Kolejne 15 maszyn (mimo posiadania osłoniętych stref niebezpiecznych) stwarzało zagrożenia z powodu nieprawidłowych systemów uruchamiania, zatrzymania awaryjnego, nieskutecznej ochrony przeciwporażeniowej lub innych nieprawidłowości mogących stwarzać potencjalne zagrożenia dla pracowników w czasie ich obsługi.

Łączna liczba maszyn niespełniających wymagań stanowiła ok. 11,5% skontrolowanego parku maszynowego, a maszyny niebezpieczne stanowiły ok. 6,8%. Najczęściej spotykanymi maszynami stwarzającymi potencjalne zagrożenia wypadkowe były: pilarki tarczowe, szlifierki tarczowe, szlifierki bębnowe, gilotyny do metalu, nożyce, prasy mimośrodowe i hydrauliczne oraz tokarki.

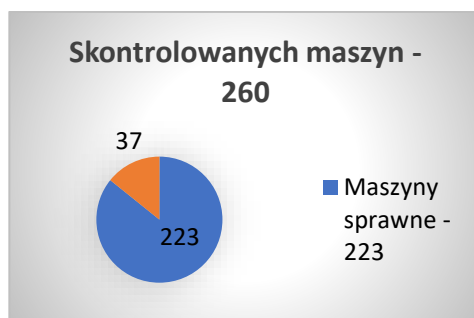
Ogółem inspektorzy pracy:

- wstrzymali pracę wykonywaną na maszynach przez 2 pracowników z uwagi na sposób wykonywania pracy zagrażający życiu lub zdrowiu,

- wstrzymali eksploatację 22 maszyn z uwagi na bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia obsługujących te maszyny pracowników lub osób postronnych, co związane było z brakiem osłon stref niebezpiecznych lub wadliwą konstrukcją przestarzałych maszyn. Maszyny te obsługiwało łącznie 86 pracowników. Nieprawidłowość ta ujawniana była w małych i średnich zakładach i dotyczyła odpowiednio 29 i 54 pracowników.
- wydali 5 decyzji skierowujących 6 pracowników do innych prac, ze względu na brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej w sytuacji wykonywania pracy w warunkach zagrożenia,
- nakazali wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dotyczących łącznie 306 pracowników,
- wydali 38 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności w sytuacji stwierdzenia poważniejszych uchybień (w sytuacjach, w których nieprawidłowości mogły być stosunkowo szybko usunięte lub nieprawidłowości były dość istotne, lecz nie wymagały decyzji wstrzymania prac/eksploatacji maszyn lub skierowania do innych prac),
- wydali 246 decyzji nakazujących usunięcie stanu bezprawnego, w tym 72 decyzje ustne, które wykonano w czasie kontroli.

Wydano 1 decyzję zakazującą wykonywanie pracy dla 2 pracowników.

W sytuacji występowania mniejszych zagrożeń, inspektorzy pracy wydawali decyzje ustne lub terminowe, nakazujące usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

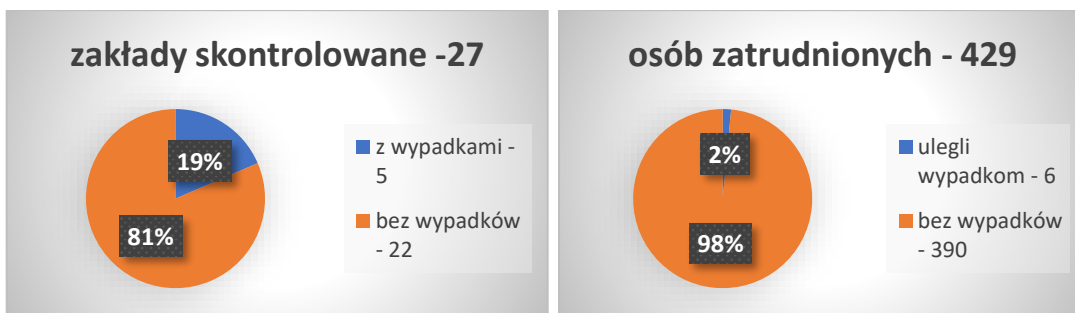


Kontrole prowadzone w zakładach różnych branż potwierdziły, że na przestrzeni ostatnich lat park maszynowy został w znacznej mierze unowocześniony. Ma to niewątpliwie związek z uzyskiwanymi dotacjami i preferencyjnymi kredytami dla pracodawców. W wielu zakładach zaprzestano eksploataowania starych maszyn, często rzemieślniczej produkcji, zastępując je nowocześniejszymi i zbudowanymi zgodnie z wymaganiami obowiązujących przepisów. Bardzo często spotykano się z przypadkami uzyskiwania przez pracodawców dotacji i dofinansowań do zakupu nowoczesnych maszyn w ramach programów pomocowych na unowocześnienie zakładu lub tworzenie nowych miejsc pracy z funduszy PFRON oraz ZUS. Niewątpliwie przekłada się to na zwiększenie bezpieczeństwa pracowników i zmniejszenie uciążliwości pracy.

Niepokojącym zjawiskiem był fakt, że dość często spotykano nowoczesne maszyny spełniające z założenia wszelkie wymagania bhp, lecz pracodawcy tolerowali demontowanie osłon, blokowanie lub usuwanie wyłączników krańcowych, aby zwiększyć wydajność produkcji lub brak osłon na elementach rozdzielczych energii elektrycznej.

Analiza wypadkowości

Podczas realizacji tematu stwierdzono, że w latach 2019 – 2023 odnotowano 6 wypadków przy pracy, w 5 zakładach spośród 27 skontrolowanych. Dwa wypadki nosiły znamiona wypadku ciężkiego i związane były z amputacją części dłoni podczas obsługi pilarek tarczowych. Nie odnotowano wypadków zbiorowych.



Ilość odnotowanych wypadków przy pracy, wynikająca z dokumentacji inspektorów pracy, miała tendencję malejącą w stosunku do wyników uzyskiwanych w latach poprzednich w czasie kontroli różnych zakładów produkcyjnych. Wypadki ujawnione w czasie kontroli były w większości wypadkami lekkimi i nie spowodowały poważniejszych urazów. Dwa wypadki maszynowe spowodowały poważniejsze urazy i związane były z obsługą pilarek, przez co uznane zostały za ciężkie.

Poniżej przedstawiono okoliczności 3 wypadków przy pracy związanych z obsługą maszyn.

W zakładzie produkującym materiały budowlane, w 2021 r. pracownik podczas docinania listew na pilarcie tarczowej doznał przecięcia dłoni. Przyczyną wypadku była wadliwa pilarka, jak również zaniedbania ze strony pracodawcy oraz poszkodowanego pracownika. Po wypadku pracodawca zakupił nową pilarkę, złomując wadliwą maszynę. Pracodawcę ukarano mandatem karnym z tytułu zaniedbań w zakresie bhp, które przyczyniły się do wypadku z udziałem maszyny.

W firmie produkującej elementy ze starego drewna, uszkodzona, w czasie oszlifowywania starego sęka do uzupełnienia otworu, doznała urazu palca spowodowanego kontaktem z tarczą ścierną. Pracownica wykonywała tę czynność przy użyciu szlifierki stacjonarnej, która wyposażona jest w tarcze cierne z papieru ściernego oraz kombinerek, którymi trzymała obrabiany materiał. Szlifierka nie posiadała podtrzymki, wskutek czego doszło do wyrwania materiału i kontaktu palca z obracającą się tarczą szlifierki. Po wypadku wyposażono szlifierkę w brakujące urządzenia podtrzymujące obrabiany materiał.

W pracowni stolarskiej w czasie przecinania płyty na pilarcie formatowej poszkodowany doznał urazu palców prawej dłoni w postaci: amputacji urazowej 2 palców, złamania otwartego 1 palca oraz skaleczeń pozostałych palców. Przyczyną wypadku było niestosowanie przez pracownika urządzeń pomocniczych w czasie docinania wąskich elementów. Kontrola przeprowadzona w dniu wypadku wykazała, że na korpusie pilarki, przy której miał miejsce wypadek znajdował się popychacz wykonany z tworzywa sztucznego, a pilarka była wyposażona w klin rozszczepiający oraz regulowaną osłonę pił.

Narażenie pracowników na czynniki szkodliwe środowiska pracy

Na podstawie wyników kontroli oraz okazywanych dokumentacji dotyczących badań czynników szkodliwych dla zdrowia ustalono, że aż w 14 zakładach nie dokonano rozeznania i nie wytypowano do pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesach produkcyjnych, a w 4 zakładach okazane pomiary były nieaktualne.

Przekroczenia normatywów higienicznych czynników szkodliwych odnotowano w przedsiębiorstwach zajmujących się obróbką suchej tarcicy oraz w branży metalowej.

Poniżej przykłady zakładów, w których dokonywano pomiarów i stwierdzono istotne przekroczenia norm.

Znaczne przekroczenia norm hałasu ujawniono w firmie produkującej meble ogrodowe z drewna liściastego. Związane jest to z obróbką suchego materiału drzewnego. Cyklicznie przeprowadzane pomiary czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy zlokalizowanych w zakładzie są bardzo zbliżone i wskazują na przekroczenia normatywów. Ze

sprawozdania z badań z dnia 05.08.2022 r. wynika, że znaczne przekroczenia norm hałasu występują na 5 stanowiskach pracy: przy obsłudze strugarki do blatów (2,75 NDN), pilarko-frezarki KF-700 Felder (2,69 NDN), wielopłyty OW35 (1,91 NDN), strugarki Krono 240 PL (1,38 NDN) oraz pilarki tarczowej poprzecznej BRATYSVO typ HP-1 (1,02 NDN). Na stanowiskach obsługi pozostałych maszyn stolarskich stwierdzono podniesione wartości, lecz nie przekraczające dopuszczalnych bezpiecznych wartości: przy obsłudze szlifierki bulldog 910 RR 2M (poziom dźwięku kształtował się w granicach 0,66 oraz 0,84 NDN), centrum obróbczego CNC Sprint 3015 MI oraz plotera CNC 1525 Specjal (0,95 NDN), szlifierki RWT BS-950 (0,98 NDN), wiertarki (0,95 NDN).

Z kolei pomiary zapylenia wielokrotnie przeprowadzane na przestrzeni ostatnich lat nie potwierdziły przekroczeń norm (od 0,14 do 0,49 NDS w zależności od stanowiska pracy).

Pracownikom zapewniono ochronniki słuchu w postaci atestowanych słuchawek ochronnych lub zatyczek do uszu oraz maseczek przeciwpylowych i masek z pochłaniaczem stosowanych w czasie lakierowania chemicznego. W czasie kontroli prowadzonej na hali produkcyjnej stwierdzono, że pracownicy korzystali z ochronników słuchu. W procesie produkcji stosuje się preparaty do klejenia, konserwowania, koloryzowania i lakierowania drewna uznane jako szkodliwe lub niebezpieczne. Pracodawca posiada spis tych substancji oraz karty charakterystyki udostępniane pracownikom.

Znaczne przekroczenia szkodliwych czynników chemicznych (stężenie tlenu węgla i tlenu azotu, które oscylowało wokół wyniku 1,27 NDS) stwierdzono w firmie spawalniczej produkującej elementy ze stali nierdzewnej. Przekroczone wartości stężeń tlenków gazów spawalniczych związane były ze stosunkowo małą wielkością pomieszczeń pracy i znacznym zagęszczeniem maszyn na hali produkcyjnej. Wyniki pomiarów zapylenia wolną krzemionką oraz pyłami ogólnymi i respirabilnymi nie przekraczały 0,50 NDS. Z kolei wyniki pomiarów natężenia dźwięku przekraczały 0,50 NDN, lecz nie przekraczały dopuszczalnych norm i nie powodowały szczególnych zagrożeń dla zdrowia pracowników.

W pozostałych zakładach nie stwierdzono przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych. Wyniki pomiarów wskazały na istnienie zagrożeń, lecz w akceptowalnych poziomach.

W zakładzie obrabiającym elementy ze stali węglowej pracodawca wskazał czynniki szkodliwe dla zdrowia występujące w środowisku pracy, jakimi są hałas, czynniki chemiczne przy spawaniu (tlenki żelaza, mangan i jego związki nieorganiczne, ditlenek azotu, żelazo, tlenki azotu) oraz zapylenie pyłem zawierającym krzemionkę. Na podstawie przeprowadzonych pomiarów stwierdzono brak przekroczeń, lecz podwyższone wartości NDN dla hałasu (krotność NDN w odniesieniu do 8 godzinnego dnia pracy wynosiła od 0,63 do 0,95 NDN). Pomiary zapylenia, w tym krzemionki krystalicznej (kwarc, krystobalit) – frakcji respirabilnej na stanowiskach ślusarzy - spawaczy nie wykazały przekroczeń wartości dopuszczalnych NDS – na obu stanowiskach krotność wyniosła w granicach poniżej 0,1 NDS. Pomiary dla frakcji wdychanej tlenu żelaza, tlenków azotu, ditlenku azotu, CO₂ oraz związków lotnych manganu i miedzi nie przekraczały również dopuszczalnych wartości i kształtowały się w granicach 0,30 do 0,90 NDS.

W zakładzie produkującym mrożonki dla przemysłu gastronomicznego pracodawca wytypował czynniki środowiska pracy w postaci hałasu i mikroklimatu zimnego oraz przeprowadził ich pomiary. Pomiary wskazały, że nie występują przekroczenia normatywów w zakresie hałasu.

Z uwagi na konieczność pracy w niskich temperaturach dokonano udokumentowanej oceny warunków pracy na stanowiskach narażonych na pracę w mikroklimacie zimnym, otrzymując następujące wyniki pomiarów:

- stanowisko pracy sortowania owoców na hali produkcji – otrzymana wartość wskaźnika temperatury chłodzenia powietrzem t_{wc} wynosi 5,14.
- stanowisko pracy operator wózka widłowego komora nr 2 – otrzymana wartość wskaźnika temperatury chłodzenia powietrzem t_{wc} wynosi 16.

Zgodnie z zapisami protokołu ze względu na wartość wskaźnika t_{wc} na w/w stanowisku pracy dopuszczalny był czas narażenia jako ekspozycja ciągła, a z uwagi na wychłodzenie ogólne organizmu wartość ciepłochronności odzieży odpowiednio $IREQ_{min}$ powinna wynosić 1,5 oraz 3,10 [clo], a izolacyjność wymagana do utrzymania warunków termoneutralnych $IREQ_{neutral}$ wynosi 1,8 oraz 3,40 [clo].

Pracownikom zapewniono odpowiednią odzież ciepłochronną oraz ciepłe posiłki regeneracyjne.

Przykładem firmy dbającej o park maszynowy i odsunięcie pracowników od bezpośredniego narażenia na czynniki szkodliwe jest firma produkująca stolarkę budowlaną z Alu i PCV. Park maszynowy jest nowoczesny i pracodawca cyklicznie przeprowadza pomiary czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy. Na podstawie okazanych podczas kontroli wyników pomiarów w dniu 13.12.2022 r. ustalono, że w chwili przeprowadzania pomiarów nie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnego natężenia czynników szkodliwych przy obsłudze poszczególnych maszyn produkcyjnych. Natężenie hałasu w czasie pomiarów kształtowało się w granicach 0,75 – 0,86 NDN. W zakładzie opracowano program działań organizacyjnych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas, zawierający opis zagrożeń z tym związanych i zalecenie, aby zachować dotychczasowy stan techniczny maszyn oraz wykonywać okresowe pomiary czynników szkodliwych. Zalecenia zostały wykonane. Pracodawca prowadzi rejestr substancji niebezpiecznych stosowanych w zakładzie (2 preparaty do klejenia i czyszczenia powierzchni) oraz posiada karty charakterystyki stosowanych przez pracowników preparatów.

Pracownikom zapewniono dobrej jakości środki ochrony indywidualnej w postaci ochronników słuchu, maseczek ochronnych oraz rękawic do oczyszczania i odtłuszczania powierzchni z PCV i ALU.

Kilka zakładów produkcyjnych posiadało nowoczesne maszyny, tłumiące w znacznym stopniu emitowane fale dźwiękowe oraz wyposażone w skuteczne urządzenia odciągu pyłów z miejsca ich powstawania. Przykładem jest firma meblarska, wykorzystująca do produkcji tarcicę w stanie suchym. Pomiary wykonane w miesiącu IV 2023 r. wskazały, że nie występują przekroczenia normatywów hałasu. Najwyższe natężenie wynosi 0,66 NDN i dotyczy stanowiska stolarza, na pozostałych stanowiskach natężenie dźwięku jest niższe. Analiza wyników pomiarów w zakresie zapylenia również nie wykazała przekroczeń normatywów. Najwyższe NDS wynosiło 0,47 i również dotyczyło stanowiska stolarza. Pomiary czynników środowiska pracy udostępnione były pracownikom do wglądu i zapoznania.

W firmie metalowej, produkującej specjalistyczne części do maszyn i pojazdów samobieżnych nie stwierdzono przekroczenia normatywów higienicznych czynników szkodliwych w zakładzie. Natężenie dźwięku przy obsłudze maszyn do obróbki metalu ze stali hartowanej kształtowało się w granicach 0,11 – 0,40 NDN a średnia emisja hałasu była na poziomie 75,5 dB. Nie stwierdzono również nadmiernego zapylenia na hali zakładu. Zapylenie pyłem całkowitym przy poszczególnych maszynach kształtowało się w granicach 0,14 NDS, natomiast frakcja respirabilna na poziomie 0,11 NDS. Stężenia gazów spawalniczych w czasie spawania w osłonie argonu emitujące ditlenek azotu wynosiło 0,05 NDS, stężenie tlenu węgla wynosiło 0,13 NDS, natomiast stężenie tlenu azotu 0,20 NDS. Pomiary wykonane w poprzednich okresach również kształtowały się na podobnym poziomie i nie przekraczały norm higienicznych.

W zakładzie produkującym wyroby betonowe również nie stwierdzono przekroczeń dopuszczalnych norm występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy. Pracodawca cyklicznie przeprowadza pomiary czynników szkodliwych występujących na wielu stanowiskach pracy zlokalizowanych w zakładzie. Na podstawie okazanego podczas kontroli sprawozdania z dnia 10.08.2022 r. nie stwierdzono przekroczenia norm poziomu dźwięku oraz pyłu całkowitego i respirabilnego, w tym wolnej krzemionki przy obsłudze maszyn produkcyjnych. W chwili pomiarów natężenie dźwięków kształtowało się w granicach: obsługa prasy do produkcji cegieł – 0,23 do 0,39 NDN, pakowanie wapna i czynności związane

z obsługą – 0,23 NDN, obsługa pieca do produkcji pary wodnej i autoklawów – 0,23 NDN, obsługa wibroprasy – 0,46 NDN.

Stężenia pyłów wdychalnych, w tym wolnej krzemionki przy obsłudze maszyn produkcyjnych kształtowało się w granicach 0,19 – 0,22 NDN w przeliczeniu na 8-godzinną zmianę roboczą.

W firmie produkującej ogrodzenia metalowe, w której stosowano malowanie proszkowe cyklicznie przeprowadzane pomiary czynników szkodliwych nie potwierdziły przekroczenia norm natężenia dźwięku oraz czynników pyłowych. Wyniki pomiarów hałasu przy obsłudze automatów lakierniczych kształtowały się w granicach 0,14 – 0,19 NDN, a stężenia czynników pyłowych, głównie wolnej krzemionki oraz respirabilnych cząstek krzemionki krystalicznej oscyloowało w granicach 0,07 – 0,09 NDS w przeliczeniu na 8 godzinną zmianę roboczą.

W w/w zakładzie w ostatnich latach zamontowano skuteczny i nowoczesny system odciążu zanieczyszczeń z miejsca ich powstawania oraz zakupiono nowoczesną linię lakierniczą, co spowodowało obniżenie emisji pyłów i natężenia dźwięku do akceptowalnego poziomu.

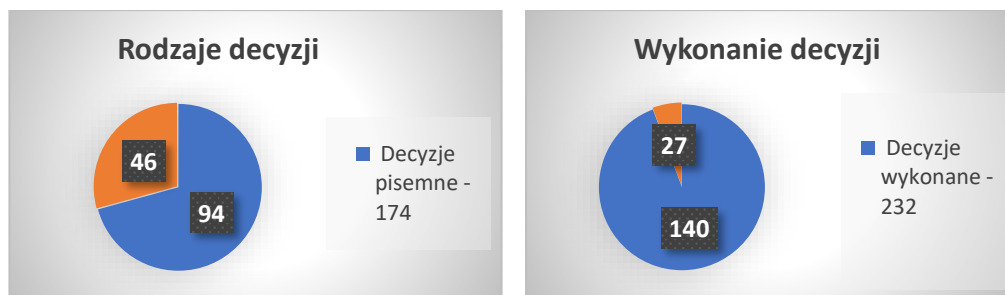
Wśród 27 skontrolowanych zakładów, aż w 14 nie rozeznano czynników szkodliwych występujących w procesie produkcji lub nie przeprowadzono ich pomiarów. W 4 kolejnych przypadkach pracodawcy posiadali nieaktualne wyniki pomiarów. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 pisemne decyzje, nakazujące potwierdzenie pomiarami poziomu występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy, głównie hałasu i zapylenia lub wnioskami wystąpienia dotyczącymi wytypowania występujących czynników szkodliwych i przeprowadzenia ich pomiarów.

Trudną do oszacowania była liczba pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych, z uwagi na niewykonywanie w 14 podmiotach żadnych pomiarów lub posiadanie nieaktualnych wyników pomiarów, co stanowi brak aktualnych wyników w 67% skontrolowanych zakładów. Na podstawie zestawień statystycznych należy przyjąć, że ok. 306 pracowników zatrudnionych było w zakładach, w których brak jest aktualnych pomiarów, a bezspornie 74 pracowników zatrudnionych było w zakładach, w których stwierdzono przekroczenia NDN lub NDS. Na stanowiskach pracy w zakładach, w których odnotowano największe przekroczenia normatywów higienicznych, zatrudnionych było 12 pracowników. Szacunkowo można przyjąć, mając na uwadze wyniki poprzednich nieaktualnych pomiarów oraz ocenę stanu bhp w czasie kontroli, że około 80 pracowników świadczyło pracę w warunkach narażenia na podwyższony hałas, powyżej 80 dB lub na podwyższone wartości pyłów i tlenków gazów spawalniczych. Z uwagi na stosunkowo nowoczesny park maszynowy podwyższone zapylenie było marginalnym zjawiskiem i dotyczyło głównie branży metalowej. U żadnego pracodawcy nie stwierdzono występowania podwyższonych wartości szkodliwych czynników chemicznych, poza gazami spawalniczymi (tlenek węgla i tlenek azotu). W bezpośrednim narażeniu było 7 spawaczy. Pracodawcy stosujący impregnaty lub preparaty do lakierowania i malowania drewna lub substancje uznane jako szkodliwe i niebezpieczne posiadali karty charakterystyki i zapewnili stosowanie tych substancji zgodnie z instrukcją producenta.

Niedopełnieniem obowiązku przez pracodawców było również niezakończenie kart czynników szkodliwych lub brak rejestru pracowników narażonych na działanie rakotwórczych pyłów drewna.

Komentarz do wyników kontroli

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 246 decyzji, w tym 174 decyzje pisemne oraz 72 decyzje ustne, zrealizowane w czasie kontroli.



W czasie prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wykryli rażące nieprawidłowości przy 22 maszynach produkcyjnych, wobec czego wydano 22 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn z uwagi na występowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia obsługujących je pracowników.

Wydano również 1 decyzję wstrzymania prac, 1 decyzję zakazującą wykonywania prac oraz 38 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności, w sytuacji stwierdzenia poważniejszych uchybień. Wydano również 5 decyzji dotyczących skierowania 6 pracowników do innych prac, z uwagi na brak uprawnień kwalifikacyjnych lub wykonujących pracę w sposób zagrażający bezpośrednio życiu lub zdrowiu, głównie z powodu wykonywania pracy w przekroczeniu NDN hałasu bez właściwych ochronników słuchu lub stosujących złej klasy maseczki ochronne podczas wykonywania lakierowania chemicznego.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 12 pisemnych wystąpień, zawierających 24 wnioski, które dotyczyły łącznie 304 pracowników. W wyniku działań kontrolnych wyegzekwowano od pracodawców wypłacenie dla 2 pracowników kwoty 2 000 zł tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz tytułem prania i jej konserwacji.

Na dzień sporządzania sprawozdania, pracodawcy i przedsiębiorcy poinformowali inspektorów pracy o zrealizowaniu 232 z wydanych 246 decyzji nakazowych oraz 11 z 12 wydanych wystąpień. Część decyzji wydano z dłuższym terminem realizacji i nie upłynął jeszcze termin ich wykonania.

W związku z nieprawidłowościami z zakresu tematycznego realizowanego zadania zastosowano sankcje wykroczeniowe w postaci 7 mandantów karnych za popełnienie 10 wykroczeń (łączna wysokość grzywien 7 400 zł). Nie stosowano środków wychowawczych i nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu.

Zestawienie ujawnianych podczas kontroli nieprawidłowości:

Ujawnione nieprawidłowości	liczba ujawnionych przypadków
brak oceny ryzyka zawodowego	9 (72 pracowników)
niewydawanie odzieży roboczej	8 (60 pracowników)
brak zasad przydziału odzieży roboczej	15
brak zasad prania i konserwacji odzieży roboczej	4
brak szkolenia okresowego bhp pracowników	7 (10 pracowników)
brak szkolenia bhp pracodawcy	5
brak badań lekarskich okresowych	4 (6 pracowników)
brak instrukcji składowania	2
niestabilne składowanie i magazynowanie produktów lub niewłaściwe regały	4
brak instrukcji dot. ręcznych prac transportowych	6
brak instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn	10 (25 maszyn)
brak instrukcji obsługi elektronarzędzi	6
brak lub nieaktualne pomiary środowiska pracy	18
brak pomiarów przeciwporażeniowych	11 zakładów
brak oznakowania dróg transportowych lub zastawione ciągi komunikacyjne	12
brak ładu i porządku, zalegające odpady	7
otwarte rozdzielnice elektryczne	3

brak opisanie elementów sterowniczych maszyn lub nieczytelne oznakowania	7 (19 maszyn)
zalegające przewody elektryczne	7
wyrwane przewody zasilające maszyny	3
brak zabezpieczenia maszyn samobieżnych przed uruchomieniem przez przypadkowe osoby	2
usuwanie odpadów produkcyjnych ręcznie zamiast przy użyciu urządzeń pomocniczych	2
zalegające na obudowach maszyn materiały stwarzające zagrożenie pochwylenia	2
nieprawidłowości dotyczące szlifierek	4
nieprawidłowości dotyczące wiertarek	1
brak lub niesprawne wyłączniki awaryjne	4
zdemontowane wyłączniki krańcowe	2
brak bieżących przeglądów okresowych maszyn	4
używanie nieodpowiednich maseczek ochronnych przy lakierowaniu chemicznym	1
wydanie niewłaściwych ŚOI (rękawice spawalnicze)	1 (7 pracowników)
brak parawanów spawalniczych	1 (7 stałych stanowisk spawacza)
nieprawidłowa wentylacja na spawalni	2
brak zabezpieczenia butli z gazami technicznymi	5
brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	3
składowanie przy piecu grzewczym łatwopalnych materiałów	2
przechowywanie płynów szkodliwych w opakowaniach po napojach spożywczych	1
zbyt słabe oświetlenie stanowisk pracy	2
uszkodzone włączniki oświetlenia zagrażające porażeniem podczas użytkowania	2

Najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa wynikającymi z ustaleń inspektorów pracy były:

- czysto formalne podejście pracodawców do obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- niepewna przyszłość w związku z pandemią i obostrzeniami z tym związanymi,
- dążenie do zminimalizowania kosztów pracy, poprzez świadome łamanie przepisów prawa pracy, często z powodów finansowych,
- niezajomość lub niedostateczna znajomość obowiązujących przepisów prawa przez pracodawców i pracowników,
- brak wykwalifikowanej kadry, świadomej zagrożeń i dążącej do poprawy bezpieczeństwa,
- błędna interpretacja przepisów prawa pracy lub chęć obejścia przepisów prawa,
- zła organizacja pracy, niewystarczający poziom zatrudnienia, zaszłości kulturowe i sezonowość produkcji,
- brak dostatecznych środków finansowych na zapewnienie odpowiednich warunków pracy i zmodernizowanie zakładów,
- lekceważenie zagrożeń i świadome łamanie przepisów prawa, ze względu na wymierne korzyści finansowe.

Pracodawcy tłumacząc niedopełnienie obowiązków zgłaszali problemy dotyczące:

- znacznego wzrostu kosztów produkcji, spowodowanego wzrostem cen materiałów do produkcji oraz energii elektrycznej i paliw,
- braku wykwalifikowanych pracowników i osób chętnych do pracy niezależnie od wykształcenia, w tym również cudzoziemców chętnych do pracy,
- dużych trudności w znalezieniu pracowników posiadających umiejętność obsługi i programowania maszyn CNC,

- odchodzenia do lepiej płatnej pracy osób, które nabeżd kwalifikacje lub uprawnienia sponsorowane przez pracodawcę lub powiatowe urzędy pracy,
- zbyt dużej i nierównej konkurencji ze strony monopolistów, szczególnie w branży drzewnej,
- nierównego traktowania przez Lasy Państwowe małych podmiotów i większych firm,
- braku środków finansowych na modernizację zakładów i rozwój parku maszynowego,
- prawodawstwa dotyczącego obrotu ziemią i niemożności powiększenia zakładu z powodu trudności z odrolnieniem posiadanych działek,
- zbyt niskiej rentowności i nieopłacalności produkcji,
- braku środków finansowych na modernizację zakładów oraz spełnienie wymagań bhp i prawa pracy,
- sprowadzania znacznych ilości tańszych artykułów z innych krajów, poniżej kosztów polskiej produkcji,
- zbyt wysokich kosztów pracy.

Nieprawidłowości dotyczące maszyn eksploatowanych w zakładach produkcyjnych

Szczegółowej kontroli poddano ok. 260 maszyn będących w eksploatacji, z tego 37 skontrolowanych maszyn nie spełniało wymogów bezpieczeństwa, co stanowi 14% eksploatowanego parku maszynowego

Z uwagi na bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia dla pracowników obsługujących maszyny lub osób postronnych inspektorzy pracy wstrzymali eksploatację 22 maszyn, wydali 1 decyzję skierowania pracowników do innych prac, wstrzymali pracę wykonywaną na 2 maszynach oraz wydali 38 decyzji opatrzonej rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa), w sytuacji stwierdzenia poważniejszych uchybień, głównie dotyczących maszyn, instalacji elektrycznej lub procesu związanego z produkcją.

Poniżej przykłady podmiotów, w których stwierdzono istotne nieprawidłowości.

Szereg nieprawidłowości dotyczących maszyn ujawniono w firmie produkującej elementy ze stali węglowej. Przy wtryskarce do tworzyw sztucznych marki KuAsy typ 260/100 oraz przy wtryskarce marki KuAsy typ 150/50 stwierdzono nieczytelne oznakowania elementów sterowniczych usytuowanych na panelu sterowniczym. Przy frezarce pionowej marki Fritz-Heckert-Werk, typ FS-400-VI stwierdzono brak osłony wirującej śruby mocującej frez, usytuowanej na wysokości około 1,9 m. Wprawdzie pracownik nie musiał sięgać ręką w tę strefę w czasie pracy maszyny, to jednak taka możliwość istniała. Osłonę zamontowano w czasie kontroli.

Na stanowiskach obsługi pras mimośrodowych stwierdzono brak dostępnych pracownikom uchwytów pomocniczych w postaci pęset, szczypców, haczyków, czy też podważaków (przewidzianych stanowiskową instrukcją użytkowania prasy), zabezpieczających pracowników przed koniecznością operowania rękami w strefie zgniotu.

Przy tokarce uniwersalnej typ RV-40 stwierdzono nieprawidłową osłonę uchwytu samocentrującego (osłona w dolnym, zamkniętym położeniu opierała się bezpośrednio na uchwycie) oraz niesprawny wyłącznik krańcowy przy osłonie uchwytu, powodujący zatrzymanie obrotów uchwytu po otwarciu osłony i uniemożliwiający uruchomienie jego obrotów przy otwartej osłonie. Obie nieprawidłowości zostały usunięte w czasie kontroli. Przy maszynie stwierdzono także brak wyłącznika zatrzymania awaryjnego. Przy tokarce uniwersalnej typ C13 stwierdzono brak wyłącznika zatrzymania awaryjnego.

Przy nożycach gilotynowych marki TOS RAKOVNIK 2A004 stwierdzono zdemontowaną osłonę strefy pracy noża tnącego i docisków – istniała możliwość włożenia palców rąk w otwór o szerokości 7 cm, a w efekcie ich zmiżdżenie przez dociski blachy lub obcięcie przez nóż tnący. W czasie kontroli wyposażono maszynę w osłonę zainstalowaną na wysokości 18 mm od stołu roboczego, co jednak w przypadku cięcia blachy o grubości 2 mm (taka jest najcieńsza blacha w obróbce w zakładzie), umożliwiła włożenie palców rąk pod dociski.

Przy wiertarce kolumnowej produkcji chińskiej typ ZS140A stwierdzono brak oznaczeń elementów sterowniczych na panelu sterowania.

Przy prasie krawędziowej marki TRUMPF, typ TRUEBAND 5230 stwierdzono zdemontowane wyłączniki krańcowe przy bocznych osłonach blokujących strefy niebezpieczne.

Przy wiertarce stołowej typ WS-15 stwierdzono możliwość otwarcia rękami (bez użycia jakichkolwiek narzędzi) osłony przekładni pasowej napędzającej wrzeciono wiertarki. Uruchomienie maszyny przy otwartej osłonie stwarzało zagrożenie zmiążdżenia dłoni lub palców rąk przez elementy pracującej przekładni.

Przy pile taśmowej marki PILOUS, typ ARG 500 Plus SAF stwierdzono niesprawne urządzenie blokujące z ryglowaniem przy obu osłonach kół, na których osadzona jest taśma piły.

Nietypowe i świadczące o lekceważeniu zagrożeń nieprawidłowości stwierdzono w firmie produkującej panele ogrodzeniowe z drutu. Na terenie zakładu produkcyjnego pracownicy użytkują 4 automaty do produkcji ogrodzeń z drutu, automatyczną linię lakierowania proszkowego ECOLINE, linię do docinania i prostowania drutu, przecinarkę taśmową do metalu, spawarki oraz drobne elektronarzędzia i maszyny do obróbki metalu, w tym wiertarki. Prawie wszystkie maszyny posiadały zdemontowane osłony skrzynek rozdzielczych energii elektrycznej i niezabezpieczone przed dotykiem bezpośrednim elementy czynne rozdzielnic. W halach stwierdzono wyrwane z mocowań gniazda elektryczne 230V, co świadczy o lekceważeniu przepisów bhp przez osoby nadzorujące pracę.

Wszystkie eksploatowane w czasie kontroli i poddane ocenie maszyny posiadały osłonięte strefy niebezpieczne. Osłony zamontowane zostały w sposób trwały, uniemożliwiający otwarcie bez użycia narzędzi. Stan techniczny maszyn w chwili rozpoczęcia kontroli nie budził zastrzeżeń. Nie stwierdzono eksploatacji maszyn ze zdemontowanymi osłonami stref niebezpiecznych. Wszystkie stacjonarne maszyny posiadały czytelne oznaczenia elementów sterowniczych oraz oznakowane wyłączniki awaryjnego zatrzymania. W hali eksploatowano szlifierkę tarczową bez osłony tarczy tnącej oraz nie zabezpieczono butli z gazem technicznym przed niekontrolowaną zmianą położenia. Pracownikom zapewniono odpowiedniej szerokości przejścia i dojścia do stanowisk pracy oraz odpowiednią nie zajęłą wolną przestrzeń roboczą. W zakładzie maszyny starszej generacji zastępowane są w miarę możliwości finansowych nowoczesnymi.

W jednym z zakładów stolarskich, kontrolą spełniania minimalnych wymagań bezpieczeństwa objęto maszyny eksploatowane w hali produkcyjnej, tj. okleiniarkę OPTIMAT SCALAR, szlifierkę taśmową BBERNARDO HV70, formatową pilarkę tarczową REMA DMLS-40, szlifierkę taśmową HOUFEK HUSKY, strugarkę grubiarzkę KMA ADM 410, formatową pilarkę tarczową REMA typu DMMS-40/340, frezarkę pionową dolnowrzecionową Holzmann FS 200 SF. Jako nieprawidłowości wskazano niewłaściwie zamontowany do korpusu pilarki tarczowej przewód zasilający, który prowizorycznie owinięto o element sterujący wyłącznika zatrzymania awaryjnego, co mogło by spowodować jego nieskuteczne działanie. Ponadto stwierdzono uszkodzoną blokadę wyłącznika awaryjnego zatrzymania strugarki grubiarzki KMA ADM 410, nieprawidłowo zamontowaną osłonę bębna prowadzącego taśmę szlifierki taśmowej BBERNARDO HV70, co powodowało nieprawidłowe wychwytywanie pyłów oraz możliwość dostępu do strefy nabiegu taśmy na bęben.

W firmie produkcyjnej, zatrudniającej 7 spawaczy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie organizacji stanowisk spawalniczych, tj. brak w halach produkcyjnych parawanów oddzielających poszczególne stałe stanowiska spawalnicze, a także składowanie na korpusach spawarek materiałów i narzędzi oraz łatwopalnego acetonu w pobliżu miejsca wykonywania prac spawalniczych, brak zabezpieczenia w hali spawalni niektórych butli z gazami technicznymi przed możliwością przewrócenia się. Ponadto ujawniono nieprawidłowości dotyczące maszyn, m.in. w hali spawalni eksploatowano szlifierki dwutarczowe, w których odległość pomiędzy tarczą szlifierską a podtrzymką nie zabezpieczała przed pochwyceniem palca przez tarczę szlifierską, szlifierka Elektra Beckum nie była

wyposażona w osłonę boczną nie pracującej części tarczy, szlifierka bębnowa MOST JSG150 nie była zabezpieczona skutecznym urządzeniem ochronnym strefy niebezpiecznej występującej w miejscu nabiegu taśmy szlifierskiej na bęben napędowy oraz stwierdzono zdemontowany wyłącznik krańcowy prawej bocznej osłony prasy krawędziowej SAFRAN, a lewą stronę maszyny zastawiono sprzętami i regałem (dokumentacja maszyny wskazuje, że w odległości 1 m od boków maszyny powinna być wolna przestrzeń).

Nieprawidłowości dotyczące eksploatowanych maszyn stwierdzono również w firmie produkującej części samochodowe, tj. tokarka konwencjonalna do metalu marki CORMAK posiadała zdemontowaną osłonę uchwytu samocentrującego, tym samym maszyny nie zabezpieczono przed bezpośrednim kontaktem z obracającym się wrzecionem tokarki. Podobną nieprawidłowość stwierdzono w 3 innych tokarkach do metalu. Wiertarko-frezarka marki CORMAK, posiadała zdemontowaną „wannę” – osłonę stołu roboczego zabezpieczającą przed wyrzutem wirów, oleju i chłodziwa z maszyny, która znajdowała się obok maszyny ustawiona na podłodze.

W jednym z zakładów ślusarskich, w którym są eksploatowane: pilarka tarczowa do metalu Evolution, pilarka taśmowa do metalu Bumar, wiertarka stołowa typu WS15, wiertarka kolumnowa WKA25, szlifierka ostrzałka dwutarczowa do metalu (brak typu), spawarka MIG350GD stwierdzono, że eksploatowane maszyny były wyposażone w osłony elementów niebezpiecznych. Kontrola wykazała brak wyłącznika awaryjnego w wiertarce kolumnowej WKA25, na której nie zamieszczono również znaków ostrzegawczych i oznakowania koniecznego do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, tj. znaku zakazu pracy w rękawicach i znaków nakazu stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej przez operatora maszyny. Stwierdzono również niewłaściwy wyłącznik zasilania w szlifierce – ostrzałce dwutarczowej oraz brak wymaganych instrukcji bhp i oznaczeń piktogramowych na maszynach.

Przykłady zakładów, w których zapewniono stosunkowo dobry stan parku maszynowego

Przykładem zakładu o dobrym i zadbanym parku maszynowym jest firma produkująca stolarkę okienną i drzwiową z PCV i ALU. Na terenie zakładu produkcyjnego pracownicy użytkują następujące maszyny i urządzenia: centrum obróbcze CNC EMMEGI, pilarkę dwugłowicową EMMEGI, piłę tarczową do cięcia metalu ELUMATEC, piłę dwugłowicową ELUMATEC DG-79, szlifierkę trzpieniową Model 7050, wiertarko-frezarkę, wiertarkę precyzyjną, piłę do cięcia listew przyszybowych ELUMATEC GLS 192, frezarkę do wykonywania rowków odwadniających, piłę taśmową do metalu Specjał 315 CSO, czyszczarkę naroży EPA 470, frezarkę do słupków Elumatec AF 221, automat do wykonywania wzdłużnych kanałów wodnych, automat do czyszczenia narożników, zgrzewarkę ram ELUMATEC ZS720LV, oczyszczarkę ROTOXE PA470, piłę formatową SPECJAL, pilarkę ukośnicę ELUMATEC.

Wszystkie eksploatowane maszyny posiadały osłonięte strefy niebezpieczne. Osłony zamontowane zostały w sposób trwały, uniemożliwiający otwarcie bez użycia narzędzi. Stan techniczny maszyn w chwili rozpoczęcia kontroli nie budził zastrzeżeń. Wszystkie stacjonarne maszyny zostały uziemione, posiadały czytelne oznaczenia elementów sterowniczych oraz oznakowane wyłączniki awaryjnego zatrzymania.

Przykładem stosowania dobrych praktyk jest również firma produkująca meble ogrodowe z drewna iglastego. Na terenie zakładu produkcyjnego pracownicy użytkują piłę poprzeczną DMK-35 REMA, obrzynarkę dwustronną ODP-35E, strugarkę czterostronną KRONO, szlifierkę szerokotaśmową Bulldog, szlifierkę taśmową DZJC-250, centrum frezarsko-wiertarskie cnc Sprint 3015m, ploter cnc 1525 1525 Special, walcową nakładarkę lakieru uv Burkle, suszarkę uv, owijarkę rolkową, wielopięt OW-35 Jabłoński, prasę na gorąco OMC, prasę wiatrakową do klejenia Deresomet, impregniarkę Sarmax, 2 ściany lakiernicze, wiertarkę Gomad, wiertarkę stołową WS-16, frezarkę dolnowrzecionową FD-2 Gomad, frezarko-pilarkę FP Gomad, pilarko-frezarkę KF-700s Felder, szlifierkę bębnową DSD Prochera, szlifierkę

tarczową, sprężarkę śrubową, osuszacz powietrza, szereg wentylatorów wyciągowych i transportowych oraz ręczne pneumatyczne zakrętkarki, gwoździarki i zszywarki.

Wszystkie eksploatowane i poddane ocenie maszyny posiadały osłonięte strefy niebezpieczne. Osłony zamontowane zostały w sposób trwały, uniemożliwiający otwarcie bez użycia narzędzi. Stan techniczny maszyn w chwili rozpoczęcia kontroli nie budził zastrzeżeń. Nie stwierdzono eksploatacji maszyn ze zdemontowanymi osłonami stref niebezpiecznych lub z otwartymi skrzynkami sterowniczymi znajdującymi się pod napięciem. Wszystkie stacjonarne maszyny posiadały czytelne oznaczenia elementów sterowniczych oraz oznakowane wyłączniki awaryjnego zatrzymania. Maszyny do obróbki drewna podłączono do centralnego systemu odciągu pyłu i odpadów drzewnych, co uwidaczniało się bardzo małym zapyleniem w halach produkcyjnych.

Kontrola w zakładzie wykazała szczególną dbałość pracodawcy o stan bhp i zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Środki transportu mechanicznego były w dobrym stanie technicznym i posiadały aktualne decyzje UDT dopuszczające do eksploatacji. Drogi komunikacyjne były szerokie a posadzki równe i niepyłące.

W zakładzie stolarskim skupującym stare drewno i przerabiającym je na elementy mebli wszystkie maszyny posiadały osłonięte strefy niebezpieczne, wyłączniki zatrzymania awaryjnego oraz certyfikaty dopuszczające je do eksploatacji. Nieprawidłowości przy maszynach nie stwierdzono.

W firmie produkującej meble z płyt laminowanych, w którym użytkuje się takie maszyny, jak pilarka formatowa marki FELDER K700S, oklejarka FELDER typ K770S, wiertarka wielogłowicowa, workowe odciągi pyłów oraz elektronarzędzia ręczne, stan techniczny maszyn produkcyjnych nie budził zastrzeżeń. Maszyny były stosunkowo nowe i posiadały oznakowania CE. Wszystkie maszyny wyposażono w wyłączniki zatrzymania awaryjnego i urządzenia zapobiegające samoczynnemu załączeniu po zaniku zasilania. Nie stwierdzono nieosłoniętych stref niebezpiecznych i innych nieprawidłowości dotyczących maszyn. Przy maszynach zapewniono odciąganie pyłów z miejsca ich powstawania. W czasie eksploatacji oklejarki osłona zakrywająca dostęp do elementów roboczych i przekładni napędowych była otwarta. Na stanowiskach pracy zapewniono wymaganą przestrzeń oraz niezastawione ciągi komunikacyjne.

W hali produkcyjnej panował względny porządek, poza zalegającymi odpadami produkcyjnymi przy pilarce formatowej. Na posadzce, korpusach maszyn i elementach konstrukcyjnych budynku stwierdzono zaleganie znacznych ilości pyłu, co świadczyło o nieskutecznym systemie odciągu pyłów. Worki separatorów odciągowych nie nosiły śladów uszkodzeń, lecz na workach widoczne były znaczne ilości pyłu. Z uwagi na znaczne ilości pyłu zalecono przeniesienie odciągów workowych na zewnątrz budynku pod zadaszenie celem zmniejszenia emisji pyłów do wnętrza hali produkcyjnej.

W firmie metalowej, zajmującej się produkcją nietypowych części do maszyn i pojazdów stwierdzono użytkowanie 21 specjalistycznych maszyn do obróbki metalu: głównie różnego rodzaju tokarki, frezarki, dłutownice, prasy, wytaczarki, szlifierki specjalistyczne do wałków, płaszczyzn oraz spawarki i szereg innych narzędzi warsztatowych. Większość maszyn wyprodukowano w poprzednim stuleciu, jednak pracodawca dołożył staranności, aby utrzymać je w dobrym stanie technicznym i zapewnić spełnienie wymagań minimalnych. Przy maszynach zamontowano drewniane antypoślizgowe ażurowe podesty robocze.

Jako nieprawidłowości stwierdzono: zdemontowanie osłony napędu wiertarki kolumnowej WRA40, składowanie na korpusach 3 tokarek narzędzi oraz różnych przedmiotów mogących w razie upadku na wirujący element stwarzać zagrożenia wypadkowe, zaleganie na ciągach komunikacyjnych i przy tokarkach odpadów poprodukcyjnych i różnych metalowych elementów stwarzających zagrożenia potknięcia się pracownika, nieczytelne lub mało czytelne oznakowania elementów sterowniczych panelu sterowniczego maszyn.

Pracownikom nie zapewniono zgniaczy wiórów powstających w procesie skrawania metalu na tokarkach. Ponadto stwierdzono, że jeden z pracowników wykonywał toczenie

elementów na tokarce bez nakrycia głowy i z rozpiętymi luźnymi mankietami ubrania roboczego. Niezwłocznie zwrócono pracownikowi uwagę i nieprawidłowość usunięto w czasie kontroli.

Maszyny wyprodukowane w większości w latach 70-tych XX wieku, przed wejściem w życie przepisów dotyczących wymagań zasadniczych są użytkowane także w zakładzie produkującym wyroby betonowe. Wszystkie eksploatowane maszyny zostały wyprodukowane w specjalistycznych zakładach i tworzą ciągi technologiczne. Przenośniki zostały w znacznej mierze zastąpione nową generacją maszynami z uwagi na ich zużycie. W zakładzie eksploatowane są 3 linie technologiczne ATLAS, zbudowane ze współpracujących maszyn: dozowni mieszającej piasek z wodą, przenośników taśmowych transportujących mieszankę do reaktorów, reaktora z dozownikiem wapna, przenośników transportujących materiał do pras, wibroprasy do cegieł, układarek cegieł, hydraulicznych wózków transportowych, autoklawów oraz urządzeń transportowych. Ilość nieprawidłowości była bardzo znikoma w porównaniu do wielkości zakładu. W chwili rozpoczęcia kontroli stwierdzono, że przy wibroprasie leżała zdemontowana osłona pasowej przekładni napędowej, znajdującej się na wysokości od 1 do 1,8 m. Brakującą osłonę niezwłocznie zamontowano (w godzinach porannych wymieniane zostały paski napędowe i nie zamontowano osłony po naprawie).

Wszystkie inne eksploatowane i poddane ocenie maszyny posiadały w chwili rozpoczęcia kontroli osłonięte strefy niebezpieczne. Osłony zamontowane zostały w sposób trwały, uniemożliwiający otwarcie bez użycia narzędzi. Stan techniczny maszyn w chwili rozpoczęcia kontroli nie budził zastrzeżeń pomimo wieku maszyn. Nie stwierdzono eksploatacji maszyn ze zdemontowanymi osłonami stref niebezpiecznych lub z otwartymi skrzynkami sterowniczymi znajdującymi się pod napięciem. Elementy sterownicze linii do produkcji cegieł posiadały nieczytelne oznaczenia przycisków i przełączników. Oznakowania poprawiono w czasie kontroli. Maszyny wyposażono w wyłączniki awaryjnego zatrzymania. Technologia produkcji nie wymaga podłączenia maszyn do odciągów pyłów.

Zastrzeżeń nie budził sposób transportu oraz składowania wyrobów gotowych. Z uwagi na znaczną masę komponentów do produkcji, jak i pojedynczego produktu finalnego całość prac wykonywanych jest mechanicznie przy użyciu suwnic, wózków jezdniowych lub specjalistycznych wózków szynowych napędzanych hydraulicznie lub przy pomocy wciągników linowych. Prace ręczne ograniczone są do minimum i polegają głównie na odrzucaniu uszkodzonych cegieł i zastępowaniu ich pełnosprawnymi.

W zakładzie piekarniczym eksploatowane były maszyny piekarnicze: przesiewacz mąki, dzieże, bułkodzielarka, mieszalki, piec olejowy zasilany olejem opałowym, patelnia elektryczna, zgrzewarka, krajalnica do pieczywa, urządzenie do mielenia składników oraz myjka Hobat. Maszyny wyposażono w osłony elementów niebezpiecznych. W czasie kontroli stwierdzono, iż do w/w maszyn są dostępne instrukcje bezpiecznej pracy przy ich obsłudze. Elementy sterownicze w/w maszyn wymagały odnowienia oznaczeń piktogramowych.

Efekty działań kontrolnych

W czasie realizacji tematu, inspektorzy kontrolowali szerokie spektrum zagadnień: od przygotowania do wykonywania pracy przez wypadkowość, czynniki szkodliwe, procesy pracy, stan techniczny maszyn, transport aż po magazynowanie.

W wyniku kontroli wydano ogółem 429 decyzji oraz 24 wnioski w 12 wystąpieniach mających na celu usunięcie stanu niezgodnego z obowiązującymi przepisami. Inspektorzy pracy, wydając nakazy, postępowaniem swoim dążyli do wyeliminowania nieprawidłowości w 37 maszynach używanych w procesie produkcji, które nie spełniały wymagań przepisów bhp.

Pracodawcy na dzień sporządzania sprawozdania poinformowali inspektorów pracy o wykonaniu 232 z wydanych 246 decyzji, w tym o wszystkich decyzjach wstrzymania i skierowania oraz wydanych z rygorem natychmiastowej wykonalności. Żaden z pracodawców nie odwołał się od decyzji inspektora pracy.

W szczególności w wyniku działań inspektorów pracy:

- wstrzymano eksploatację 22 maszyn: pilarek tarczowych, tokarek, szlifierek tarczowych oraz taśmowych, gilotyn, pras mimośrodowych i hydraulicznych do czasu usunięcia stwierdzonych zagrożeń,
- wstrzymano użytkowanie 4 maszyn z uwagi na zagrożenia porażenia prądem elektrycznym obsługujących je osób,

Szacując, że wszyscy pracodawcy wykonają decyzje inspektorów pracy, wymiernym efektem działań kontrolnych będzie:

- zapewnienie w 2 maszynach włącznika zasilania, uniemożliwiającego samoczynne uruchomienie po zaniku zasilania,
- dokonanie w 9 podmiotach oceny ryzyka zawodowego, ocenionego dla 72 pracowników,
- wydanie odzieży roboczej przez 8 pracodawców dla 60 pracowników,
- ustalenie zasad wypłacania ekwiwalentu za pranie odzieży w 4 zakładach,
- poddanie 5 pracodawców szkoleniu okresowemu bhp,
- przeprowadzenie szkolenia okresowego bhp dla 10 pracowników,
- zapewnienie instrukcji bhp dla 25 maszyn,
- wykonanie w 18 zakładach pomiarów czynników szkodliwych,
- przeprowadzenie przeglądu okresowego maszyn w 4 zakładach,
- zamontowanie brakujących osłon 2 pilarek tarczowych,
- zamontowanie osłony strefy niebezpiecznej 6 szlifierek do metalu,
- zamontowanie osłony 3 ręcznych szlifierek kątowych, użytkowanych w warsztacie,
- oznakowanie elementów sterowniczych tablicy manipulacyjnej w 19 maszynach użytkowanych w 7 zakładach,
- zapewnienie dla 7 spawaczy atestowanych rękawic ochronnych,
- zapewnienie na 7 stałych stanowiskach spawalniczych ekranów ochronnych,
- zapewnienie w 2 zakładach branży metalowej właściwej wentylacji stanowiskowej,
- zapewnienie równej i stabilnej nawierzchni dróg transportowych i ciągów komunikacyjnych w 5 zakładach,
- oznakowanie dróg transportowych dla wózków jezdniowych w 2 zakładach,
- zabezpieczenie otwartej rozdzielnic elektrycznej oraz usunięcie zalegających przewodów elektrycznych w 2 zakładach (dotyczy 10 stanowisk pracy),
- opisanie rozdzielnic elektrycznych w halach produkcyjnych w 2 zakładach,
- zlikwidowanie zagrożenia pożarowego spowodowanego składowaniem łatwopalnych materiałów w bezpośrednim sąsiedztwie pieca grzewczego w 2 kotłowniach,
- przeprowadzenie w 11 zakładach pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej budynków oraz eksploatowanych maszyn.

W jednym zakładzie podjęto współpracę z UDT informując o eksploataowaniu urządzeń pododzorowych bez uzyskania pozytywnej decyzji UDT.

Można uznać, że po kontrolach wszystkie zakłady dostosowano do poziomu bezpieczeństwa, mając na uwadze wydawane przez inspektorów decyzje, od których nie wnoszono odwołań. W szczególności w wyniku kontroli dostosowano 37 maszyn nie spełniających wymagań do stanu zgodnego z przepisami bhp.

Podsumowanie i wnioski

Analizując działalność kontrolną inspektorów pracy zauważa się na przestrzeni ostatnich lat znaczną poprawę bezpieczeństwa pracy w zakładach produkcyjnych. Wieloletnie programy kontrolne w branży drzewnej przyniosły prawdopodobnie oczekiwane efekty i zwiększyły świadomość pracodawców prowadzących różne działalności produkcyjne, co przeniosło się na poprawę stanu parku maszynowego i szeroko rozumianych warunków bhp. Duże prawdopodobieństwo rozpoczęcia kontroli przez PIP wymusiło na pracodawcach konieczność poprawy bezpieczeństwa pracy, by uniknąć sankcji karnych nakładanych przez

inspektorów pracy oraz konieczność natychmiastowej realizacji, często wymagających nakładów finansowych decyzji inspektorów pracy.

Pozytywnym, zauważalnym aspektem w kontrolowanych zakładach jest fakt, że w ostatnich 3 latach wypadki wydarzyły się w 5 podmiotach na 27 skontrolowanych, w tym tylko 3 były wypadkami „maszynowym”. Niestety 2 wypadki uznano jako ciężkie i spowodowały one amputację urazową palców w czasie obsługi pilarek tarczowych do drewna. Po zaistniałych wypadkach, zespoły powypadkowe wskazywały zazwyczaj prawidłowe środki profilaktyczne, jakie winny być zastosowane, aby przeciwdziałać wypadkom przy pracy. Mając na uwadze ilość maszyn i występujące zagrożenia należy uznać, że współczynnik wypadkowości jest na dość niskim poziomie.

Największą bolączką pracodawców ujawnianą podczas kontroli był olbrzymi wzrost cen nośników energii oraz materiałów do produkcji i kosztów pracy ludzkiej. Równie dotkliwy i powtarzany w ok. 80% zakładów był „brak osób chętnych do pracy” oraz niepewność związana ze stanem „popandemicznym” i wojną na Ukrainie. Wielokrotnie pracodawcy z większych zakładów oświadczyli, że mają dużo zamówień od poważnych firm, zazwyczaj na półfabrykaty lub elementy do ich produkcji, lecz obawiają się podpisać kontrakt z powodu braku wykwalifikowanych i chętnych do pracy osób oraz ze względu na niepewność polityczną i ekonomiczną tej części Europy. Często pracownicy rozwiązują umowy z powodu wyjazdów za granicę do pracy sezonowej lub z uwagi na posiadanie niskich kwalifikacji i zmiany technologii na nowoczesne maszyny CNC porzucają pracę. Wielokrotnie inspektorzy pracy spotykali się z faktem, że pracodawca szuka bezskutecznie pracowników, a osoby kierowane przez urzędy pracy nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. W ubiegłych latach dość częstym zjawiskiem było zatrudnianie cudzoziemców, obywateli Ukrainy, lecz w 2023 r. było to jedynie marginalnym zjawiskiem, pomimo tak wielu uchodźców przebywających w naszym kraju.

Ujawnione nieprawidłowości w znacznej mierze były usuwane na bieżąco do czasu zakończenia kontroli. Pracodawcy w znacznym stopniu zrealizowali już środki prawne wydane przez inspektorów pracy i nadal wpływają informacje o wykonaniu zaleceń pokontrolnych, gdyż wiele z nich wydane było z dłuższym terminem ich realizacji.

Z uwagi na wieloletnie działania inspektorów pracy prowadzących kontrole w branży produkcyjnej można uznać, że przedsiębiorcy poprawili stan bhp w zakładach, dostosowując eksploatowane maszyny do przepisów bhp lub zakupili nowoczesne maszyny korzystając często z preferencyjnych kredytów oraz dotacji. Zmiana demograficzna oraz zmiany, jakie zaszły na rynku pracy spowodowały, że przyjmowani do pracy otrzymują umowy o pracę a umowy cywilnoprawne stanowią zaledwie 7 % ogółu zawieranych umów. Szereg programów pomocowych, pozwalających na zakup nowych maszyn, pozwoliło na wyeliminowanie starszych, przestarzałych, a często rzemieślniczych i prostej konstrukcji maszyn produkcyjnych. Niepokojącym faktem jest „brak wykwalifikowanych rąk do pracy oraz chętnych do prostych prac”, gdyż wielu pracodawców ma wolne miejsca pracy, lecz nie ma chętnych do pracy, co powoduje obawy przed podpisywaniem dużych kontraktów lub inwestowaniem w rozwój firmy.

Efekty dotychczasowej działalności kontrolno-nadzorczej inspektorów pracy wskazują na celowość dalszego podejmowania rutynowych kontroli w zakładach produkcyjnych. Zakłady te należą one do grupy podwyższonego ryzyka wypadkowego, a „wizja” kontroli inspektora pracy mobilizuje przedsiębiorcę do unowocześnienia parku maszynowego i eliminowania z eksploatacji przestarzałych, rzemieślniczej konstrukcji maszyn stwarzających potencjalne zagrożenia wypadkowe.

Poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych.

W ramach w/w tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili w 2023 r. na terenie województwa lubelskiego 31 kontroli w 31 podmiotach, w których ogółem pracowały 174 osoby, w tym 52 pracowników, 120 osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 1 osoba samozatrudniona. Legalność pobytu oraz zatrudnienia sprawdzono w odniesieniu 12 cudzoziemców

W trakcie realizacji tematu badano zagadnienia związane w szczególności z:

- legalnością zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich,
- legalnością zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – w 6 kontrolach (dotyczyła wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy, Kazachstanu, Białorusi);
- zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych – w 19 kontrolach.

Realizując temat „Poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych” inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w podmiotach prowadzących działalność związaną z turystyką oraz gastronomią (hotele, hostele, ośrodki wypoczynkowe, bary, restauracje).

W podmiotach kontrolowanych w większości przypadków świadczą pracę osoby młode (studenci, uczniowie). Punkty usługowe, gastronomiczne otwierane są głównie w sezonie letnim. W związku z tym spora część kontroli dotyczyła przedsiębiorców, na rzecz których pracę wykonują osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Przedsiębiorcom pomagają w prowadzeniu działalności sezonowej również członkowie najbliższej rodziny. Nie zabrakło także cudzoziemców, którym powierzanie pracy sezonowej jest standardem.

Diagnoza

Głównym obszarem objętym kontrolami prowadzonymi w ramach tematu „Poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych” było przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców, jednakże nie bez znaczenia było także ujawnianie nieprawidłowości dotyczących bhp.

W celu zobrazowania rodzajów ujawnionych nieprawidłowości, poniżej przykłady naruszeń poszczególnych przepisów prawa pracy oraz dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich:

1. w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich główne nieprawidłowości wykazane podczas kontroli to:
 - nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy,
 - nieprawidłowości w zakresie terminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych;
2. w zakresie legalności pobytu oraz zatrudnienia cudzoziemców (obywateli Ukrainy):
 - zawarcie z obywatelką Ukrainy umowy zlecenie zamiast umowy o pracę (pracodawca już w trakcie kontroli nawiązał umowę o pracę z obywatelką Ukrainy),
 - niepowiadomienie właściwego powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy, w przypadku powierzenia pracy na podstawie art. 22 ustawy z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w terminie do 14 dni od dnia powierzenia pracy danemu cudzoziemcowi,
 - nieprzedstawianie zatrudnianym cudzoziemcom tłumaczeń umów, na których podstawie będzie świadczona praca, na język im zrozumiały, przed podpisaniem tych umów;

- nieprawidłowe zgłoszenie legalnej pracy obywatelki Ukrainy w powiatowym urzędzie pracy, zgodnie z zawartą z nią umową;
- nieprzechowywanie przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- niepowiadomienie właściwego powiatowego urzędu pracy o powierzeniu wykonywania pracy zleceniobiorcom (obywatelkom Ukrainy), zgodnie z zawartymi z nimi umowami cywilnoprawnymi.

Ujawnione nieprawidłowości – w zakresie prawa pracy – dotyczyły głównie:

- nieprzedstawienia pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia do zawartej umowy o pracę w myśl art. 29 § 3 oraz § 3¹ Kodeksu pracy,
- prowadzenia akt osobowych, braku informacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu;
- prowadzenia ewidencji czasu pracy (niezawieranie w ewidencji godzin rozpoczęcia oraz zakończenia pracy w poszczególnych dniach); braku sporządzenia obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz o obowiązujących okresach rozliczeniowych czasu pracy;
- niustalenia wykazu prac lekkich, jakie mogą wykonywać młodociani.

Stwierdzono również przypadki nieokreślenia w umowie zlecenie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia przez zleceniobiorcę.

Analizując ustalenia kontroli prowadzonych w ramach tematu w obszarze bhp, do najbardziej znaczących nieprawidłowości należało wstrzymanie eksploatacji maszyny, tj. miksera spiralnego 20l FCM model 786200, który nie posiadał osłony mieszadła do czasu zapewnienia tej osłony (w jednej ze skontrolowanych restauracji).

Pozostałe ważniejsze ujawnione nieprawidłowości w zakresie bhp to:

- brak lub nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego;
- brak orzeczeń lekarskich potwierdzających poddanie pracowników badaniom lekarskim wstępnym;
- brak przeprowadzenia szkoleń wstępnych lub okresowych bhp (w sporadycznych przypadkach dotyczyły one również nieposiadania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego bhp przez pracodawców);
- nieprawidłowości związane z dostępem do odzieży i obuwia roboczego, jak również nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji dotyczącej wydawanej odzieży i obuwia roboczego, niustalenie zasad przydziału, niustalenie zasad prania i konserwacji odzieży roboczej;
- brak potwierdzenia pomiarami skuteczność działania ochrony przeciwporażeniowej podstawowej instalacji i urządzeń elektrycznych eksploatowanych w zakładach;
- niezabezpieczenie rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieupoważnionych;
- brak opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji bezpiecznego użytkowania urządzeń elektrycznych i technicznych eksploatowanych w kontrolowanych podmiotach;
- w zakresie magazynowania i składowania: brak czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu półek regałów magazynowych, oznakowania towarów składowanych na regałach magazynowych; nieopracowanie i niedostępnie pracownikom do stałego korzystania instrukcji określających sposób składowania, magazynowania i transportowania, jak również ręcznych prac transportowych; brak odpowiedniego oznakowania przejść, dróg komunikacyjnych;
- brak zorganizowanego magazynu butli z gazem propan-butan w sposób zgodny z przepisami i dokumentem zabezpieczenia przed wybuchem.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż skala uchybień ujawniona przez inspektorów pracy jest spora, jednakże nie mają one charakteru rażących naruszeń przepisów. Większość

ze stwierdzonych nieprawidłowości dotyczy błędów natury formalno-prawnej, wynikających z nieznanności przepisów.

Tylko 2 decyzje spośród wszystkich wydanych w wyniku kontroli (116) dotyczą wstrzymania eksploatacji maszyn w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników wykonujących przy nich pracę. Pozostałe obejmowały swym zakresem zagadnienia, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Większość stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bhp zostało usuniętych w trakcie trwania czynności kontrolnych wskutek wydania przez inspektorów pracy decyzji ustnych (62). Pracodawcy/przedsiębiorcy wykonali łącznie 108 decyzji nakazowych.

Biorąc pod uwagę eliminację uchybień w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, naruszenia wykazane przez inspektorów pracy są dość liczne, jednak nie były to uchybienia dużej rangi. Wiele z nich zostało uzupełnionych w trakcie trwania kontroli (wydano 11 poleceń, które dotyczyły łącznie 17 pracowników). Natomiast po zakończeniu kontroli, inspektorzy pracy wydali 22 wystąpienia zawierające łącznie 107 wniosków, z których wykonano 90.

O tym, że skala naruszeń nie jest rażąca świadczy także fakt, iż inspektorzy pracy nie ukarali żadnego z pracodawców/przedsiębiorców mandatem, nie skierowano również do sądu żadnego wniosku o ukaranie. Zastosowano wyłącznie środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia, po kontrolach w 3 podmiotach, za ogółem 8 wykroczeń, m.in. za powierzenie pracy obywatelce Ukrainy, bez wymaganego zezwolenia na pracę, w związku z niepowiadomieniem właściwego PUP o powierzeniu pracy obywatelce Ukrainy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, czy dopuszczenia pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

Wnioski i podsumowanie

Wyniki kontroli pokazały skuteczność inspektorów pracy w eliminowaniu uchybień pojawiających się przy wykonywaniu pracy w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych, w sezonie letnim, wykazując przy tym poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w tych podmiotach, co było założeniem przy planowaniu i przeprowadzeniu kontroli w ramach realizacji tematu.

Na podstawie wyników kontroli należy także stwierdzić, że ujawnione naruszenia nie były spowodowane zamierzonym działaniem pracodawców/przedsiębiorców. Duża z nich część została usunięta już w trakcie trwania kontroli, co również świadczy o poważnym podejściu pracodawców/przedsiębiorców do poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp. W szczególności ujawnione nieprawidłowości związane z badaniami profilaktycznymi, oceną ryzyka zawodowego, zasadami przydziału odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej, nie były celowe, wynikały z przeoczenia bądź z nieznanności przepisów.

Jeśli chodzi o naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców było podobnie. Naruszenia wskazane w tym zakresie nie były rażące. Wynikały głównie z niedopatrzania, czy posiadania przez pracodawców niewystarczającej wiedzy w tym zakresie.

Reasumując, podmioty kontrolowane to w dużej mierze małe podmioty, na rzecz których świadczy pracę 1-3 pracowników/zleceniobiorców. Pracodawcy znają swoje obowiązki odnośnie kierowania pracowników na badania lekarskie wstępne przed dopuszczeniem do pracy, czy poddawania ich szkoleniu wstępnemu bhp, jednakże często na tym ich wiedza się kończy. Pozostałe kwestie, tj. opracowanie oceny ryzyka zawodowego, wyposażenie pracownika w odzież, obuwie ochronne i środki ochrony indywidualnej, opracowywanie instrukcji bhp są pomijane. Podobnie w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Pracodawcy/przedsiębiorcy znają częściowo obowiązujące przepisy w tym zakresie,

częściowo posiłkują się poradami uzyskanymi w powiatowych urzędach pracy. Z powyższych względów wynikają drobne niedociągnięcia w zakresie zapewnienia cudzoziemcom legalnej pracy.

Biorąc pod uwagę doświadczenia płynące z realizacji tematu „Poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych”, należy stwierdzić, że było to zadanie bardzo trafione. Dzięki kontrolom pracodawcy/przedsiębiorcy prowadzący małe punkty gastronomiczne i usługowe w sezonie wiosenno-letnim uświadomili sobie, że ciążą na nich poważne obowiązki wynikające z obowiązujących przepisów, dotyczące legalnego zatrudnienia pracownika oraz zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dowiedzieli się również, że ich drobna działalność też jest pod lupą inspektorów pracy, pomimo że działalność ta jest w dużej mierze związana z prowadzeniem małego rodzinnego, często sezonowego, biznesu.

W związku z powyższym, uzasadnione jest kontynuowanie w/w zadania kontrolnego w 2024 r. w celu eliminowania w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych uchybień we wszystkich obszarach podlegających kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto zasadne jest kontynuowanie przez jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy działań informacyjno-prewencyjnych skierowanych do tego typu przedsiębiorców. Celowym jest organizowanie szkoleń poświęconych w/w tematyce, szczególnie zatrudniania cudzoziemców, które były realizowane w 2023 r. w ramach kampanii pod nazwą „Legitna praca”.

2.2. Prawo pracy

Rozpatrywanie skarg i wniosków

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 716 przy 1 986 zawiadomieniach odnotowanych w 2022 r. oraz 1 710 w 2021 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 13,5% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (w/w zagadnienia były podnoszone w prawie 71% wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2023 r. zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 11%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o prawie 4%.

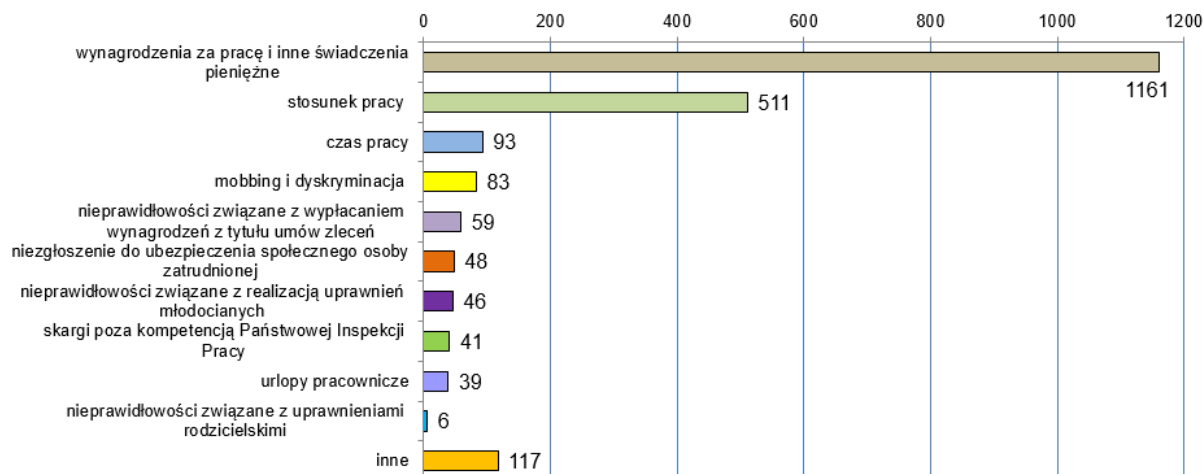
Odnotowano również spadek liczby zgłoszeń dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych w stosunku do wszystkich skarg w roku sprawozdawczym. Liczba problemów zgłoszonych w skargach dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy zmalała w 2023 r. o ok. 7% w stosunku do roku poprzedniego.

Rozkład tematyczny skarg dotyczących prawnej ochrony pracy w 2023 r. przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne – 1 161
- stosunek pracy – 511
- czas pracy – 93
- mobbing i dyskryminacja – 83
- nieprawidłowości związane z wypłacaniem wynagrodzeń z tytułu umów zleceń – 59
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej – 48
- nieprawidłowości związane z realizacją uprawnień młodocianych – 46

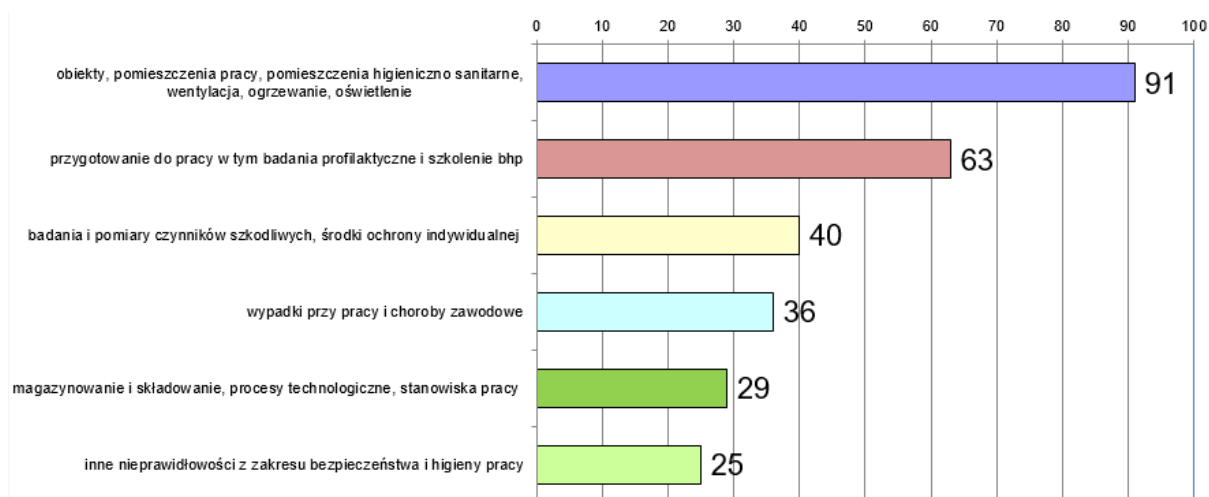
- skargi poza kompetencją Państwowej Inspekcji Pracy – 41
- urlopy pracownicze – 39
- nieprawidłowości związane z uprawnieniami rodzicielskimi – 6
- inne – 117.

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



Rozkład tematyczny skarg dotyczących zagadnień z zakresu bhp w 2023 r.:

- obiekty, pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie oraz oświetlenie – 91
- przygotowanie do pracy, w tym badania profilaktyczne i szkolenia bhp – 63
- badania i pomiary czynników szkodliwych, środki ochrony indywidualnej – 40
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe – 36
- magazynowanie i składowanie, procesy technologiczne, stanowiska pracy – 29
- inne nieprawidłowości z zakresu bhp – 25.



W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 46 wniosków o kontrole, których nadawcami były organizacje związkowe. W ich wyniku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 32 kontrole.

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

- struktury NSZZ „Solidarność” – 18 skarg
- OPZZ Pielęgniarek i Położonych – 5 skarg
- ZZ „Solidarność” 80 – 5 skarg

- Związek Nauczycielstwa Polskiego – 3 skargi
- Związek Zawodowy Forum – 1 skarga
- inne organizacje związkowe – 23 skargi.

Należy mieć na uwadze, że jedna skarga mogła być złożona przez kilka organizacji związkowych.

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

- wynagrodzenie za pracę – 18
- stosunek pracy – 13
- dyskryminacja i mobbing – 8
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 8
- bezpieczeństwo i higiena pracy – 7
- czas pracy – 3
- uprawnienia związków zawodowych – 2
- młodociani – 2
- inne – 5.

W roku sprawozdawczym odnotowano 24 skargi dotyczące nierównego traktowania w zatrudnieniu. Skargi o kontrolę dotyczyły:

- dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – 13, w tym:
 - ze względu na płeć – 3,
 - ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość – 1,
 - ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – 1.
- dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – 5, w tym:
 - ze względu na niepełnosprawność – 1,
 - ze względu na płeć – 1,
 - ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość – 1.
- dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – 3, w tym:
 - ze względu na niepełnosprawność – 1,
 - ze względu na przynależność związkową – 1.
- dyskryminacji przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – 3.

W 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 59 skarg na pracodawców, które w swojej treści wskazywały na doświadczanie zachowań mogących nosić znamiona mobbingu. W ich konsekwencji przeprowadzono 43 kontrole w 42 podmiotach. Powody, dla których w pozostałych przypadkach nie było przeprowadzonych czynności kontrolnych są następujące:

- niespełnianie wymogów formalnych przez pisma składane drogą elektroniczną i ich nieuzupełnienie w wyniku zawnioskowanie o powyższe przez pracownika OIP w Lublinie,
- skargi anonimowe,
- skargi zostały wycofane,
- została udzielona odpowiedź bez przeprowadzania kontroli.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy wypełniali listę kontrolną „Mobbing” zawierającą ustalenia poczynione w trakcie kontroli.

Poniżej zbiorcze zestawienie wartości wskazanych w listach kontrolnych:

Lp.	Badane zagadnienie	Odpowiedź	
		TAK	NIE
1.	Czy zgłaszający skargę zawierającą zarzut mobbingu wyraził pisemną zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi? (art. 44 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy)	12	31

2.	Czy pracodawca przeciwdziała mobbingowi poprzez:		
2.1.	opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi	23	20
2.2.	szkolenia (wykłady, warsztaty):		
	a) pracowników	8	35
	b) kadry zarządzającej	7	36
2.3.	opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu	22	21
2.4.	wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi	8	35
2.5.	inne	6	37
3.	Czy skarżący skorzystał z wewnętrzzakładowej procedury skargowej (w przypadku jej opracowania przez pracodawcę)?	4	39
4.	Czy inspektor pracy zaproponował pracodawcy przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu w oparciu o anonimową ankietę do badania środowiska pracy?	20	23
5.	Czy pracodawca zgodził się na rozpoznanie zjawiska mobbingu w oparciu o anonimową ankietę do badania środowiska pracy?	9	34

Analiza list kontrolnych wypełnianych przez inspektorów pracy wskazuje, iż w niespełna 30% przypadków (12 zgłaszających) zgłaszający skargę wyrażali zgodę na ujawnienie w toku kontroli faktu, iż jest ona przeprowadzana w następstwie dokonanego zgłoszenia. Spośród osób wyrażających powyższą zgodę jedynie 4 stanowili aktualnie zatrudnieni pracownicy. Pozostałe zgody były wyrażane w sytuacji, gdy zgłaszającym był były pracownik, przedstawiciele związków zawodowych lub też osoba trzecia. Powyższe może świadczyć, iż osoby zgłaszające nieprawidłowości do inspekcji pracy nie chcą przyznawać się do faktu ich doświadczania przed swoim pracodawcą.

W ponad połowie kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzili, iż są opracowane procedury przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu, jak również polityka antymobbingowa. Niemożliwym jest wyciągnięcie wniosków wskazujących na specyfikę tych zakładów, które powyższych dokumentów nie miały wdrożonych, gdyż należały do nich zarówno małe, średnie, jak i duże podmioty, prywatne, państwowe, spółki, ich zakres działalności również był bardzo różnorodny.

Nadal rzadkością jest korzystanie ze szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi dla pracowników oraz kadry zarządzającej – około 20% kontrolowanych zakładów pracy powyższe przeprowadziła. W niektórych z kontrolowanych zakładów pracy, zwłaszcza tam gdzie szkolenia nie były wcześniej przeprowadzane, a jednocześnie realizowane były ankiety do badania środowiska pracy przez inspektora pracy, które wykazały, iż w subiektywnej ocenie pracowników doświadczają oni niepożądanych zachowań, pracodawcom został zaproponowany udział w programie profilaktycznym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”, w ramach którego realizowane są bezpłatne szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi dla pracowników, kadry kierowniczej i pracodawców. Spośród zakładów pracy zaproszonych do programu w 2023 r. z takiego zaproszenia skorzystały 2 zakłady pracy w 2023 r., 1 przystąpił do programu w 2024 r., a 3 wyraziły chęć uczestnictwa w 2024 r. Jeden z podmiotów kontrolowanych brał udział w programie prewencyjnym w 2022 r. Warto zaznaczyć, iż przeważająca większość podmiotów uczestniczących w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy” w 2023 r. to pracodawcy zaproszeni pokontrolnie przez inspektorów pracy.

W 2023 r. dwudziestu pracodawcom zaproponowano przeprowadzenie wśród pracowników anonimowego badania środowiska pracy. Dziewięciu pracodawców wyraziło zgodę na przeprowadzenie badania.

Przeprowadzanie ankiet za każdym razem nadzorowane było przez inspektora pracy OIP w Lublinie, odbywało się w jego obecności, bez udziału pracodawcy. Inspektor pracy rozdawał ankiety do rąk własnych pracowników i samodzielnie je od nich odbierał. Nikt nie miał w nie wglądu, poza inspektorem pracy przeprowadzającym ich analizę.

Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe wzrosła w porównaniu do lat poprzednich (6 w 2020 r., 8 w 2021 r., 4 w 2022 r., 9 w 2023 r.). Analizując zakłady pracy, w których przeprowadzono w 2023 r. ankiety badające narażenie na działania mobbingowe, można stwierdzić, iż podobnie jak w latach poprzednich, przeważająca większość tych zakładów to jednostki budżetowe.

Rok 2023 odznaczał się spadkiem liczby skarg wniesionych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 912 w 796 podmiotach, co stanowi ok. 29% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2023 r. (3 148 kontroli). Oznacza to lekki spadek ilości kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli w porównaniu z rokiem ubiegłym, a także 2021 r.

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

- brak wynagrodzenia za pracę lub zaniżenie jego wysokości czy nieterminowa wypłata,
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- niewydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowości w jego treści,
- brak wypłaty lub zaniżanie wysokości innych świadczeń ze stosunku pracy, w tym w szczególności ekwiwalentów za niewykorzystany urlop oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- mobbing i dyskryminacja,
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy; równie często przedmiot skarg w zakresie czasu pracy stanowiły doniesienia o niezapewnieniu przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, naruszenia w obrębie doby pracowniczej, jak również naruszenia prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczania dopuszczalnej liczby pracy w godzinach nadliczbowych,
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy,
- nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopu wypoczynkowego młodocianym,
- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury,
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy,
- brak protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- nieprawidłowości dotyczące problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp.

Podobnie jak w poprzednich latach, charakterystyczny jest wysoki odsetek skarg rozpoznanych jako bezzasadne oraz niemożliwe do ustalenia, czasami z uwagi na fakt, iż część zgłoszeń to anonimy lub sygnały przesłane przez osoby trzecie, nie dysponujące zweryfikowaną wiedzą na temat okoliczności wykonywania pracy przez inne osoby.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg wskazuje na lekką poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy. Pomimo jednak widocznego spadku ogólnej ilości zgłoszeń, na wciąż wysokim poziomie utrzymuje się liczba wniosków w zakresie nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia. Na tle wszystkich zgłoszeń, które zostały odnotowane w OIP w Lublinie – stanowiły one ponad 46%. Powyższe jest prawdopodobnie konsekwencją m. in. sytuacji epidemicznej, która utrzymywała się do połowy ubiegłego roku oraz niestabilną sytuacją ekonomiczną, spowodowaną między innymi konfliktem zbrojnym na Ukrainie. Wpływ na trudności po stronie pracodawców w kwestii zapewnienia płynności finansowej mógł mieć również dwukrotny wzrost płacy minimalnej.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skarżący zgłaszali nieprawidłowości związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi drugi co

do najczęściej zgłaszanych problemów. Odsetek zgłaszanych nieprawidłowości w tym zakresie oscylował w roku sprawozdawczym na poziomie 13%. Genezy utrzymującego się poziomu w/w naruszeń należy upatrywać, podobnie jak w przypadku nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia, w wysokich kosztach życia i prowadzenia działalności gospodarczej. Skutki kryzysu ekonomicznego przekładały się na relacje między stronami stosunku pracy, co powodowało, że pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć kosztów związanych z zatrudnieniem powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji obowiązków związanych z odprowadzeniem stosownych składek na ubezpieczenia społeczne czy Fundusz Pracy oraz wydaniem świadectwa pracy.

Pomimo ogólnego spadku zgłaszanych naruszeń wzrosła liczba zarzutów dotyczących nieprawidłowości związanych z realizacją uprawnień młodocianych, w tym głównie przy udzielaniu urlopów. Odsetek zawiadomień o naruszeniach w omawianym zakresie tematycznym wzrósł w stosunku do 2022 r. o ok. 44%. Większa ilość zgłoszeń może być podyktowana wzrostem świadomości młodych pracowników co do ich uprawnień oraz kompetencji i możliwości kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. W ocenie inspektorów pracy było to wynikiem prężnie prowadzonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie działalności prewencyjnej, w ramach której przeprowadzono w szkołach szereg spotkań i szkoleń.

W roku sprawozdawczym problematyka bhp zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie odnotowana była w 11% wszystkich zgłaszanych spraw. Dla porównania w 2022 r. skarżący podnosili zarzuty w tym zakresie w 462 przypadkach, co oznacza spadek skarg o ok. 38% w stosunku do roku poprzedniego. Większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła niedostosowania obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań określonych przepisami, niewłaściwej temperatury w pomieszczeniach pracy, nieprawidłowości dotyczących ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy czy problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp. Wskaźnik zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem oraz oświetleniem wyniósł w roku sprawozdawczym 32% wszystkich skarg poruszających tematykę z zakresu bhp. Drugim natomiast co ilości zgłaszanych w tym obszarze problemów były nieprawidłowości związane z przygotowaniem do pracy, w tym z badaniami profilaktycznymi i szkoleniami bhp. Te z kolei były zgłaszane w 63 przypadkach, co stanowi ok. 22% ogółu skarg z zakresu bhp.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku sprawozdawczym wpłynęło 46 skarg, w których zgłaszającym były związki zawodowe. Liczba wniesionych skarg przez organizacje związkowe utrzymała się zatem na identycznym poziomie jak w 2022 r.

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

Niezmiennie głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym, największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń, w tym dotyczących niepodwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi wykonującemu zawód medyczny oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, takich jak np. rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę z pracownikiem objętym szczególną ochroną, czy brak porozumienia z zakładową organizacją związkową w zakresie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy. Na uwagę zasługuje również utrzymujący się odsetek skarg dotyczących problematyki dyskryminacji – tu zwłaszcza płacowej oraz mobbingu. Nie można również nie wspomnieć o zwiększonej liczbie zgłoszeń dotyczących zagadnień związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, która w porównaniu do 2022 r. wzrosła czterokrotnie.

Ponadto pojawiła się problematyka:

- nieprawidłowości dotyczących uprawnień związkowych,
- niewykonywania prawomocnego wyroku sądu lub ugody,
- nieprawidłowości dotyczących transportu, w tym nieprzestrzegania norm dotyczących dopuszczalnych norm przy przenoszeniu ciężarów w transporcie ręcznym przez kobiety,
- nieprawidłowości dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy, w tym brak lub niezgodne z wymaganiami oświetlenie,
- nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów.

W 2023 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem: zakłady służby zdrowia (14 kontroli), placówki oświaty (6 kontroli), instytucje kultury (4 kontrole), państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne.

Liczba skarg i wniosków kierowanych przez organizacje związkowe utrzymała się na poziomie sprzed roku. W ok. 32% zgłaszane nieprawidłowości okazały się w całości zasadne; w 42% przypadków inspektorzy uznali zarzuty za bezzasadne. Większość potwierdzonych nieprawidłowości była związana z niewypłaconym, bądź nienależycie wypłaconym wynagrodzeniem.

Dokonując analizy wniesionych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skarg poruszających problematykę nierównego traktowania i dyskryminacji należy zauważyć, że znaczna ich część pochodziła od pracowników subiektywnie oceniających swoją sytuację w miejscu pracy. Skarżący najczęściej wskazywali przejawy dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia oraz dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy. W sumie do OIP w Lublinie wpłynęły 24 skargi zwracające uwagę na problem dyskryminacji, co stanowi ok. 1% wszystkich złożonych wniosków o kontrolę. Ponad 16% z tych skarg dotyczyło dyskryminacji ze względu na płeć. Dyskryminację ze względu na niepełnosprawność odnotowano w ok. 8% skarg. Taki sam poziom procentowy wskazują skargi na dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość. Mimo, iż przedstawiony problem stanowi niewielki odsetek wszystkich zgłoszonych skarg, zasługuje na szczególną uwagę i monitorowanie.

Podsumowując 2023 r. pod kątem wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skarg mogących nosić znamiona mobbingu wskazać należy na ich dużą różnorodność – zarówno pod kątem podmiotów, których dotyczą (różnorodna forma własności, poziom zatrudnienia), jak również treści skarg (począwszy do krótkiego wskazania, iż jest stosowany mobbing, poprzez bardzo szczegółowe przykłady). Sposoby prowadzenia czynności kontrolnych w wyniku wyżej wskazanych skarg również są bardzo zróżnicowane – począwszy od analizy sposobu przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę, przez opis szczegółowych zdarzeń wskazujących na działania mobbingowe, jak również opis postępowań przed komisją antymobbingową, aż po propozycje i przeprowadzanie ankiet do badania środowiska pracy. Powyższa różnorodność podejmowanych działań spowodowana jest różnorodnością zakładów pracy, których dotyczą skargi oraz treści samych skarg, których liczba od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Kontrole prawne

W 2023 r. działalność kontrolno-nadzorcza OIP w Lublinie w zakresie prawnej ochrony pracy realizowana była zgodnie z Programem działania PIP na rok 2023, w dwóch grupach:

- zadań kompleksowych:

- kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia w ramach Strategii kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024,
- opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- handel – przestrzeganie w placówkach wielkopowierzchniowych i pozostałych placówkach handlowych przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, a także technicznego bezpieczeństwa pracy,

- pozostałych zadań w zakresie prawa pracy:

- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych oraz zatrudniania dzieci do lat 16,
- egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach *Krajowej Strategii Kontroli*) oraz czasu pracy kierowców,
- czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w zakresie zapewnienia wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- praca zdalna,
- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych,
- przestrzeganie przepisów o czasie pracy – przez pracodawców prowadzących stacje paliw oraz przez pracodawców z sektora obejmującego transport kolejowy (czas pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi),
- edukacja – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.

Ocena stanu przestrzegania przepisów w zakresie prawa pracy

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

Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 100 kontroli u 99 pracodawców, w tym w sektorze publicznym 8 kontroli.

Stwierdzone w 2023 r. nieprawidłowości w związku z realizacją tematu z zakresu czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przedstawiają poniższe dane (liczba pracodawców, których dotyczyły):

- 1) Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń:
 - prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy – 38
 - określenie i ustalenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, obwieszczenie) – 46
 - ustalenie w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy i poinformowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 11
 - tryb wprowadzenia rozkładu, o którym mowa w art. 140¹ k. p. – 6
 - stosowanie rozkładu czasu pracy, o który mowa w art. 140¹ k. p. na wniosek pracownika – 2 pracodawców.
- 2) Przestrzeganie przepisów o czasie pracy:
 - stosowanie systemu przerywanego systemu czasu pracy – 0
 - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu – 7
 - zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – 2
 - zapewnienie odpoczynku
 - dobowego – 16
 - tygodniowego – 8
 - zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 20
 - zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (art. 151¹² kp) – 1 pracodawca.

3) Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy:

- wypłata wynagrodzenia w terminie – 45
- co najmniej równego minimalnemu – 1
- wypłata wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, albo do rąk własnych pracownika, w przypadku złożenia stosownego wniosku – 5
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 7
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – 7
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – 11
- należności z tytułu podróży służbowej – 1
- odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – 2
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – 13
- ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego – 2
- ekwiwalent za pranie odzieży roboczej – 8
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 13
- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – 13
- rekompensata pracy w niedzielę, święto - dodatkowym wynagrodzeniem (dodatek za pracę w niedzielę, święto) – 2
- odprawa emerytalna – 2
- premia uznaniowa – 1 pracodawca.

W 2023 r. u objętych kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy lub wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Nieprawidłowości w zakresie regulacji wewnętrznych, polegające na nieustaleniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu, dotyczyły 46% objętych kontrolą przedsiębiorców, natomiast w roku ubiegłym było ich prawie 60%. Stanowiły one nadal największy obszar nieprawidłowości. To niepokojące zjawisko, gdyż prawidłowo określone przez pracodawców wewnętrzne regulacje w tym zakresie są punktem wyjścia do rozliczania czasu pracy pracowników oraz naliczania wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzone kontrole wykazały, iż pracodawcy nie respektowali przepisu o informowaniu zatrudnionych pracowników w obwieszczeniu lub regulaminie o rozkładzie i systemie czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych lub ograniczali się do wskazania okresu rozliczeniowego. Ta grupa naruszeń w 2023 r. wysunęła się na pierwsze miejsce pod względem liczby stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu dokumentacji z czasu pracy i wynagrodzeń, przed naruszeniami przepisów z zakresu prowadzenia ewidencji czasu pracy. W porównaniu do 2022 r., nastąpił ich spadek o 14%, jednak luki w regulacjach dotyczące obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy, okresu rozliczeniowego oraz systemu czasu pracy w sposób istotny zawężyły ustalenia i uniemożliwiały rozliczanie czasu pracy przez inspektorów pracy.

W porównaniu do ubiegłego roku, na nieco niższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 38% zakładów. W roku ubiegłym stanowiły prawie 50% objętych kontrolą pracodawców. Podobnie, jak w poprzednich latach podmioty kontrolowane nie prowadzą ewidencji czasu w formie papierowej bądź elektronicznej lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracowników. W dużych zakładach pracy, które mają rozbudowany system monitorowania pracownika w ewidencjonowaniu czasu pracy stwierdzono mniej przypadków nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Im mniejszy pracodawca tym skala naruszeń była większa, a w szczególności u podmiotów zatrudniających do 9 pracowników.

Zauważyć należy, że uchybienia pracodawców dotyczące nie opracowania w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy oraz nie informowania pracowników o rozkładzie czasu pracy wykazały tendencję zniżkową. W bieżącym roku dotyczyły 11% pracodawców, w ubiegłym prawie 27%. Ponieważ obowiązek powyższy obejmuje przede wszystkim pracodawców, u których jest stosowany równoważny oraz zmianowy system czasu pracy, problem ten nie występuje powszechnie. Tam, gdzie ma miejsce, pracodawcy z reguły planują czas pracy pracowników w formie ustnej lub nie informują pracowników o rozkładzie czasu pracy na 7 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Na nieco niższym poziomie, bo 20% w porównaniu do 2022 r. (25%) kształtowały się naruszenia przepisu o braku zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. To najczęściej występująca nieprawidłowość dotycząca nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy.

Utrzymuje się rażąco wysoka liczba pracodawców, którzy nie przestrzegają przepisów o terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy (na zbliżonym poziomie, bez poprawy w porównaniu do roku ubiegłego). Wynagrodzenia za pracę w roku objętym sprawozdaniem nie były wypłacane lub pracodawcy dokonywali ich wypłat nieterminowo u 45% skontrolowanych podmiotów. W pierwszej kolejności tym wynagrodzeniem było wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej bądź godzinowej. W 13 przypadkach pracodawcy nie zrekompensowali pracownikom pracy z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy, dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. W dalszej kolejności pracodawcy nie wypłacali pracownikom innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, ekwiwalent pieniężny za pranie, konserwację, naprawę odzieży roboczej oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Analiza nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wykazała, że u większości pracodawców uchybienia w zakresie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy dotyczyły indywidualnych pracowników. Na pozytywną ocenę zasługuje prawidłowe ustalanie oraz naliczanie przez pracodawców wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń, takich jak wynagrodzenie za okres choroby, czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ale wystąpiły również przypadki błędnego obliczania podstawy tego rodzaju świadczeń, co skutkowało zaniżeniem ich wysokości. Przypadki naruszenia przepisów o wynagrodzeniu, które obejmowały należności pieniężne ze stosunku pracy nie wypłacone wszystkim lub większości pracownikom zatrudnionym u pracodawcy były konsekwencją trudności finansowych przedsiębiorców, które nie wynikały bezpośrednio z winy umyślnej, ale zostały spowodowane błędami w zarządzaniu lub niewykonaniem postanowień umownych przez kontrahentów.

W 2023 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie w związku z realizacją tematu przeprowadzili 100 kontroli, w tym 42 kontrole skargowe. Skierowano do pracodawców 26 nakazów zawierających 71 decyzje płacowe, na kwotę 2 232 754,50 zł, które dotyczyły 497 pracowników (w tym 4 decyzje wygaszone przez inspektora pracy z uwagi na utratę statusu pracodawcy na kwotę 851 105,57 zł).

Wykonanych zostało 18 nakazów obejmujących 42 decyzje (dotyczących 171 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 923 799 zł. Doręczono pracodawcom 75 wystąpień zawierających 279 wniosków dotyczących 1163 pracowników. Zrealizowano 58 wystąpień obejmujących 196 wniosków (773 pracowników), w efekcie których wypłacono należności pieniężne na kwotę 15 499,55 zł dla 12 pracowników.

W okresie sprawozdawczym pracodawcy zrealizowali podczas kontroli 11 poleceń inspektorów pracy wypłacając 33 pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy, łącznie na kwotę 56 136,46 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy zastosowali 9 środków wychowawczych oraz nałożyli 32 mandaty karne, w łącznej wysokości 38 400 zł. W 2023 r. został skierowany przez inspektora pracy do sądu 1 wniosek o ukaranie w stosunku do osoby, co do której istniało uzasadnione podejrzenie popełnienia wykroczenia.

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

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę **1 365 042,90 zł**, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę **2 827 256,40 zł**.

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, uchybienia pracodawców dotyczące nieprawidłowości w ewidencjonowaniu czasu pracy dotyczyły nadal dużej liczby pracodawców, którzy w mniejszym lub większym stopniu nie wypełniali obowiązków nałożonych przez ustawodawcę w zakresie prowadzenia dokumentacji z czasu pracy. Można zauważyć, iż przepisy o czasie pracy były nieprzestrzegane najczęściej przez pracodawców zatrudniających do 9 pracowników, jak również od 10 do 49 pracowników. W ich przypadku stanowiły one wyższy odsetek naruszeń, niż przepisy o wynagrodzeniach i do tych podmiotów inspektorzy pracy kierowali największą liczbę wystąpień. W przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 49 pracowników, w 11 na 12 przypadków przeprowadzono kontrolę, która zakończyła się wydaniem środków prawnych, ale z dużo mniejszą liczbą wniosków w wystąpieniach.

Co należy podkreślić po raz kolejny, przedsiębiorcy nie prowadzą dokumentacji z czasu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami lub prowadzą ją w sposób nieprawidłowy. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym lub w systemie równoważnym czasu pracy. Zbyt duży odsetek pracodawców w sposób celowy nierzetelnie prowadzi ewidencję czasu pracy pracowników, nie ustala rozkładów czasu pracy, co skutkuje zaniżaniem i nie wypłacaniem pracownikom należnych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, w tym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czy dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń pełnią kluczową rolę w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy oraz stanowią podstawowy oraz niezwykle ważny dla pracowników element polityki zatrudnienia. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2024 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacane jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

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

W 2023 r., inspektorzy pracy realizując temat „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców” przeprowadzili 22 kontrole obejmujące 28 455 dni pracy 236 kierowców. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych w ramach Krajowej Strategii Kontroli stwierdzono łącznie 653 naruszenia z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. W okresie sprawozdawczym na przedsiębiorców nałożono 20 decyzji administracyjnych, na łączną kwotę 99 750 zł. Naruszenia dotyczyły:

- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin w sytuacji, gdy kierowca dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin – 14 naruszeń,

- przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone – 100 naruszeń, co stanowi 15% ogółu wykrytych nieprawidłowości,
- przekroczenie dopuszczalnego tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu – 1 naruszenie,
- przekroczenie maksymalnego 2-tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu – 13 naruszeń,
- skrócenie wymaganego regularnego okresu odpoczynku dziennego – 36 naruszeń, co stanowi 5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- niespełnienie wymogu dzielonego dziennego okresu odpoczynku – 36 naruszeń, co stanowi 5% ogółu występujących nieprawidłowości,
- skrócenie wymaganego skróconego okresu odpoczynku dziennego – zarówno w przypadku załogi jednoosobowej, jak i załogi kilkuosobowej – 72 naruszenia, co stanowi 11% ogółu wykrytych nieprawidłowości,
- skrócenie regularnego okresu odpoczynku tygodniowego, jeżeli jego skrócenie nie jest dozwolone – 4 naruszenia,
- skrócenie wymaganego skróconego okresu odpoczynku – 1 naruszenie,
- przekroczenie 6 kolejnych okresów 24-godzinnych od uprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku – 3 naruszenia,
- przekroczenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy – 160 naruszeń, co stanowi 25% ogółu wykrytych nieprawidłowości,
- przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej – 178 naruszeń, co stanowi 27% ogółu wykrytych nieprawidłowości,
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin – 4 naruszenia,
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin – 31 naruszeń, co stanowi 6% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- niepoddanie się lub uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli w całości lub w części; w 2023 r. w trakcie realizacji Krajowej Strategii Kontroli dwóch przedsiębiorców odmówiło poddania się kontroli,
- nieudostępnienie podczas kontroli w przedsiębiorstwie wykresówek oraz pobranych i przechowywanych danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego; w trakcie jednej kontroli pracodawca nie okazał danych z kart kierowców i tachografów cyfrowych oraz dokumentów potwierdzających nieprowadzenie pojazdów, obejmujących 303 dni pracy 2 kierowców.

Na podstawie kontroli prowadzonych w ostatnich kilku latach zaobserwować można znaczny spadek świadczenia przez przewoźników usług polegających na międzynarodowym przewozie drogowym osób pojazdami przystosowanymi do przewozu powyżej 9 osób wraz z kierowcą (podlegających regulacjom Rozporządzenia (WE) nr 561/2006). W 2023 r. nie przeprowadzono kontroli przewoźników prowadzących krajowy lub międzynarodowy przewóz drogowy osób. W większości zakładów prowadzących tego rodzaju działalność, tabor samochodowy wymieniony został na pojazdy przystosowane do przewozu do 9 osób wraz z kierowcą, co do których w chwili obecnej brak jest wymogu montowania urządzeń rejestrujących.

W ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” kontrole objęły łącznie 28 455 dni pracy 236 kierowców, w tym:

- w przewozie rzeczy:
 - a) krajowym – w ramach 3 kontroli sprawdzono 4 888 dni pracy 22 kierowców,
 - b) międzynarodowym – w ramach 17 kontroli sprawdzono 23 567 dni pracy 214 kierowców.
- kontrolowane zakłady prowadziły:
 - krajowy przewóz zarobkowy – w ramach 2 kontroli sprawdzono 4 654 dni, 20 kierowców,

- międzynarodowy przewóz zarobkowy – w ramach 16 kontroli sprawdzono 20 084 dni, 198 kierowców,
- krajowy przewóz na potrzeby własne – w ramach 1 kontroli sprawdzono 234 dni, 2 kierowców,
- międzynarodowy przewóz na potrzeby własne – w ramach 1 kontroli sprawdzono 3 483 dni, 16 kierowców.

Kontrole realizowane były w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w następujących branżach:

- w 17 zakładach zajmujących się transportem drogowym towarów (PKD 4941Z),
- po jednej kontroli przeprowadzono w zakładzie prowadzącym działalność w branży:
 - roboty budowlane specjalistyczne (PKD 4322Z),
 - sprzedaż hurtowa paliw i produktów pochodnych (PKD 4671Z),
 - pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowany (PKD 4939Z),
 - działalność usługowa wspomagająca transport lądowy (PKD 5251Z),
 - działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zieleni (PKD 8130Z).

Objęte kontrolą zakłady dysponowały taborem, w skład którego wchodziło 1 479 pojazdów, w tym:

- 478 pojazdów wyposażonych w tachografy analogowe,
- 883 pojazdy wyposażone w tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego),
- 118 pojazdów posiadających na wyposażeniu tachografy inteligentne.

W przewozie krajowym rzeczy na 33 pojazdy wykorzystywane w ramach tego przewozu – 2 wyposażone zostały w tachografy analogowe; 30 pojazdów posiadało na wyposażeniu tachografy cyfrowe; 1 pojazd został wyposażony w tachograf inteligentny.

W przewozie międzynarodowym rzeczy na 1 446 pojazdów wykorzystywanych w ramach tego przewozu – 476 posiadało tachografy analogowe; 853 posiadało tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnego); 117 pojazdów zostało wyposażonych w tachografy inteligentne.

Przewóz krajowy zarobkowy realizowany był z wykorzystaniem taboru składającego się z 30 pojazdów – 1 pojazd wyposażony został w tachograf analogowy; 28 pojazdów posiadało na wyposażeniu tachografy cyfrowe; 1 pojazd został wyposażony w tachograf inteligentny.

Przewóz międzynarodowy zarobkowy realizowany był taborem składającym się z 1 405 pojazdów – 476 pojazdów zostało wyposażone w tachografy analogowe; 812 pojazdów posiadało na wyposażeniu tachografy cyfrowe; 117 pojazdów zostało wyposażone w tachografy inteligentne.

W ramach przewozu krajowego na potrzeby własne zadania przewozowe realizowane były taborem w skład, którego wchodziło 3 pojazdy – 1 pojazd wyposażony został w tachograf analogowy; 2 pojazdy posiadało na wyposażeniu tachografy cyfrowe.

W ramach przewozu międzynarodowego na potrzeby własne zadania przewozowe realizowane były taborem w skład, którego wchodziło 41 pojazdów wyposażonych w tachografy cyfrowe.

W okresie sprawozdawczym stwierdzono łącznie 653 naruszenia. Poniższa tabela obrazuje ich podział ze względu na rodzaj nieprawidłowości:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych naruszeń
udostępnienie danych cyfrowych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy	1 przypadek dotyczący 2 kierowców (303 dni)
przestrzeganie limitu czasu jazdy dziennego	114
przestrzeganie limitu czasu jazdy tygodniowego	1
przestrzeganie limitu czasu jazdy dwutygodniowego	13
zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	160
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	144
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	8

przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy	35
przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej	178
niepoddanie się lub uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli	2 przypadki

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Kolejną grupą najliczniej stwierdzanych naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Znaczna część naruszeń dotyczyła również zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego.

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole w ramach Krajowej Strategii Kontroli wykazały trzykrotny wzrost liczby naruszeń z zakresu przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców w stosunku do lat ubiegłych. W porównaniu do 2022 r. zmianie nie uległ natomiast rodzaj najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości.

Powyższe dane potwierdzają konieczność dalszego prowadzenia kontroli w tej tematyce, tym bardziej, że przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 5 kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Ogółem w skontrolowanych placówkach handlowych pracę świadczyło łącznie 213 osób, w tym 207 pracowników. Wszystkie placówki wielkopowierzchniowe należały do marketów działających w sektorze spożywczo-przemysłowym, przemysłowym i budowlanym.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali środki prawne, których poziom realizacji przedstawiono w poniższej tabeli:

Środki prawne wydane ogółem we wszystkich placówkach handlowych wielkopowierzchniowych			
Decyzje:		Wystąpienia:	
Wydane	Wykonane	Wydane	Wykonane
35	17	28	5

Na podstawie analizy wyników kontroli placówek wielkopowierzchniowych przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym, jak również w oparciu o kontrole przeprowadzone w latach ubiegłych, należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy uległ poprawie. W 2023 r. przeprowadzono pięć kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych i chociaż we wszystkich podmiotach wydano środki prawne, to jednak analiza wyników kontroli wskazuje na tendencję spadkową w kontekście naruszeń przepisów prawa pracy.

W zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy wystosowali do pracodawców 4 wystąpienia, zawierające 26 wniosków, którymi objęto 232 pracowników. Ponadto wydane zostały dwa polecenia, wykonane podczas kontroli.

W 2023 r. stwierdzono w jednym podmiocie nieprawidłowości mające wpływ na prawidłowe rozliczanie czasu pracy pracowników, tj. nieprowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników, nieprzestrzeganie przepisów o dobie pracowniczej. Dodatkowo

stwierdzono w tej samej placówce handlowej nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych.

Kontrole zagadnień dotyczących wypłaty wynagrodzeń nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę. Stwierdzono nieprawidłowości w jednym podmiocie w zakresie naliczania świadczeń wynikających ze stosunku pracy, tj. dodatku oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także ekwiwalentu za odzież roboczą, których nie naliczono.

W żadnym ze skontrolowanych podmiotów nie stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących warunków zatrudniania cudzoziemców oraz pracowników niepełnosprawnych.

Nieprawidłowości i uchybienia stwierdzone w 2023 r. w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (akt osobowych) nie wynikały z celowego działania, ale najczęściej z przeoczenia.

Odnosnie kontroli w przedmiocie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać, że występujące nieprawidłowości miały związek w przeważającej mierze z magazynowaniem i składaniem towarów. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności:

- niewłaściwego doboru miejsca składowania towarów,
- braku oznaczeń dróg komunikacyjnych,
- braku oznaczeń maksymalnej nośności regałów magazynowych.

W 2023 r. wystąpiły uchybienia dotyczące braku opracowania oceny ryzyka zawodowego dla zagrożeń związanych ze stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych. Stwierdzono przypadki nieprawidłowości dotyczących eksploatacji komór chłodniczych, a także nieprawidłowości w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2023 r. wskazuje, iż w stosunku do lat poprzednich nastąpił wzrost nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, jak również zapewnienia odpowiedniej temperatury na stanowiskach pracy. Wystąpiły nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do wykonywania pracy, które polegały na dopuszczeniu do pracy bez szkolenia z zakresu przepisów bhp, jak również dopuszczeniu do pracy bez badań lekarskich. W 2023 r. odnotowano nieprawidłowości związane z brakiem pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej. W dwu podmiotach gospodarczych stwierdzono brak zapewnienia właściwego wykonywania zadań służby bhp. Wymieniona nieprawidłowość niewątpliwie wpłynęła na poziom przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych zakładach.

W okresie objętym sprawozdaniem nie odnotowano nieprawidłowości w zakresie zapewnienia oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy, czy powierzania pracy pracownikom nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji (w szczególności do obsługi wózków jezdniowych). Nie stwierdzono naruszeń przepisów bhp podczas wykonywania ręcznych prac transportowych, tj. norm przemieszczania towarów. Na podstawie kontroli i z obserwacji inspektorów pracy wynika, że w coraz mniejszym stopniu pracownicy sklepów dźwigają towary ręcznie. Z reguły wykorzystywane są do tego wózki typu roll-cage, czy wózki jezdniowe unoszące zasilane akumulatorowo, gdzie siła mięśni ludzkich zastępowana była napędem elektrycznym. Przeprowadzone kontrole stanu technicznego zgniatarek do kartonów również kształtowały się na zadowalającym poziomie, analogicznie do lat poprzednich. Urządzenia służące do awaryjnego zatrzymania posuwu tłoka powodowały, że w przypadku podniesienia osłony dochodziło do sytuacji zatrzymania jego ruchu roboczego. W 2023 r., podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, nie wystąpiły nieprawidłowości związane z brakiem zapewnienia pracownikom w pomieszczeniach szatni odpowiedniej ilości miejsc do siedzenia. W żadnym z podmiotów poddanych kompleksowej kontroli nie odnotowano wypadku przy pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów bhp w ocenie kontrolujących inspektorów to:

- niedbalstwo pracowników,
- niedbalstwo i lekceważenie przepisów i zasad bhp przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami,
- brak znajomości przepisów prawa pracy.

W ocenie podmiotów kontrolowanych:

- zbyt małe zatrudnienie w stosunku do potrzeb,
- świadome działanie pracowników, którzy np. w celu szybkiego rozładunku nawet kosztem bezpieczeństwa pracy, generują nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania towaru,
- niedbalstwo pracowników,
- chęć obniżenia kosztów prowadzenia bieżącej działalności.

Reasumując należy stwierdzić, iż ujawniony stan bhp w jednostkach handlu detalicznego (placówkach wielkopowierzchniowych) kształtował się na poziomie z lat poprzednich. O powyższym może świadczyć średnia liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazowych na jedną kontrolę (np. w 2020 – ok. 5,2 decyzji, w 2021 r. – 4 decyzje, w 2022 r. – 5 decyzji, natomiast w roku bieżącym ok. 7 decyzji na kontrolę). W oparciu o analizę skali nieprawidłowości należy stwierdzić, iż naruszenia nie miały charakteru naruszeń systemowych i dotyczyły niewielkiej ilości pracowników w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych w kontrolowanych placówkach handlowych. Ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości wynikały przede wszystkim z przeoczenia lub niewłaściwej organizacji pracy przez osoby zarządzające sklepami.

Pozostałe placówki handlowe

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 17 kontroli placówek handlowych (małych sklepów), w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa. Spośród skontrolowanych pracodawców, 15 zakładów pracy zakwalifikowano do grupy małych pracodawców, tj. zatrudniających do 9 pracowników, zaś 2 zakłady – do grupy średnich pracodawców, na rzecz których pracę świadczyło od 10 do 49 zatrudnionych. Ogółem w skontrolowanych placówkach handlowych pracę świadczyło 85 osób, w tym w ramach stosunku pracy pracę wykonywało 64 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali:

- ogółem 99 decyzji, w tym:
 - 24 decyzje ustne,
 - 21 decyzji opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa,
- 15 wystąpień zawierających 68 wniosków (5 dotyczyło zagadnień bhp),
- nałożyli 1 mandat karny oraz 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Nie wystąpiły przypadki skierowania wniosku do sądu o ukaranie oraz zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W formie tabelarycznej wskazano najczęściej powtarzające się nieprawidłowości, wraz z procentowym odniesieniem się do skali naruszenia w stosunku do ogólnej liczby nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy.

Lp.	Zagadnienie objęte kontrolą	Opis i podsumowanie rodzaju nieprawidłowości z podaniem najistotniejszych przykładów
A.	Prawna ochrona pracy	
1.	informacja dodatkowa o warunkach zatrudnienia	W 5 przypadkach nie poinformowano pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, co stanowi 29,41% łącznej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
2.	ewidencja czasu pracy	Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono w 5 kontrolach, co stanowi 29,41% łącznej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
3.	dokumentacja pracownicza	W 5 kontrolach stwierdzono prowadzenie dokumentacji pracowniczej niezgodnie z obowiązującymi przepisami, co stanowi 11,76 % łącznej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.

4.	wypłata świadczeń związanych ze stosunkiem pracy	W 3 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie wypłacił dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym w jednej z nich nie wypłacił również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych), co stanowi 17,64% łącznej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.
5.	przestrzeganie przepisów o czasie pracy	W 2 kontrolach stwierdzono, że pracodawca nie przestrzegał obowiązku zapewnienia pracownikom w każdej dobie realizacji prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, co stanowi 11,76% łącznej liczby nieprawidłowości objętych sprawozdaniem.

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu prawa pracy wykazała, iż najwyższy odsetek powtarzających się naruszeń ma związek z brakiem poinformowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, czy też nie prowadzeniem przez pracodawców ewidencji czasu pracy. Na drugim miejscu jest prowadzenie dokumentacji pracowniczej niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie, czy nie wypłacenie dodatku na pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazane nieprawidłowości stanowią od 11,76% do 29,41% łącznej liczby naruszeń. Dokonując kompleksowej oceny przestrzegania przepisów w małych placówkach handlowych należy zwrócić uwagę na nie występowanie przypadków naruszeń przepisów zakazujących pracę w niedzielę oraz w dni świąteczne. W grupie podmiotów poddanych kontroli, postawiono raz zarzut niewypłacenia wynagrodzenia za pracę (w godzinach nadliczbowych), co stanowi o wystąpieniu progresu w stosunku do danych statystycznych z lat ubiegłych. Mając na uwadze liczbę 17 przeprowadzonych kontroli w podmiotach zatrudniających łącznie 85 osób, w tym 64 pracowników należy stwierdzić, że w placówkach handlowych zaliczonych do małych i średnich przedsiębiorców nie występują spektakularne okoliczności łamania przez podmiot zatrudniający praw pracowniczych, co dowodzi o wzroście świadomości praw i obowiązków stron.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć zaniechania na gruncie: przygotowania pracowników do pracy, naruszenia przepisów regulujących problematykę transportu ręcznego, magazynowania i składowania oraz eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych.

Naruszenia przepisów dotyczące obowiązku uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy lub poddania pracowników wymaganym szkoleniom odnotowano w 59% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi wzrost o 28 punkty procentowe w stosunku do 2022 r., w którym skontrolowano tylko o 1 placówkę mniej oraz wzrost o 17 punktów procentowych w stosunku do 2021 r., w którym skontrolowano o 2 placówki więcej.

Nieznaczny spadek nieprawidłowości w 2023 r. odnotowano w zakresie naruszenia przepisów dotyczących magazynowania i składowania (tj. w 47% skontrolowanych placówek handlowych, co stanowi spadek o 3 punkty procentowe w stosunku do 2022 r. oraz spadek o 16 punktów procentowych w stosunku do 2021 r.); nieopracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych z uwzględnieniem postanowień dotyczących transportu ręcznego oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania prac związanych ze składowaniem i magazynowaniem towarów. Nieprawidłowości dotyczące magazynowania i składowania towarów są charakterystyczne dla kontrolowanej grupy podmiotów, tj. zastawianie towarami ciągów komunikacyjnych, które występują najczęściej podczas przyjęcia towaru; nieprawidłowości zostały usunięte niezwłocznie w ramach realizacji decyzji ustnych inspektorów pracy (wystąpiły w 29% skontrolowanych placówek handlowych).

Znaczny wzrost w 2023 r. odnotowano w zakresie naruszenia przepisów dotyczących obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego na występujących stanowiskach pracy, tj. uchybienie odnotowano w 47% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi wzrost o 22 punkty procentowe w stosunku do 2022 r. oraz wzrost o 5 punktów procentowych w stosunku do 2021 r.

Podobnie jak w latach wcześniejszych, do grupy zauważalnych uchybień zaliczał się brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanych w zakładzie pracy (w 12% skontrolowanych placówkach handlowych, co stanowi spadek o 19 punktów procentowych w stosunku do 2022 r. oraz spadek o 14 punktów procentowych w stosunku do 2021 r.).

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

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

W 2023 r., podobnie jak w latach poprzednich, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy, czy powierzania pracy pracownikom nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji.

Nie stwierdzono naruszeń przepisów bhp podczas wykonywania ręcznych prac transportowych i naruszeń z tym związanych, tj. norm przemieszczania towarów.

Jako najistotniejsze efekty działalności kontrolnej w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy należy wskazać wykonanie przez 15 podmiotów gospodarczych wszystkich decyzji wydanych po kontrolach, w tym:

- przeprowadzenie i udokumentowanie u 7 pracodawców oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach sprzedawców, kasjerów oraz poinformowanie 17 pracowników o wynikach dokonanej oceny ryzyka zawodowego,
- przeszkolenie 3 pracodawców w ramach szkoleń z zakresu bhp,
- opracowanie i udokumentowanie oraz dostarczenie i zapoznanie pracowników z instrukcjami dotyczącymi transportu ręcznego oraz magazynowania i składowania (7 pracodawców dla łącznie 17 pracowników),
- wykonanie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem bezpośrednim i pośrednim (1 pracodawca), likwidując wynikające z powyższego potencjalne zagrożenie porażeniem prądem w odniesieniu do 2 pracowników.

Stan bhp w jednostkach handlu detalicznego (małych sklepach) w stosunku do lat poprzednich utrzymuje się na podobnym poziomie. Stwierdzone w ramach kontroli naruszenia przepisów bhp miały postać uchybień, które nie skutkowały bezpośrednim narażeniem pracowników na utratę życia lub zdrowia, a inspektorzy pracy sankcją karną w postaci grzywny nałożonej mandatem karnym ujęli jedno wykroczenie dotyczące bhp.

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

W okresie sprawozdawczym, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów odnośnie zakazu powierzania pracy w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono łącznie 40 kontroli w 34 podmiotach, w tym 35 kontroli w mniejszych placówkach handlowych o powierzchni sprzedaży mniejszej niż 300 m² w 29 podmiotach.

W 2023 r., spośród łącznie 5 kontroli przeprowadzonych w placówkach wielkopowierzchniowych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nieprawidłowości odnotowano w 2 placówkach wielkopowierzchniowych. W ramach kontroli mniejszych placówek handlowych, spośród łącznie 35 kontroli – nieprawidłowości odnotowano podczas 12 kontroli, co stanowi 28% skontrolowanych placówek.

Stwierdzając naruszenie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziel i święta oraz w niektóre inne dni, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nałożyli łącznie 6 mandatów karnych, w tym 1 w placówce wielkopowierzchniowej; skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie; zastosowali 3 środki wychowawcze.

Przedsiębiorców naruszających przepisy o zakazie handlu można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowili przedsiębiorcy, którzy z pełną świadomością powierzali

wykonywanie pracy własnym pracownikom lub innym osobom licząc, iż fakt ten nie zostanie wykryty przez organy kontroli. Do drugiej grupy należy zaliczyć przedsiębiorców, którzy w mniej lub bardziej wyrafinowany sposób starali się wykorzystać nieprecyzyjne zapisy ustawy o ograniczeniu handlu, powołując się na wyłączenie wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczące placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Odnotowano również usprawiedliwienie się przedsiębiorców niezrozumieniem przepisów lub ich błędną interpretację.

Analizując lata ubiegłe obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu (...) oraz 2023 r. można dojść do konkluzji, że rok w rok przedsiębiorcy korzystają z kolejnych wyłączeń art. 6 ust. 1 ustawy. Wprowadzane zmiany nie uszczelniły dostatecznie przepisów i ustawa wciąż daje możliwość obchodzenia prawa. W okresie sprawozdawczym próby obejścia przepisów polegały na tworzeniu w placówkach handlowych tzw. „czytelni”, „wypożyczalni książek” oraz „galerii”.

Kontrole przeprowadzone w 2023 r. nie wykazały nieprawidłowości o charakterze systemowym.

Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2023 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lubinie zrealizowali 524 kontrole dotyczące zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w 510 podmiotach zatrudniających łącznie 15 872 pracujących, w tym 4 828 na podstawie umów cywilnoprawnych; w ramach stosunku pracy – 10 817 osób; 204 podmioty samozatrudniające się oraz 1 564 cudzoziemców.

Dla porównania, w 2022 r. przeprowadzono 547 kontroli w 540 podmiotach zatrudniających łącznie 17 896 pracujących, w tym 4 537 osób na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 1 456 cudzoziemców.

Powyższe dane wskazują, że w 2023 r. w zakresie tego tematu przeprowadzono mniej kontroli w stosunku do roku poprzedniego, różnica wyniosła ok. 5%. W zakładach kontrolowanych w 2023 r. więcej osób świadczyło pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych, o ok. 6%. Jak wynika z dokumentacji pokontrolnych, w 2022 r. – 25,35% zatrudnionych wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, podczas gdy w 2023 r. – 30,41% ogółu zatrudnionych wykonywało pracę w ramach umów cywilnych.

Podobnie jak w latach poprzednich dominowało zatrudnienie na podstawie umów zlecenia. Inne umowy, np. umowy o dzieło zawierane były sporadycznie.

Oceny prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych dokonano w oparciu o 2 047 umów, co stanowi 42,4% wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym 2 006 umów zlecenia, 29 umów o dzieło, 11 umów zawartych z osobami samozatrudniającymi się oraz 1 pozostałą umowę. Nieprawidłowości w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę stwierdzono w przypadku 218 umów zlecenia, tj. 10,8% poddanych ocenie, oraz po jednym przypadku zawarcia umowy o dzieło i pozostałej umowy o świadczenie usług.

W zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych zbadano 1 796 umów zlecenia oraz 32 pozostałe umowy o świadczenie usług, stwierdzając naruszenia i uchybienia w 164 umowach zlecenie, co stanowi 9,13% poddanych ocenie, odnoszących się do wypłaty tytułem minimalnego wynagrodzenia za wykonaną pracę, w łącznej kwocie 77 165,48 zł. Spośród pozostałych umów, nieprawidłowości wystąpiły w jednej sytuacji i dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia w wysokości 1 000,00 zł.

W podmiotach objętych kontrolą w 2022 r. cudzoziemcy stanowili 8,13% zatrudnionych, natomiast w 2023 r. – 9,85% ogółu zatrudnionych.

Tak jak w latach poprzednich, najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach sektora prywatnego, tj. 494, co stanowi 94,27% kontroli. Z tego, aż 375 przedsiębiorców (tj. ok. 76%) zatrudniało do 9 osób, w 97 zakładach (tj. w 19,6% podmiotów)

zatrudnionych było do 49 osób, a powyżej 250 osób zatrudniało 9 podmiotów, co stanowi 1,8% poddanych ocenie. W 2023 r. w zakładach sektora publicznego przeprowadzono 30 kontroli, co stanowi 5,7% wszystkich kontroli w tym zakresie.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, iż – podobnie jak w poprzednich latach – największy udział miały firmy zajmujące się handlem detalicznym i hurtowym, usługami w zakresie żywienia, budownictwem, produkcją artykułów spożywczych i transportem.

Przedstawione dane liczbowe obrazują udział głównych branż w działalności kontrolnej w 2023 r.:

- handel detaliczny – 83
- budownictwo (wznoszenie budynków, roboty specjalistyczne) – 65
- usługi gastronomiczne – 53
- handel hurtowy – 48
- produkcja artykułów spożywczych – 19
- pozostała działalność usługowa – 18
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 17
- transport lądowy – 15
- edukacja i usługi administrowania – 23 kontrole.

Powyższe ustalenia wskazują, że wzorem lat ubiegłych kontrolowane były przede wszystkim małe podmioty, zatrudniające do 9 osób, wielokrotnie ograniczające się do zatrudnienia samych zleceniobiorców. Najwięcej zleceniobiorców zatrudniano w handlu, który jest wiodącą działalnością na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Analiza dokumentacji pokontrolnych pozawala na wysnucie wniosku o wzrostowej tendencji do zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, najczęściej umów zlecenia, osób uczących się, w większości posiadających status studenta. Jak wykazują ustalenia kontroli, sami zainteresowani i pracownicy preferowali tę formę zatrudnienia.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród osób zatrudnionych wzrosła liczba cudzoziemców w stosunku do lat poprzednich, głównie obywatele Białorusi i Ukrainy. Powodem takiego stanu jest z pewnością przygraniczne położenie obszaru należącego do właściwości miejscowej Okręgu, sąsiadującego z Białorusią i Ukrainą. Sytuacja związana z toczącą się wojną w dalszym ciągu aktywizuje obywateli Ukrainy do szukania pracy w Polsce. Nie maleje także zainteresowanie Białorusinów pozyskaniem pracy w Polsce, jak również polskich przedsiębiorców, którzy zwłaszcza w branży transportowej, chętnie nawiązują współpracę z cudzoziemcami.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. ujawnili nieprawidłowości w 126 przypadkach, tj. w 24% kontroli dotyczących tematu zatrudniania w ramach umów cywilnoprawnych. Jak wynika z ustaleń kontrolujących, naruszenia przepisów prawa pracy dotyczyły rodzaju zawartej umowy, jak też zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej, w tym często przestrzegania ustawowego terminu wypłaty, co najmniej raz w miesiącu. Jednak zdecydowanie częściej stwierdzano nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę zleceniobiorców, co miało miejsce w 94 podmiotach i stanowi 74,6% wszystkich naruszeń, podczas gdy naruszenia przepisów związanych z rodzajem zawartej umowy dotyczyły 33 przedsiębiorców, co stanowi ok. 26% stwierdzonych uchybień. W kilku przypadkach nieprawidłowości dotyczyły jednocześnie obu zagadnień, tj. rodzaju umowy, jak też wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę zleceniobiorcy. Inspektorzy pracy wykazali również inne niezgodności z obowiązującymi przepisami prawa, np. związane z ewidencją godzin wykonanej pracy.

W oparciu o kontrole wykonane w 2023 r. należy stwierdzić, że do najczęściej występujących naruszeń związanych z zatrudnieniem w ramach umów cywilnoprawnych należy:

- zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną, głównie umową zlecenie,
- brak potwierdzenia zatrudnienia umową w formie pisemnej,
- brak ustaleń stron umowy dotyczących ewidencjonowania godzin pracy z tytułu umowy cywilnoprawnej,

- brak wykazu godzin wykonanej pracy,
- nieprzestrzeganie terminu wypłaty wynagrodzenia w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, tj. wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu,
- niewypłacenie wynagrodzenia lub wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej, niż minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.

Na podstawie wyników kontroli, celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 119 wystąpień zawierających 173 wnioski, z których wykonano 66 wystąpień (55,4%) zawierających 91 wniosków, tj. 52,61%. W pozostałych przypadkach brakowało informacji o realizacji wniosków. Z ogólnej liczby 173 wniosków, tylko 35 wniosków (20,23%) dotyczyło rodzaju lub warunków umowy. W zdecydowanej większości regulacje odnosiły się do zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę wykonywaną tytułem umów zlecenia, w sumie 132 wnioski (76,3%). Tylko 5 wnioskami uregulowano inną materię.

W czasie kontroli inspektorzy pracy skierowali do przedsiębiorców 16 poleceń odnoszących się do 39 osób, które zostały wykonane w toku kontroli. Z ogólnej liczby poleceń tylko 3 odnosiły się do potwierdzenia zatrudnienia umowami o pracę, pozostałe polecenia dotyczyły wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenia inspektorów pracy potwierdzają, że wzorem lat ubiegłych, najwięcej naruszeń przepisów prawa pracy związanych było z wypłatą wynagrodzenia za pracę z tytułu wykonywania umów cywilnoprawnych.

Analiza dokumentacji pokontrolnej inspektorów pracy prowadzi do wniosku, że w wielu przypadkach funkcjonowanie umów cywilnoprawnych wykazujących znamiona umowy o pracę, nie uzasadniało regulowania w kierunku istnienia stosunku pracy. W większości zatrudnienie cywilnoprawne nie spełniało wszystkich przesłanek umowy o pracę, bowiem brakowało, np. podporządkowania lub określonego czasu wykonywania pracy. Jak wykazały kontrole, wśród osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zdecydowanie częściej mamy do czynienia z osobami posiadającymi status studenta lub nawet ucznia, co jest charakterystyczne dla handlu lub branży gastronomicznej, niezainteresowanymi pracą w ramach umowy o pracę. Kontrole ujawniły, że cywilnoprawna forma zatrudnienia osób uczących się była preferowana przez obie strony umowy, tym samym rola inspektora pracy w procesie kreowania innego rodzaju umowy była ograniczona. Co więcej, miały miejsce jednostkowe sytuacje, gdy interwencja podejmowana przez inspektora pracy w toku kontroli powodowała zerwanie więzi prawnej pomiędzy stronami umowy, rezygnację z dalszego zatrudnienia przez zainteresowanych.

Należy także zwrócić uwagę na problemy kontrolujących z dokonaniem wyczerpujących ustaleń i prawidłowej oceny, czy dane zatrudnienie nosi znamiona stosunku pracy, bowiem często praca była wykonywana na innym obszarze, wykraczającym poza teren właściwości miejscowej Okręgu. W tych okolicznościach inspektor pracy miał trudności z zakwalifikowaniem rodzaju umowy łączącej strony. Brak możliwości bezpośredniego kontaktu z samym zatrudnionym, tym samym dokonania wnikliwej oceny warunków zatrudnienia przez inspektora pracy, nie pozwalał na dokonanie właściwej analizy i ustalenia charakteru zatrudnienia oraz rodzaju umowy łączącej strony.

Z ustaleń kontroli wynika, że zarówno zleceniodawcy jak też zleceniobiorcy przytaczali szereg argumentów potwierdzających, iż konkretne zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej nie wyczerpuje znamion stosunku pracy, np. z uwagi na swobodną organizację pracy, dowolną ilość pracy (zależnie od uznania pracobiorcy), samodzielność w realizacji zadania i niezależność przyjmującego zlecenie. W tych okolicznościach, wobec braku woli stron do nawiązania umowy o pracę inspektor pracy nie zawsze mógł znaleźć argumenty do zamiany zatrudnienia cywilnoprawnego na stosunek pracy.

Łatwiejsza była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę wykonaną tytułem umowy zlecenia. Kontrole tego zagadnienia oparte były o analizę konkretnych dokumentów okazanych do kontroli, np. rachunków do umów

zlecenia, wykazów godzin wykonanej pracy, dowodów wypłaty lub wydruków przelewów bankowych, co umożliwiło podejmowanie rzetelnych ustaleń i zapewniło skuteczność działania inspektorów pracy, którzy wykorzystali pełną gamę środków prawnych mających na celu usunięcie nieprawidłowości.

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

Podobnie jak w latach ubiegłych inspektorzy pracy ujawnili, że miały miejsce ewidentne naruszenia obowiązujących przepisów prawa pracy, tj. zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w sytuacji, gdy pracę takiego samego rodzaju i w takich samych warunkach jedna osoba świadczyła na podstawie umowy o pracę, a inna w ramach umowy zlecenia. Stwierdzono także jednostkowe przypadki braku potwierdzenia zatrudnienia jakkolwiek umową na piśmie.

Z uwagi na przygraniczne położenie Okręgu, na podstawie umów cywilnoprawnych często zatrudniano cudzoziemców, głównie obywateli Białorusi i Ukrainy. Zważywszy na okoliczności, zatrudnienie cudzoziemców w ramach umów cywilnoprawnych, jeśli było legalne, nie budziło zastrzeżeń kontrolujących.

Działania podjęte przez inspektorów pracy w oparciu o ustalenia kontroli znalazły odzwierciedlenie w środkach prawnych skierowanych do pracodawców i przedsiębiorców, tj. we wnioskach wystąpienia i poleceniach ustnych, wykonanych w czasie kontroli.

Spośród 167 wszystkich wniosków regulujących kwestie rodzaju umowy oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę, 66 wniosków było wnioskami profilaktycznymi, zobowiązującymi do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości.

Z 35 wniosków zawartych w wystąpieniach, dotyczących 187 osób – w zakresie zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę – wydano 5 wniosków o charakterze profilaktycznym. Ustalono, że do czasu opracowania niniejszego sprawozdania poinformowano o realizacji 10 wniosków wobec 57 osób, co stanowi ok. 33% wniosków wobec 30,5% osób nimi objętych. Uwzględniając wnioski profilaktyczne, można stwierdzić wykonanie wniosków w ok. 43%. Realizacja wniosków wystąpienia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia umowami o pracę w miejsce dotychczasowych umów zlecenia, przyczyniła się do nawiązania stosunku pracy z 55 osobami.

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

Wykonanie skierowanych wniosków i poleceń w przedmiocie wypłaty wynagrodzenia za pracę, przedstawia się następująco w poszczególnych obszarach:

- ustalenie wysokości wynagrodzenia w treści umowy cywilnoprawnej, z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej lub zapewnienia wypłaty wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu – 55 wniosków, dotyczących 103 osób i 5 poleceń odnoszących się do 6 osób; zrealizowano 21 wniosków (ok. 38%) na rzecz 31 osób (ok. 30%). Większość wniosków wystąpienia były wnioskami profilaktycznymi. Polecenia zrealizowano w 100%.
- wypłata wynagrodzenia za pracę w formie pieniężnej – 3 wnioski dotyczące 3 osób, które zostały zrealizowane; wypłacono wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 5 412,20 zł. Stanowi to realizację 100% wniosków, zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy.

- określenie w treści zawartych umów cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonanej pracy, skierowano – 48 wniosków dotyczących 45 osób; zrealizowano 42 wnioski (87,5%) na rzecz 37 osób (82,2%),
- przechowywanie przez usługodawców dokumentów dotyczących liczby godzin pracy – 7 wniosków dotyczących 7 osób, z czego zrealizowano 3 wnioski (42,8%) na rzecz 5 osób (71,4%).

Realizacja 3 poleceń przyczyniła się do nawiązania umów o pracę z 4 zleceniobiorcami, natomiast wykonanie 7 poleceń związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę dało efekt w postaci wyegzekwowania należności na łączną kwotę 81 607,80 zł na rzecz 29 osób.

W oparciu o dokumentację z kontroli dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, zrealizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2023 r., można wskazać wiele przyczyn naruszania przepisów prawa w tym zakresie. Warunki, w których dochodziło do zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych były niejednolite i złożone. Jednak można stwierdzić, że okoliczności zatrudnienia były podobne do tych, które występowały w latach poprzednich.

Do najczęściej wskazywanych powodów naruszeń art. 22 Kodeksu pracy oraz przepisów zawartych w art. 8a, 8b, 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę należą:

- przede wszystkim względy finansowe, wynikające z dążenia do ograniczenia kosztów po stronie zatrudniających oraz chęć uzyskania jak największych dochodów po stronie pracobiorców,
- dostrzeganie korzyści z nawiązywania więzi cywilnoprawnych przez przedsiębiorców, poza finansowymi także pod kątem formalnoprawnym, tj. mniej dokumentacji, mniej obowiązków, łatwość rozwiązania umowy cywilnoprawnej,
- niewątpliwie preferowanie przez obie strony możliwości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych studentów i osób uczących się, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego,
- nieprecyzyjne, niekonkretne sformułowania ustawowe, odnoszące się do treści stosunku pracy (art. 22 Kodeksu pracy), jak też zawarte w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, np. art. 8a – w kwestii terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę; art. 8b – regulujący zagadnienie dokumentowania ilości godzin wykonanej pracy, budzące wątpliwości interpretacyjne,
- niezrozumienie przepisów prawa pracy, nieznajomość przepisów,
- lekceważenie przepisów obowiązującego prawa.

Efektem działań podejmowanych w 2023 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie jest potwierdzenie umowami o pracę **zatrudnienia 59 osób**, dotychczas świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych,

W zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy wyegzekwowali wypłatę wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę **87 020,00 zł na rzecz 32 osób**. Wymieniona kwota dotyczy osób, które nie otrzymały wynagrodzenia za wykonaną pracę jak również tych, którym usługodawcy wypłacili wynagrodzenie niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wszczęli 20 postępowań wykroczeniowych, nakładając 14 mandatów na łączną kwotę 19 200,00 zł oraz stosując 6 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2023 r. ujawniły, że zwiększyła się liczba osób zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych, w porównaniu do 2022 r. Podjęte ustalenia wskazują, że zatrudnienie cywilnoprawne nadal stanowi atrakcyjną formę współpracy dla obu stron umowy. Wzorem lat ubiegłych, wśród badanych umów cywilnoprawnych, nadal dominowały umowy zlecenia.

Inspektorzy pracy wykazali, że naruszenia związane z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych dotyczyły art. 22 § 1, §1¹, §1² Kodeksu pracy. Kontrole w tym obszarze ujawniały niezgodność zawartej umowy z charakterem i warunkami wykonywanej pracy lub

też brak potwierdzenia zatrudnienia na piśmie, co stwierdzano sporadycznie. Analiza dokumentacji pokontrolnej dowodzi, że inspektorzy pracy akceptowali zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych w sytuacji osób uczących się (uczniów, studentów). Kontrole wykazały, że nie kwestionowano także zatrudniania cywilnoprawnego cudzoziemców.

W pozostałych przypadkach, zwłaszcza gdy w jednym podmiocie pracę takiego samego rodzaju i w takich samych warunkach świadczyli zarówno pracownicy, jak też zleceniobiorcy, inspektorzy pracy stosowali środki prawne mające na celu zmianę rodzaju zatrudnienia, tj. potwierdzenie warunków zatrudnienia umowami o pracę w sytuacji, gdy nosiło ono znamiona stosunku pracy. Efektem działań inspektorów pracy jest nawiązanie stosunków pracy z kilkudziesięcioma osobami. Jednak miały także miejsce sytuacje, że mimo uregulowania tej kwestii, nie doszło do zawarcia umów o pracę. Najczęstszą przyczyną była odmowa samych zainteresowanych, tj. pracobiorców.

Podobnie jak w roku poprzednim, ustalenia kontroli potwierdzają, że zdecydowana większość naruszeń wiązała się z brakiem wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu umów cywilnoprawnych, bądź obniżeniem jego wysokości. Jednak wypłata wynagrodzenia poniżej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę była stwierdzana sporadycznie i dotyczyła niewielkich kwot, wynikających z braku zaokrągleń do pełnej kwoty. W wielu przypadkach nie był zachowywany termin wypłaty w przypadku umów zawieranych na okresy dłuższe niż miesiąc, tj. wynagrodzenie nie było wypłacane co najmniej raz w miesiącu. Stwierdzane naruszenia dotyczyły także ewidencjonowania godzin pracy wykonywanej tytułem umowy zlecenia, w tym braku ewidencji godzin.

W oparciu o wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r. można postawić tezę, że problem zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i wypłaty wynagrodzenia za pracę z tego tytułu wymaga podejmowania dalszych działań, zarówno kontrolnych, jak też profilaktycznych. O celowości działań organów kontroli świadczą uzyskane efekty. Z racji na specyfikę regionu, będziemy zwracać uwagę na zatrudnienie w wiodących branżach, tj. handlu, gastronomii, transporcie i budownictwie.

Problematyka dotycząca przestrzegania przepisów prawa pracy w kontekście zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych stanowi istotny element działalności prewencyjno-promocyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Zagadnienia związane z umowami cywilnoprawnymi omawiane są w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” oraz programu „Prawo pracy w 45 minut”, adresowanych do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów.

Zagadnienia związane z umowami cywilnoprawnymi były poruszane w 2023 r. przez inspektorów pracy w programie TVP 3 Lublin „Poranek między Wisłą a Bugiem” w ramach kampanii „Legitna praca”, podczas „Dni Tradycji” w Szczepieszynie, Targów Edukacyjnych w Lublinie, konferencji w ramach Dni Przedsiębiorczości w Białej Podlaskiej, oraz obchodów Dni Szkoły Zespołu Szkół nr 2 w Krasnymstawie i w Nałęczowie.

Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 4 kontrole w 4 podmiotach leczniczych. Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bhp, w tym w jednym podmiocie w zakresie przestrzegania przepisów związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych.

W poddanych kontroli podmiotach leczniczych stwierdzono zatrudnienie ogółem:

- 2 098 pracowników, w tym 1 644 kobiety,
- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych – 13 osób,
- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego – 131 podmiotów.

Nieprawidłowości odnotowano we wszystkich czterech skontrolowanych podmiotach leczniczych; ogółem 65 nieprawidłowości, w tym:

- 34 z zakresu prawnej ochrony pracy,

- 31 z zakresu bhp.

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

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba nieprawidłowości	Liczba podmiotów
stosunek pracy	15	4
czas pracy	5	3
wynagrodzenia	11	3
urlopy wypoczynkowe	2	2
ZFŚS	1	1

Największa liczba odnotowanych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczyła, podobnie jak w latach poprzednich, naruszeń w sferze przepisów regulujących stosunek pracy (44% wszystkich naruszeń w analizowanym zakresie). Należy zauważyć, iż zarówno naruszenia dotyczące ogółu pracowników, tj. związane z treścią wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy czy sposobem prowadzenia ewidencji (czasu pracy, przydziału odzieży i obuwia), jak i stanowiące większość uchybień o charakterze jednostkowym, nie przekładały się bezpośrednio na naruszenia podstawowych praw pracowniczych związanych z trwałością stosunku pracy, czy prawem do wynagrodzenia. Naruszenia przepisów o stosunku pracy wystąpiły w okresie sprawozdawczym we wszystkich kontrolowanych podmiotach leczniczych.

Drugą grupę najczęściej występujących uchybień stanowiły naruszenia przepisów wynagrodzeniowych, które odnotowano w trzech spośród czterech skontrolowanych podmiotach leczniczych.

Identyczną częstotliwość występowania odnotowano w odniesieniu do naruszeń przepisów o czasie pracy, jakkolwiek warto zauważyć, iż łączna liczba naruszeń w tej grupie była zauważalnie niższa od naruszeń przepisów o wynagrodzeniach.

W okresie sprawozdawczym dostrzeżono pewną specyfikę w zakresie rodzaju pracodawców, u których wystąpiły uchybień na tle obowiązku pracodawcy udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych. Problem zaległych urlopów wystąpił tylko w połowie skontrolowanych podmiotów leczniczych, przy czym we wszystkich podmiotach należących do sfery budżetowej i udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych. Wydaje się, iż przyczyny takiego stanu rzeczy należy doszukiwać się w trwającej w latach 2020 – 2022 epidemii/ stanu zagrożenia epidemicznego, które z jednej strony wymuszały zwiększoną dyspozycyjność kadr pracowniczych w szpitalach, a jednocześnie powodowały zwiększone absencje chorobowe pracowników podmiotów leczniczych.

W roku sprawozdawczym liczba nieprawidłowości w sferze prawnej ochrony pracy, w przeliczeniu na jeden podmiot kontrolowany, kształtowała się na poziomie zbliżonym do roku poprzedniego (8,5 nieprawidłowości na podmiot w 2023 r. przy 9,2 nieprawidłowości na podmiot w 2022 r.). Wyniki z ostatnich dwóch lat są przy tym znacząco wyższe od 2021 r., w którym odnotowano tylko 5,6 naruszeń w przeliczeniu na podmiot leczniczy.

W 2023 r., podobnie jak w roku poprzedzającym, często odnotowywaną nieprawidłowością były naruszenia procedury ustalania wynagrodzeń zasadniczych, przy czym charakterystykę naruszeń można pogrupować na te występujące w małych podmiotach niepublicznych i te wstępujące w dużych szpitalach.

W pierwszej grupie podmiotów stwierdzono, iż kierujący nimi właściciele w ogóle nie zajmowali się procesem uzgodnień – ani ze związkami zawodowymi ani z przedstawicielami pracowników. Jako wytłumaczenie wskazywali fakt braku finansowej możliwości przyznania wzrostów wynagrodzeń w wysokości wyższej niż minimalna, wynikająca z przepisów ustawowych.

W publicznych szpitalach naruszenia procedury polegały na zbyt ogólności zarządzeń określających zasady podwyższania wynagrodzeń, sprowadzającej się do fragmentarycznego przytaczania przepisów ustawy z dnia 08.06.2017 r., podczas gdy w rzeczywistości zasady ustalania wynagrodzeń były różnicowane w zależności od przynależności pracownika do jednej z grup: pracowników medycznych, pracowników działalności podstawowej, pozostałych pracowników podmiotu leczniczego.

Jako warty podkreślenia należy natomiast odnotować fakt, iż do rzadkości należały przypadki naruszenia przepisów o ustalaniu wynagrodzeń zasadniczych w postaci zaniżenia należnego wynagrodzenia.

Przyczyną naruszeń, do których najczęściej dochodziło w okresie sprawozdawczym był (w ocenie inspektorów, przy braku deklaracji ze strony samych pracodawców):

- brak wymaganej dbałości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku niepublicznych podmiotów leczniczych, których kierownicy ze względów ekonomicznych ograniczali do minimum liczbę pracowników obsługi,
- niedobór w zatrudnieniu pracowników działów kadr w przeliczeniu na liczbę zatrudnionych w publicznych szpitalach, przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji prawnej w służbie zdrowia, cechującej się znaczną dynamiką i zmiennością kształtu rozwiązań prawnych.

Po przeprowadzonych kontrolach do podmiotów leczniczych skierowano 4 wystąpienia zawierające 33 wnioski oraz 1 polecenie ustne. Wszystkie kontrolowane podmioty zrealizowały skierowane do nich wnioski wystąpienia, w zakresie m. in.:

- aktualizacji wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy,
- poinformowania pracowników o zakresie zmian dotyczących sposobu kształtowania płac będących następstwem modyfikacji zakładowego układu zbiorowego pracy,
- powołania komisji antymobbingowej,
- organizacji czasu pracy poprzez ustalenie w obwieszczeniu o stosowanym w zakładzie systemie czasu pracy, rozkładach czasu pracy oraz przyjętym okresie rozliczeniowym i zapoznanie z jego treścią pracowników,
- zobowiązania się do zmiany organizacji sposobu pełnienia przez pracowników wykonujących zawód medyczny dyżurów w postaci pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, tj. takiego ich planowania, aby pracownicy pełniący dyżury mieli zagwarantowany odpoczynek dobowy wynoszący nie mniej niż 11 godzin oraz odpoczynek tygodniowy w wymiarze co najmniej 35 godzin,
- zaprzestania stosowania postanowień zmieniających regulamin wynagradzania, które wprowadzały mniej korzystne dla pracowników zasady uzyskiwania nagród jubileuszowych – wobec wadliwego trybu (braku uzgodnienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi) wprowadzenia zmian regulaminowych,
- wyrównania pracownicy zatrudnionej na stanowisku pielęgniarki w wymiarze 1/6 etatu wynagrodzenia za pracę ustalonego w wysokości niższej od najniższego wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego w latach 2021-2023. Pracodawca za okres od 01.07.2021 r. do 31.08.2023 r. naliczył i wypłacił wyrównanie w kwocie łącznej brutto 4 231,70 zł,
- przyjęcia do wiadomości i zobowiązania się pracodawcy (we wszystkich trzech podmiotach, w których odnotowano nieprawidłowość) do przestrzegania procedury ustalania wynagrodzeń zasadniczych poprzez odpowiednio: prowadzenie negocjacji w temacie podwyższania wynagrodzeń z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, precyzyjnego formułowania kryteriów ustalania wzrostów wynagrodzeń, uwzględniania we wzrostach wynagrodzeń pracowników nie wykonujących zawodu medycznego i nie zaliczonych do grupy pracowników działalności podstawowej,
- przyjęcia zasad eliminacji zaległych urlopów wypoczynkowych.

Kontrole przestrzegania przepisów bhp przeprowadzono w szerokim zakresie tematycznym. W analizowanym obszarze, we wszystkich 4 podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne stwierdzono łącznie 31 nieprawidłowości.

Rodzaj i liczbę poszczególnych nieprawidłowości z zakresu bhp przedstawia poniższe zestawienie:

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
szkolenia w zakresie bhp	2	1
profilaktyczne badania lekarskie	2	2
ryzyko zawodowe	4	3
dodatkowe kwalifikacje wymagane od pracowników przy obsłudze: urządzeń energetycznych i poddózorowych	0	0
czynniki szkodliwe i uciążliwe	7	2
środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	4	3
nadzór i kontrola stanu bhp	3	2
wypadki przy pracy, wypadki związane ze zranieniami, zakłuciami	1	1
uchybenia dot. obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn, urządzeń, instalacji	8	2

Dokonując analizy porównawczej przestrzegania przepisów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy pomiędzy podmiotami udzielającymi świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne i podmiotami udzielającymi świadczeń ambulatoryjnych należy stwierdzić, że różnice w liczbie nieprawidłowości w tych podmiotach są niewielkie, mimo iż w podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne skala zagrożeń w związku z prowadzoną działalnością jest nieporównywalnie większa niż w podmiotach ambulatoryjnych.

W ambulatoryjnych podmiotach leczniczych wydano łącznie 11 decyzji, w tym 3 decyzje ustne oraz 1 wniosek wystąpienia, w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne wydano ogółem 10 decyzji, w tym 5 decyzji ustnych oraz 9 wniosków. Uwzględniając fakt, że zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne jest ponad 200-krotnie większe, niż w podmiotach ambulatoryjnych (zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach ambulatoryjnych stanowi 0,43% w stosunku do zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) należy stwierdzić, że skala naruszeń przepisów bhp w 2 podmiotach ambulatoryjnych jest wielokrotnie wyższa niż w 2 podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Daje to podstawę do stwierdzenia, że przestrzeganie przepisów bhp w podmiotach leczniczych całodobowych jest na wiele wyższym poziomie, niż w podmiotach ambulatoryjnych.

Niewątpliwie liczba zagrożeń oraz liczba zatrudnionych pracowników miała wpływ na stwierdzone wypadki przy pracy, których na przestrzeni ostatnich 3 lat odnotowano ogółem 115, w tym 34 wypadki związane ze zranieniem ostrym narzędziem. Wszystkie miały miejsce w stacjonarnych i całodobowych podmiotach leczniczych. W 4 poddanych kontroli podmiotach leczniczych stwierdzono 30 nieprawidłowości z zakresu bhp, które zostały uregulowane niezwłocznie lub w wyniku skierowanych do pracodawców po przeprowadzeniu kontroli środków prawnych. Takie dane liczbowe wskazują, iż zarówno w podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne jak i w podmiotach ambulatoryjnych (choć daje się zauważyć, że wyższą rangę pracodawcy podmiotów leczniczych nadają działalności podstawowej) poprawia się stan przestrzegania przepisów z zakresu bhp. Na wynik stwierdzonych nieprawidłowości mają niewątpliwie wpływ kontrole

inspekcji pracy, częstsze w podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Nie stwierdzono uchybień w podmiotach udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne i podmiotach udzielających świadczeń ambulatoryjnych w zakresie dodatkowych kwalifikacji. Niewielką liczbę uchybień (ogółem 4) stwierdzono w 3 podmiotach w zakresie profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń bhp. Nieduży odsetek nieprawidłowości w obszarze nadzoru i kontroli stanu bhp stwierdzono w 2 podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe. Dotyczyły one nieustalenia sposobów rejestracji stwierdzanych przez służbę bhp w trakcie kontroli warunków pracy nieprawidłowości, oraz obciążanie służby bhp innymi zadaniami niż wymienione w § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W obszarze czynników środowiska pracy nieprawidłowości stwierdzono w 2 kontrolowanych podmiotach, dotyczyły one: braku spisu stosowanych przez pracowników w procesie pracy substancji niebezpiecznych, mieszanin niebezpiecznych, substancji stwarzających zagrożenie lub mieszanin stwarzających zagrożenie w 1 podmiocie ambulatoryjnym, nieaktualny spis substancji/mieszanin niebezpiecznych, stwarzających zagrożenie w 1 podmiocie leczniczym udzielającym świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe; nie sporządzenie na podstawie karty charakterystyki produktu chemicznego oznaczonego jako niebezpieczny instrukcji bezpiecznego postępowania zarówno w podmiocie leczniczym udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe jak i w podmiocie ambulatoryjnym. Brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 lub 4 zagrożenia oraz rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia oraz nieoznakowane informacyjnie i ostrzegawczo miejsce przechowywania odpadów medycznych niebezpiecznych stwierdzono w podmiocie świadczącym ambulatoryjne usługi medyczne.

Najwięcej natomiast nieprawidłowości – 8, stwierdzono w zakresie pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn, urządzeń, instalacji w 2 podmiotach; 6 nieprawidłowości – w 1 podmiocie leczniczym udzielającym świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe; 2 nieprawidłowości – w 1 podmiocie ambulatoryjnym. Nieprawidłowości związane z wyposażeniem 3 pracowników w odzież i obuwie robocze stwierdzono w 1 podmiocie całodobowo udzielającym świadczeń medycznych (skala niedoposażenia w stosunku do ilości zatrudnionych pracowników niewielka). Brak ustaleń lub brak aktualnych ustaleń w przedmiocie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze stwierdzono w 3 podmiotach: w 2 udzielających świadczeń medycznych w rodzaju stacjonarne i całodobowe oraz w 1 podmiocie świadczącym ambulatoryjne usługi medyczne. Na porównywalnym poziomie stwierdzono nieprawidłowości w obszarze oceny ryzyka zawodowego, dotyczyły one niesporządzenia i niezaktualizowania oceny ryzyka zawodowego oraz niepoinformowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą. Nieprawidłowości w tym obszarze mają charakter powtarzalny. Ich powtarzalność wynika z niestosowania niezbędnych środków kontroli ryzyka oraz z braku zainteresowania wdrożeniem wskazanych w ocenie ryzyka zawodowego technicznych i organizacyjnych rozwiązań w przypadku zmaterializowania się zidentyfikowanego narażenia, zapewniających ograniczenie ryzyka wystąpienia podobnego zdarzenia w przyszłości.

Jak wynika z przytoczonych przykładów wciąż jeszcze stwierdza się niedostateczną znajomość regulacji prawnych w obszarze bhp, brak właściwego podejścia pracodawców do wypełniania ciężących na nich obowiązków w dziedzinie nadzoru nad warunkami pracy oraz prowadzonej w obszarze bhp dokumentacji wewnętrznej.

W wyniku podjętych działań w zakresie dotyczącym kontroli przestrzegania przepisów bhp skierowano do pracodawców łącznie 21 decyzji, w tym 8 decyzji ustnych oraz 10 wniosków wystąpienia. W ambulatoryjnych podmiotach leczniczych wydano łącznie 11 decyzji, w tym 3 decyzje ustne oraz 1 wniosek wystąpienia; w podmiotach leczniczych udzielających

świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne wydano ogółem 10 decyzji, w tym 5 decyzji ustnych oraz 9 wniosków.

Na dzień sporządzenia sprawozdania pracodawcy potwierdzili wykonanie wszystkich decyzji i wszystkich wniosków wystąpienia (bądź wdrożenia ich do realizacji – w przypadku wniosków profilaktycznych).

Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

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

- liczba przeprowadzonych kontroli – 6,
- liczba zatrudnionych pracowników – 309, w tym liczba kobiet 242,
- rodzaj kontrolowanych podmiotów:
 - szkoła podstawowa – 3 kontrole,
 - przedszkole – 1 kontrola,
 - zespół szkół, w którym było liceum i technikum ekonomiczne – 1 kontrola,
 - zespół szkół technicznych, w którym były szkoły zawodowe I stopnia oraz technikum – 1 kontrola.

Wg struktury wielkości zatrudnienia kontrolą objęto:

- 4 placówki o zatrudnieniu od 20 do 49 osób (średnie),
- 2 placówki o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (duże).

Wg struktury awansu zawodowego nauczycieli (tam, gdzie pozwalały na to dane):

- nauczyciele dyplomowani stanowili około 59%,
- nauczyciele mianowani stanowili około 32%,
- nauczyciele początkujący (i porównywalny) około 9%.

Wg poziomu uzwiązkowienia podmiotów objętych kontrolą:

- w 4 podmiotach funkcjonują po dwie organizacje związkowe,
- w 1 podmiocie funkcjonują trzy organizacje związkowe,
- w 1 podmiocie funkcjonuje jedna organizacja związkowa.

Tylko w dwóch placówkach funkcjonuje społeczny nadzór nad warunkami pracy – Społeczna Inspekcja Pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie poszczególnych zagadnień objętych tematem:

a) nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę z nauczycielami

Nieprawidłowości dotyczące zawierania umów okresowych w naruszeniu dyspozycji art. 10 Karty Nauczyciela stwierdzono w 3 kontrolowanych placówkach. Dotyczyły one w szczególności zawierania kolejnych umów na czas określony obejmujących rok szkolny, pomimo braku uzasadniających okoliczności. Ponadto stwierdzono przypadki zawierania umów okresowych po wyczerpaniu ich limitu, oraz nieprawidłowości w zawieraniu umów okresowych uzasadnionych zastępstwem za innego nieobecnego nauczyciela.

Nieprawidłowości dotyczące sporządzenia umów o pracę z nauczycielami, stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek.

W kontrolowanych placówkach nie wystąpiły nieprawidłowości przy potwierdzaniu nauczycielom zatrudnienia jak i samym zatrudnieniu na podstawie mianowania.

b) nieprawidłowości przy powierzaniu nauczycielom godzin ponadwymiarowych

Nieprawidłowości dotyczące przydzielenia nauczycielowi bez jego zgody godzin ponadwymiarowych powyżej 1/2 obowiązującego pensum w naruszeniu dyspozycji art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 93b ustawy z dnia 28.07.2023 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek.

c) nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu nauczycielskiego

Nieprawidłowość dotyczącą nieudzielenia wicedyrektorowi zaległego urlopu wypoczynkowego, stwierdzono w jednej z kontrolowanych placówek.

d) nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli

Stwierdzono pojedyncze przypadki nieprawidłowości dotyczące dodatku motywacyjnego, dodatku za wychowawstwo (w naruszeniu art. 30 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela), dodatku funkcyjnego (w naruszeniu art. 30 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela) oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe (w naruszeniu art. 30 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela).

W kontrolowanych placówkach nie wystąpiły nieprawidłowości związane łączonym pensum dydaktycznych oraz z jego uśrednianiem.

e) nieprawidłowości w zakresie odpisów i funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Stwierdzono przypadki nieprawidłowości dotyczące: przekazania przez organ prowadzący należnego odpisu (w jednej z kontrolowanych placówek), ustalania wysokości należnego odpisu (w dwóch placówkach), funkcjonowania i dystrybucji świadczeń funduszu (w dwóch placówkach), wydatkowania i dystrybucji środków funduszu świadczeń socjalnych (w jednej placówce), braku respektowania uprawnień związków zawodowych przy uzgadnianiu treści samego regulaminu ZFŚS, uzgadnianiu planów rzeczowo-finansowych oraz wyłączenie organizacji z udziału w procedurze przyznawania pracownikom świadczeń bądź usług (w dwóch placówkach).

f) inne nieprawidłowości

- w jednej ze szkół nieterminowo wypłacano nauczycielom świadczenie socjalne - dodatek wiejski,
- w jednej z placówek nie zapewniono reprezentatywnego i proporcjonalnego składu komisji socjalnej, zgodnie z obowiązujący regulaminem ZFŚS.

W kontrolowanych placówkach nie wystąpiły nieprawidłowości przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy z nauczycielami, ograniczeniu wymiaru zatrudnienia na podstawie mianowania, udzielaniu nauczycielom urlopów na poratowanie zdrowia, a także nie wystąpiły przypadki powierzania nauczycielom innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie.

Podejmując próbę porównania skali i rodzaju naruszeń przepisów prawa pracy należy podkreślić, iż charakter stwierdzonych nieprawidłowości w placówkach publicznych i niepublicznych jest zupełnie odmienny. Niewątpliwie determinują to już same założenia prawa oświatowego oraz fakt, iż w swych rozwiązaniach szkoła niepubliczna bardzo często znacznie różni się od publicznej. Nie będąc zobligowaną do stosowania całej Karty Nauczyciela sama decyduje o zakresie stosowanych wobec pracowników rozwiązań, czerpiąc zarówno z Karty jak i z Kodeksu pracy. To sam organ prowadzący decyduje o warunkach pracy i płacy – ile godzin, za jakie wynagrodzenie i w jakim porządku prawnym nauczyciel będzie pracować. Ponadto przez wyłączenie stosowania w zakresie nawiązywania i ustania zatrudnienia przepisów Karty Nauczyciela, w placówkach niepublicznych nie wystąpią nieprawidłowości związane z zatrudnieniem na podstawie mianowania, obniżeniem wymiaru, uzupełnieniem etatu lub stanem nieczynnym nauczyciela. W placówkach publicznych stosunkowo dużo wniosków wystąpień dotyczyło zasad funkcjonowania zakładowego funduszu socjalnego, czyli zagadnień zupełnie obcych dla skontrolowanych placówek niepublicznych. Przez brak uzwiązkowienia grona nauczycielskiego w szkołach niepublicznych, nie występowały tam jakiegokolwiek nieprawidłowości choćby na polu współpracy w tworzeniu wewnątrzzakładowych źródeł prawa i respektowania przez pracodawcę uprawnień organizacji związkowej. Przez maksymalne uproszczenie w szkole niepublicznej systemu wynagradzania i zubożenie składników wynagrodzenia, nie wystąpiły pojawiające się w placówkach samorządowych nieprawidłowości w zakresie dodatku

motywacyjnego i innych składników zmiennych (za warunki, za niepełnosprawności sprzężone wychowanków).

Reasumując, zakres i przedmiot nieprawidłowości w placówkach publicznych był zupełnie odmienny od nieprawidłowości stwierdzonych w szkołach niepublicznych. Z pewną ostrożnością można natomiast stwierdzić, iż charakter środków prawnych w placówkach niepublicznych zdaje się być niekiedy podobny do tych, jakie są wydawane w zakładach, przedsiębiorstwach biznesowych. Pomimo tego, iż w szkołach zarówno publicznych, jak i niepublicznych pracują nauczyciele zajmujący się de facto tym samym, to z analizy środków prawnych wydanych po kontroli wynika, iż różni ich bez mała wszystko inne, począwszy od warunków pracy i płacy, a kończąc na zabezpieczeniu socjalnym.

Najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa wydaje się, iż niezmiennie pozostaje brak wystarczającej znajomości prawa pracy wśród dyrektorów i kadry zarządzającej organów prowadzących, co do specyfiki i odmienności prawa pracy nauczycieli. Kolejną sprawą, która pośrednio przekłada się na niezadowolający stan przestrzegania przepisów jest wyprowadzenie z wielu placówek oświatowych i tym samym ze struktur pracodawcy – obsługi księgowej. Dyrektorzy przez to faktycznie utracili część swych uprawnień zarządczych i nie mając możliwości samodzielnego dysponowania finansami swojej szkoły jednocześnie pozostają ciągle za niego odpowiedzialni. Niezmiennie wśród przyczyn naruszeń, po raz kolejny nie może zabraknąć kwestii niewystarczających środków finansowych na oświatę. Dyrektorzy szukając oszczędności sami tak kreują przydział godzin nauczycielom, aby przez ich łączenie ci mieli wyższe pensum i tym samym mniej godzin ponadwymiarowych. Ponadto, szukanie oszczędności posunęło się już do tego stopnia, że dyrektorzy niekiedy przyznają dodatki motywacyjne w wysokości np. 1,5%, co pozbawione jest jakiegokolwiek waloru motywacyjnego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowano do pracodawców 6 wystąpień, zawierającym w badanym obszarze 27 wniosków. Na dzień 17.01.2024 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie otrzymał od adresatów środków prawnych informacje o wykonaniu 24 wniosków z 5 wystąpień.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 53 porad z zakresu prawa pracy i 31 porad z zakresu bhp. Dodatkowo, w roku sprawozdawczym w trzech placówkach oświatowych na wniosek organizacji związkowych udzielono porad prawnych w temacie identyfikacji i przeciwdziałania zagrożeniom mającym znamiona mobbingu oraz zakresie uprawnień organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w 2023 r. kontrole w wytypowanych placówkach oświatowych nie wykazały w sposób istotny znacznych nieprawidłowości w obszarach związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości wystąpiły co prawda spektakularne uchybienia, ale były one jednostkowe i tym samym należałoby je traktować jako odosobniony przypadek, a nie typowy lub reprezentatywny. Niewątpliwie satysfakcjonujące jest to, iż w żadnej z przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono przypadku powierzania nauczycielom innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie.

Niepokojącym wydaje się ciągle znaczna ilość nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dotycząca dystrybucji środków, albo wprost zamieszczonych w regulaminie zapisów, które stały w jawnej sprzeczności z ustawą. Jest to o tyle zastanawiające, że aktywność organizacji związkowych na polu socjalnym (zarówno w wymiarze wpływania na treść regulaminów, jaki i samej dystrybucji środków) wydawałoby się, iż jest najbardziej widoczną i dzięki regulacjom ustawy o związkach zawodowych nieskrępowaną działalnością. Obraz wyłaniający się z przeprowadzonych kontroli jakby temu przeczył. Podobnie zastanawiające jest, że pomimo uzwiązkowienia wszystkich kontrolowanych placówek, to funkcja Społecznego Inspektora Pracy obsadzona była zaledwie w dwóch z nich.

Kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia w ramach Strategii kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w zakresie tematu „Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia” przeprowadzili łącznie 26 kontroli w 26 podmiotach, co stanowiło 25% kontroli prowadzonych łącznie z tematem „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie”.

Przeprowadzone postępowania kontrolne wykazały najwięcej nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. W 13 postępowaniach kontrolnych stwierdzono, że pracodawca nie zapewniał by co najmniej jedna część wypoczynku obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, ponadto w 9 przypadkach stwierdzono, że pracodawca nie udzielił niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego do dnia 30.09. następnego roku kalendarzowego.

W zakresie czasu pracy oraz dokumentacji z nim związanej – w 8 przypadkach stwierdzono, iż pracodawcy nie ustalili systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w formie obwieszczenia. W 7 postępowaniach kontrolnych stwierdzono, iż pracodawca nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy. Opisywana nierzetelność polegała na niewykazywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczby godzin pracy, rodzaju i wymiaru usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W 5 przypadkach pracodawca nie udostępnił pracownikom informacji wynikającej z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, a w 4 – informacja ta miała charakter niepełny bądź niedokładny.

W trakcie 3 postępowań stwierdzono prowadzenie dokumentacji pracowniczej w sposób nieuporządkowany, bez podziału na części, bez wykazu dokumentów.

W zakresie legalności zatrudnienia najczęściej powtarzającą się nieprawidłowością było nieopłacenie, bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy (6 przypadków), w 4 przypadkach stwierdzono nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, tj. powyżej 7 dni.

Pozostałe nieprawidłowości miały charakter jednostkowy, jak np. nieterminowa wypłata wynagrodzenia (1 przypadek); nieterminowe wydanie świadectwa pracy (1 przypadek).

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

Nieprawidłowości związane z udzielaniem urlopów wypoczynkowych, zarówno według inspektorów pracy, jak i pracodawców, związane były z faktem, iż okres najbardziej intensywnych prac na budowie przypada w okresie wakacyjnym (VI – IX). Firmy budowlane chciały wykorzystać odpowiednie warunki pogodowe, by przyspieszyć postępy prac. Terminy realizacji zleceń w ograniczonym składzie załogi wymusiły pracę non stop, bez przerw urlopowych. Według pracodawców, brak 14-dniowego urlopu wynikał również ze sprzeciwu samych pracowników. Pracodawcy twierdzili, iż pracownicy nie chcieli chodzić na dłuższe urlopy, woleli wykorzystać pojedyncze dni.

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 98 wniosków w 21 wystąpieniach. Na podstawie informacji udzielonych po przeprowadzonych postępowaniach kontrolnych ustalono, że pracodawcy zastosowali się do skierowanych środków prawnych oraz podjęli odpowiednie kroki zmierzające do uniknięcia podobnych uchybień w przyszłości.

W związku z naruszeniami dotyczącymi nieopłacenia składek na Fundusz Pracy na dwóch pracodawców nałożono 2 mandaty karne na kwotę po 1 000 zł. W przypadku 2 kontroli – za naruszenia dotyczące nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych – nałożono mandaty karne w wysokości odpowiednio 1 100 zł oraz 1 000 zł.

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

Niemniej jednak, przeciążenie organizmu związane z pracą ponad obowiązującą normę czasu pracy, brak odpowiednio długiego odpoczynku, prowadzą do nieuwagi, braku koncentracji, a to z kolei stanowi jedną z podstawowych przyczyn wypadków przy pracy, tak częstych na placach budowy. W związku z tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie będzie kontynuować działalność kontrolno-nadzorczą w omawianej branży, celem uwrażliwiania pracodawców na konsekwencje z pozoru nieistotnych naruszeń czasu pracy. Ponadto, będziemy organizować szkolenia dla pracowników budowlanych, mając na uwadze zwiększenie ich świadomości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

2.3. Legalność

W 2023 r. zadania w zakresie legalności obejmowały:

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

Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 1 299 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 1 278 podmiotach, które łącznie powierzały pracę 18 433 osobom, w tym 14 399 pracownikom i 3 675 osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2023 r. ujawniono:

- niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego pracowników i osób wykonujących pracę w ramach umowy zlecenia – na 7 510 zbadanych przypadków: 105 osób nie zostało zgłoszonych do ZUS, co stanowi 1,4%, natomiast 660 osób pracowało nielegalnie okresowo, tj. 8,8%, łącznie biorąc pod uwagę ten parametr 10,2% osób wykonywało pracę nielegalnie;

- niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – na 5 693 zbadanych przypadków: 125 osób nie posiadało umowy (2,2%), a odnośnie do 68 osób stwierdzono potwierdzenie umowy po terminie (1,1%), łącznie biorąc pod uwagę ten parametr 3,4% osób wykonywało pracę nielegalnie.

Sumując dwa powyższe parametry możemy uznać, iż w 2023 r. 13,6% osób zbadanych wykonywało pracę nielegalnie.

Dla porównania, w 2022 r. stwierdzono 6,6% osób nielegalnie zatrudnionych, w 2021 r. – 428 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowi 5,3% ogólnej liczby osób objętych badaniem, w 2019 r. – 413 osób, które świadczyły pracę nielegalnie, co stanowiło 4,2% ogólnej liczby osób objętych badaniem, natomiast w 2018 r. przypadków nielegalnego powierzenia pracy w całym okresie jej wykonywania stwierdzono 350, co z kolei stanowiło 3,8% ogólnej liczby badanych osób.

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

- niepowiadomienie przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej – spośród 659 osób objętych kontrolą, 6 nie powiadomiło PUP, w tym jedna osoba pobierająca zasiłek,
- nieopłacenie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – stwierdzono w odniesieniu do 649 osób z 7 956 osób objętych kontrolą (ogólna kwota zaległości wyniosła 249 597 zł),
- nieterminowe opłacanie składek, które dotyczyło 1 727 osób na 7 956 poddanych kontroli.

W 2023 r., podobnie jak w latach ubiegłych, większość kontroli zrealizowano w firmach małych, powierzających pracę niewielkiej liczbie osób – do 9 osób lub średnich – do 50 zatrudnionych. W podmiotach zaliczonych do tych kategorii przeważnie stwierdzano nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

Kontrole legalności zatrudnienia w dużych podmiotach, tj. zatrudniających powyżej 50 pracowników lub powierzających inną pracę zarobkową tak dużej liczbie osób należały do rzadkości. Sporadycznie kontrolowane były podmioty zatrudniające powyżej 250 osób. W firmach dużych (powyżej 50 osób) głównym badanym zagadnieniem, najbardziej istotnym z perspektywy zgromadzonych doświadczeń, była terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy. W firmach tych pozostałe zagadnienia weryfikowane podczas kontroli, jeśli nawet wystąpiłyby w tym zakresie nieprawidłowości, miałyby one charakter incydentalny.

Znaczącą większość kontroli przeprowadzonych została w podmiotach z sektora prywatnego (1 267) – nieprawidłowości stwierdzono w trakcie 611 kontroli, w wyniku których zastosowano środki prawne w zakresie ujawnionych nieprawidłowości:

- podmioty prywatne krajowe – przeprowadzono 1 209 kontroli i w 575 kontrolach wydano środki prawne (47,6%),
- podmioty prywatne zagraniczne – 32 kontrole i w 20 kontrolach zastosowano środki prawne (62,5%),
- podmioty prywatne mieszane – 26 kontroli i w 16 kontrolach zastosowano środki prawne (61,5%).

W sektorze publicznym, czyli państwowym lub samorządowym przeprowadzono 27 kontroli (2 kontrole w podmiotach państwowych, 25 – w samorządowych), a nieprawidłowości stwierdzono w 5 podmiotach samorządowych, kierując do nich środki prawne z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich, w odniesieniu do jednostek państwowych stwierdzono nieprawidłowości w jednym przypadku.

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

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

- w zakładach małych (do 9 osób) – przeprowadzono 931 kontroli, a w 429 kontrolach wydano środki prawne, co stanowi 46,1% wykonanych kontroli,
- w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób – przeprowadzono 299 kontroli, a w 150 kontrolach wydano środki prawne, co stanowi 50,2% wykonanych kontroli,
- w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób – przeprowadzono 62 kontrole, a w 36 kontrolach wydano środki prawne, co stanowi 58,1% wykonanych kontroli,
- w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób – przeprowadzono 7 kontroli, a w 4 kontrolach wydano środki prawne, co stanowi 57,1% wykonanych kontroli.

Zarówno w 2023 r., jak i w latach poprzednich, najczęściej kontrolowanymi branżami były: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, pozostała działalność usługowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz transport i magazynowanie. W tym miejscu nie można pominąć faktu, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie znaczną część kontroli zrealizowanych w ramach tematu dotyczącego legalności zatrudnienia obywateli polskich przeprowadzono na skutek skarg. W tych przypadkach inspektorzy pracy nie mieli wpływu na dobór podmiotów do kontroli pod względem wielkości, liczby osób świadczących pracę, branży itp. Niemniej jednak wskazywane w skargach podmioty należy zaliczyć głównie do małych i średnich podmiotów gospodarczych, działających w w/w branżach.

W branżach, które zgodnie z wytycznymi należy objąć kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich, przeprowadzono w 2023 r. najwięcej kontroli. I tak w branży handel i naprawy przeprowadzono 414 kontroli, a w 196 – wydano środki prawne dotyczące badanych zagadnień w celu usunięcia nieprawidłowości, co daje 47,3%. Pod względem ilości przeprowadzonych kontroli drugie miejsce zajęła branża przetwórstwo przemysłowe – zrealizowano 214 kontroli, a w 88 – wydawano środki prawne, co stanowi 41,1%. W bieżącym roku sprawozdawczym dużą ilość kontroli wykonano w podmiotach działających w branży budownictwo, tj. 174, a w 97 kontrolach wydawano środki prawne z tematu T 013, co daje 55,7%.

Dla porównania, w 2022 r. najwięcej kontroli przeprowadzono, podobnie jak w roku bieżącym, w branży handel i naprawy – przeprowadzono ich 412, a w 122 – wydano środki prawne, co daje 29,6%. Pod względem ilości przeprowadzonych kontroli drugie miejsce zajęła branża budownictwo, tj. 255 kontroli, a w 87 – wydawano środki prawne, co daje 31,6%. Natomiast na trzecim miejscu znalazła się branża przetwórstwo przemysłowe – zrealizowano 233 kontrole, a w 73 – wydawano środki prawne, co stanowi 31,3 %.

Porównując – rok do roku – skalę wydawanych środków prawnych zauważymy, że w 2022 r. na pierwszym miejscu pod tym względem znalazła się branża transport i magazynowanie, gdzie w 35 kontrolach wydano środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia (na 69 przeprowadzonych kontroli), co stanowi 50,7%, natomiast w bieżącym roku – na 47 przeprowadzonych kontroli, środki prawne wydano w 29, co dało 61,7%.

Na drugim miejscu w 2022 r. znalazła się branża usługi administrowania z 44,7% – środki prawne wydano w 17 kontrolach na 38 przeprowadzonych kontroli. Natomiast w 2023 r. kontroli wykonano 41, a w 24 kontrolach wydawano środki prawne, co dało 58,5%. Kolejne miejsce zajęło zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, w której to branży, na 153 przeprowadzonych kontroli, środki prawne wydano w 63 kontrolach, co dało 41,2%. Tak duża ilość przeprowadzonych kontroli mogła być spowodowana tym, że w 2022 r. branża ta wróciła do normalnego funkcjonowania po zniesieniu obostrzeń związanych z epidemią Covid. W 2023 r. branża zakwaterowanie i usługi gastronomiczne także przyniosła procentowo wysoki odsetek wykrytych nieprawidłowości – 55,7%, czyli na 97 przeprowadzonych kontroli w 54 stwierdzono nieprawidłowości z legalności zatrudnienia, wydając środki prawne z tego tematu.

W 2023 r. nie stwierdzono przypadków:

- naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania przy zatrudnieniu na wolnym miejscu zatrudnienia lub przygotowania zawodowego,

- nasuwających podejrzenie występowania pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

W 2023 r. odnotowano występowanie nieprawidłowości w odniesieniu do wszystkich zagadnień, które były badane w ramach kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich również w latach ubiegłych. Również przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w większości pokrywają się z określonymi w latach poprzednich.

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

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

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

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

Wyżej przedstawione zjawiska występują w różnym stopniu nasilenia. W dużej mierze zależy to od sposobu prowadzenia działalności gospodarczej, znajomości zasad funkcjonowania w gospodarce wolnorynkowej, a także związanej z tym świadomości prawnej. Brak należytej wiedzy z zakresu prawa pracy, co może wynikać z dużej ilości przepisów prawa, którym podlega przedsiębiorca, uniemożliwia właściwe kształtowanie jakości zatrudnienia w kontekście własnych możliwości finansowych. Konsekwencją tego jest rezygnowanie z przestrzegania przepisów – tzw. szeroko rozumianej „biurokracji” i świadome „działania na skróty”, czyli w szarej strefie. Krótkookresowe korzyści (nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne, podatki itp.) mogą w niektórych przypadkach sprawiać wrażenie dokonania właściwego wyboru. Takie podejście jest często weryfikowane w trakcie kontroli, w szczególności, gdy zostanie stwierdzone wykroczenie.

Utrzymująca się „opłacalność” podejmowania działań w „szarej strefie”, a więc zatrudnianie osób bez umów o pracę potwierdzonych na piśmie, w celu uniknięcia obciążeń wynikających z zatrudnienia pracowników, np. ponoszenia kosztów badań profilaktycznych,

szkoleń bhp, zakupu odzieży i obuwia roboczego, dodatków do wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, składek na ubezpieczenie społeczne, podatków itp. sprzyja działaniom niezgodnym z prawem.

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

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

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

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

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

Od 2017 r. pojawiła się nowa grupa osób, która nie jest zainteresowana jakąkolwiek umową z uwagi na otrzymywanie z różnych instytucji wsparcia finansowego, zapomóg i programu 500+. Ta sytuacja trwa nadal, co często podnoszą przedsiębiorcy mówiący o swoich byłych pracownikach pracujących przy pracach dorywczych bez umowy i pobierających 500+. Wskazywali na ten problem podczas kontroli przedsiębiorcy z branży budowlanej, informując, że ich pracownicy odchodzą z pracy, pobierając świadczenia i pracując dorywczo na czarno. Przez takie działania nie mają ludzi do pracy, mimo iż w branży budowlanej wynagrodzenia nie należą do najniższych.

Nie bez znaczenia jest również lansowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu rozwiązania wszelkich bolączek związanych z ponoszeniem kosztów powierzenia pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym inną pracę zarobkową. W większości przypadków odbywa się to bez należytego prawnego przygotowania lub przeciwnie – w poczuciu celowego działania (celem tym jest ominięcie „krępujących” przepisów prawa pracy). Metoda ta jest stosowana najczęściej w podmiotach większych,

organizacyjnie zaawansowanych, których służby pracownicze znacznie lepiej znają prawo pracy niż osoby prowadzące małe podmioty gospodarcze.

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

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

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

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

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

W 2023 r. nie były podejmowane na szeroką skalę działania o charakterze prewencyjnym dedykowane zagadnieniom z obszaru legalności zatrudnienia obywateli polskich, niemniej jednak w okresie sprawozdawczym przeprowadzono 4 prelekcje dotyczące tematyki legalności zatrudnienia oraz handlu ludźmi dla uczniów ostatnich klas w następujących szkołach:

- 1 szkolenie dla uczniów Zespołu Szkół nr 2 w Krasnymstawie, 57 uczniów,
- 2 szkolenia dla uczniów Zespołu Szkół w Trawnikach, 98 uczniów,
- 1 szkolenie dla uczniów w Zespole Szkół w Piaskach, 66 uczniów.

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

Współpraca z instytucjami działającymi w obszarze lokalnego rynku pracy (starostowie, powiatowe urzędy pracy, ZUS) przejawiała się w 2023 r. przede wszystkim w informowaniu ich o stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowościach oraz podejmowaniu kontroli na podstawie informacji przekazanych przez ZUS czy urząd pracy:

- do starostów i powiatowych urzędów pracy skierowano 3 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach,
- do ZUS skierowano 24 pisma o nieprawidłowościach (niezgłaszanie osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy) oraz przeprowadzono na wniosek ZUS 15 kontroli.

Ponadto do powiatowych urzędów pracy kierowano zapytania o osoby bezrobotne.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 2023 r. inspektorzy pracy skierowali do administracji skarbowej 4 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach. Ponadto na wniosek administracji skarbowej przeprowadzono 7 kontroli.

Współpraca ze starostami i powiatowymi urzędami pracy utrzymywana jest na poziomie, który można określić jako więcej niż dobry. Sprzyja temu zbieżność działań prowadzonych w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy. Starostowie oraz powiatowe urzędy pracy, z którymi na bieżąco staramy się współdziałać, są żywo zainteresowani współpracą w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia lub powierzania innej pracy zarobkowej z naruszeniem przepisów ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy. Wykazywali duże zainteresowanie naszymi propozycjami i czynnie włączali się do ich realizacji. Pomimo, iż w 2023 r. sekcja legalności zatrudnienia nie prowadziła akcji prewencyjno-promocyjnych organizowanych i realizowanych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego, jak to miało miejsce w latach ubiegłych, to współpraca z powiatowymi urzędami pracy przebiega zadawalająco.

Kolejnym przykładem wysoko przez nas ocenianej współpracy może być szybkie uzyskiwanie informacji na temat osób bezrobotnych, objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy.

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

W 2023 r. administracja skarbowa, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie przekazywała do OIP w Lublinie anonimowe pisma osób zgłaszających do nich przypadki pracy „na czarno”. Sygnały te, o ile znajdowały się w nich wątki dotyczące legalności zatrudnienia i dawały szansę przeprowadzenia skutecznej kontroli, były uwzględniane przy planowaniu kontroli.

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

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 315 kontroli w 302 podmiotach, w których badali legalność zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, tj. o 26,40% (428) mniej w odniesieniu do liczby kontroli zrealizowanych w roku poprzednim.

Z danych zgromadzonych w 2023 r. wynika, że podmioty objęte kontrolą w w/w obszarze powierzały pracę 3 486 cudzoziemcom. Ich udział w ogólnej liczbie osób świadczących pracę na rzecz tych podmiotów wzrósł do 15,17% - w roku ubiegłym wynosił on 8%. W przeliczeniu na jedną kontrolę średnia liczba cudzoziemców w kontrolowanym podmiocie wyniosła 11. W roku poprzednim okresie sprawozdawczym osiągnęła wartość 7. W latach wcześniejszych wartości były zbliżone do obecnego – w 2021 r. przypadła 15 cudzoziemców/kontrolę, a w 2020 r. – 11. Zaobserwowaliśmy wzrost udziału cudzoziemców

w ogólnej liczbie osób świadczących pracę na rzecz podmiotów kontrolowanych w stosunku do roku ubiegłego.

Większa liczba cudzoziemców (3 486, gdy w 2022 r. było ich 2 937) zatrudnionych, bądź świadczących inną pracę zarobkową, w znacząco mniejszej liczbie skontrolowanych podmiotów (302, gdy w roku 2022 r. było ich 409) świadczy o zwiększeniu się udziału cudzoziemców w lokalnym rynku pracy. W związku z tym zauważono, że utrzymuje się tendencja wzrostu prawdopodobieństwa napotkania cudzoziemców w zakładach kontrolowanych, a co się z tym wiąże o powszechności ich uczestnictwa w lokalnym rynku pracy. Wzrost liczby obcokrajowców przypadającej na jedną kontrolę zdaje się wskazywać na to, że po ich pracę sięga coraz więcej podmiotów gospodarczych. Sprzyjają temu z jednej strony utrzymująca się w dalszym ciągu chęć niesienia pomocy obywatelom kraju, na obszarze którego toczą się działania wojenne, z drugiej uproszczone procedury ułatwiające powierzanie pracy obywatelom Ukrainy, w szczególności wprowadzone ustawą z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, rozpowszechnione w środkach masowego przekazu oraz urzędach i instytucjach zajmujących się problematyką legalnego powierzania pracy cudzoziemcom. Sprzyja temu również fakt wzrostu liczby podmiotów prowadzonych przez obywateli Ukrainy, którzy korzystając z udogodnień wprowadzonych centralnie w ramach przeciwdziałania skutkom działań wojennych, aktywizują znaczną część obywateli swojego kraju do pracy nie tylko na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ale również poza jej granicami.

Uzyskane w 2023 r. wyniki wskazują, że średnia liczba cudzoziemców świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach, w przeliczeniu na jedną kontrolę, wzrosła niemalże dwukrotnie w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym. Natomiast liczba cudzoziemców objętych kontrolą spadła o 31,32%. W bieżącym roku sprawozdawczym było ich 1 329, a w 2022 r. – 1 935. Pomimo tego odnotowano większą liczbą osób, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. W 2023 r. stwierdzono 118 takich przypadków, natomiast w 2022 r. było ich 107 (wzrost o 10,28%).

Analizując grupy cudzoziemców w zależności od podstawy umożliwiającej wykonywanie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej możemy stwierdzić, że odnotowaliśmy następujące wyniki w zakresie nielegalnego powierzenia pracy:

- obowiązek posiadania zezwolenia na pracę: w 2023 r. – 62 przypadki, gdy w 2022 r. było ich 54 – wzrost o 14,8%,
- praca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi: w 2023 r. – 11 przypadków, gdy w 2022 r. było ich 23 – spadek o 52,17%,
- praca w związku z powiadomieniem właściwego powiatowego urzędu pracy (ob. Ukrainy): w 2023 r. – 45 przypadków, gdy w 2022 r. było ich 30 – wzrost o 50%.

Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym nie stwierdzono nielegalnego powierzenia pracy osobom wykonującym pracę sezonową.

Liczba przeprowadzonych kontroli jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości podmiotów kontrolowanych określonej w oparciu o liczbę osób świadczących w nich pracę. W 2023 r. przeprowadzono następującą liczbę kontroli:

- w firmach powierzających pracę do 9 osób – 164 kontrole,
- w firmach powierzających pracę od 10 do 49 osób – 87 kontroli,
- w firmach powierzających pracę od 50 do 249 osób – 45 kontroli,
- w firmach powierzających pracę 250 osób i więcej – 19 kontroli.

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

W 2023 r. ponad 38% kontroli, w ramach których weryfikowano zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców zostało zainicjowanych skargami. Wskaźnik ten był zatem wyższy o ponad 8% w porównaniu do 2022 r., w którym kontroli skargowych w zakresie tematu było ok. 30%.

W ramach realizacji w 2023 r. zadania dotyczącego legalności zatrudnienia cudzoziemców, kontrolą objęto 1 329 obcokrajowców, tj. 38,12% (w 2022 r. 65,9%) ogólnej liczby cudzoziemców świadczących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów. Wśród tych osób:

- 392 (29,49%) uzyskało prawo do wykonywania pracy na terytorium RP na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi,
- 89 (6,7%) na podstawie zezwoleń na pracę sezonową, oraz
- 438 (32,95%) na podstawie powiadomień powiatowych urzędów pracy.

Łatwo zauważyć, że uproszczona procedura „pomocowa” wprowadzona ustawą z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w istotny sposób ułatwiła polskim podmiotom gospodarczym korzystanie z możliwości powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym przypadkiem obywatelom Ukrainy. Możemy dodatkowo stwierdzić, że łącznie na podstawie uproszczonych procedur umożliwiających powierzenie pracy obcokrajowcom („oświadczeń” i „powiadomień”) pracę podjęło 830 spośród 1 329 cudzoziemców, tj. 62,45%. Oznacza to, że ok. 62% cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy, uzyskało prawo do pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w oparciu o procedury ułatwiające polskim podmiotom pozyskiwanie osób do pracy spoza naszego kraju. W roku poprzednim na podstawie w/w procedur uproszczonych prawo do pracy na terytorium RP uzyskało 62,69% obcokrajowców objętych kontrolą – tj. na zbliżonym poziomie.

W dalszym ciągu, tak jak w roku ubiegłym, obserwujemy spadek udziału cudzoziemców posiadających prawo do pracy na podstawie zezwoleń na pracę sezonową – w 2023 r. osiągnął on wartość 6,7%, a w poprzednich latach: w 2022 r. – 7,65%, w 2021 r. wynosił 10% i był mniejszy o ok. 40% od ustalonego w 2020 r.

W 2023 r. na terenie województwa lubelskiego najczęściej pracę podejmowali obywatele:

- Ukrainy – 858 osób,
- Białorusi – 357 osób,
- Uzbekistanu – 20 osób,
- Gruzji – 17 osób,
- Turcji – 10 osób,
- Indii – 7 osób,
- Armenii, Filipin, Mołdowy, Zimbabwe – po 5 osób.

Pojedyncze przypadki dotyczą pozostałych narodowości: Azerbejdżan, Bangladesz, Francja, Irlandia, Kongo, Liban, Litwa, Macedonia, Niemcy, Syria, Tunezja – po 1 osobie, Chiny – 4 osoby, Egipt, Słowacja, Włochy – po 2 osoby, Nepal, Rosja, Rumunia – po 3 osoby, Kazachstan, Turkmenistan – po 4 osoby.

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie ujawnili 118 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, w tym:

- 11 przypadków dotyczących osób, które uzyskały prawo do pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, oraz
- 45 przypadków dotyczących obywateli Ukrainy, którzy uzyskali prawo do pracy po powiadomieniu powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy.

W 2022 r. stwierdzono 107 przypadków nielegalnego powierzenia pracy obcokrajowcom, w 2021 r. było ich 123, a w 2020 r. – 45.

Odnosząc uzyskane wyniki do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą zauważymy, że w bieżącym roku sprawozdawczym udział nielegalnego powierzenia pracy w ogólnej liczbie cudzoziemców objętych kontrolą wyniósł – 8,88%. W latach poprzednich wynosił on: 2022 r. – 5,53%, 2021 r. – 11,79%, 2020 r. – 7,54%, 2019 r. – 11,35%, 2018 r. – 13%.

Porównując otrzymane wyniki zauważamy wzrost nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom w stosunku do roku ubiegłego. Nie osiągnął on na szczęście wyniku dwucyfrowego, jak to się zdarzało w latach poprzednich. Było to możliwe dzięki wytężonej

pracy inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Nie sposób w tym miejscu nie docenić wpływu centralnie prowadzonych w mediach ogólnopolskich akcji informacyjnych dotyczących ułatwień w zakresie powierzania pracy obcokrajowcom, na ogólny poziom świadomości prawnej podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom. W szczególności dotyczy to rozwiązań wprowadzonych przepisami ustawy z dnia 02.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz ustawy z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

W 2023 r. nielegalnie powierzono pracę obywatelom następujących państw:

- Ukraina – 82 osób (w 2022 r. – 71, w 2021 r. – 91, a w 2020 r. – 38),
- Białoruś – 11 osób (w 2022 r. – 23, w 2021 r. – 15, a w 2020 r. – 7),
- Uzbekistan – 9 osób,
- Gruzja – 6 osób (w 2022 r. – 4, w 2021 r. – 12, a w 2020 r. – 7),
- Kazachstan, Nepal, Zimbabwe – po 2 osoby,
- Chiny, Macedonia, Syria, Turkmenistan – po 1 osobie.

Dane uzyskane w bieżącym roku sprawozdawczym wskazują, że nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom wynikało z następujących powodów, podanych wg częstości wystąpienia:

- brak zezwolenia na pracę – 44 przypadki (3,31% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą – wzrost o 1,5 punktu procentowego – w 2022 r. udział ten wynosił 1,81%), w tym 25 obywateli Ukrainy, 8 obywateli Uzbekistanu, 5 obywateli Gruzji, po 2 obywateli Białorusi i Kazachstanu oraz po 1 obywateli Syrii i Turkmenistanu,
- praca na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – 33 przypadki (2,48% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą – wzrost o 0,48 punktu procentowego – w 2022 r. udział ten wynosił 2%), w tym 22 obywateli Ukrainy, 9 obywateli Białorusi oraz po 1 obywatelu Gruzji i Macedonii,
- brak umowy w formie pisemnej – 25 przypadków (1,88% ogólnej liczby cudzoziemców objętych kontrolą – wzrost o 0,99 punktu procentowego – w 2022 r. udział ten wynosił 0,89%), w tym 18 obywateli Ukrainy, 3 obywateli Gruzji, 2 obywateli Kazachstanu oraz po 1 obywatelu Chin i Uzbekistanu,
- podstawa pobytu nieuprawniająca do wykonywania pracy – 7 przypadków, w tym 3 obywateli Gruzji, 2 obywateli Kazachstanu oraz po 1 obywatelu Białorusi i Ukrainy,
- nielegalny pobyt – 2 obywateli Nepalu.

Dodatkowo z ustaleń wynika, że 152 cudzoziemców objętych kontrolą zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego po wymaganym terminie. W jednym przypadku stwierdzono niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego. Mając na uwadze definicję nielegalnego powierzenia pracy (art. 2 ust. 1 pkt 13 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) możemy stwierdzić, że okresowo świadczyli oni pracę nielegalnie. Oznacza to, że na 1 329 cudzoziemców objętych kontrolą 11,5% wykonywało pracę nielegalnie w związku z niezgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego. W 2022 r. udział ten wynosił 9,30%, a więc o 2,2 punktu procentowego mniej niż w bieżącym roku sprawozdawczym.

W związku z powierzaniem pracy obywatelom Ukrainy na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w 17 przypadkach stwierdzono uchybienia w zakresie terminowości powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, z których 11 zostało zakwalifikowane jako nielegalne powierzenie pracy. Te dane również wskazują na okresowe nielegalne powierzanie pracy obywatelom Ukrainy (bez wymaganego zezwolenia na pracę). Porównując uzyskane wyniki z poprzednim rokiem sprawozdawczym stwierdzamy spadek nieterminowego zgłoszenia do PUP o 23 przypadki (w 2022 r. było ich 40).

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r. wskazują, że podobnie jak w roku poprzednim nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom wystąpiło wyłącznie w podmiotach sektora prywatnego.

W 2023 r. inspektorzy pracy nie kierowali zawiadomień do prokuratury w związku z podejrzeniem możliwości popełnienia przez podmiot kontrolowany przestępstwa określonego w art. 218 § 1a, art. 219 oraz art. 189a w związku z art. 115 § 22 Kodeksu karnego.

Motywy działania w związku z powierzeniem nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom w dalszym ciągu jest:

- chęć utrzymania rentowności prowadzonej działalności gospodarczej na dotychczasowym poziomie,
- chęć osiągnięcia zysku lub jego zwiększenia, pomimo niesprzyjających warunków rynkowych (inflacja),
- uniknięcie formalności (procedura legalnego zatrudnienia wymaga pewnego wysiłku i wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów),
- przekonanie o możliwości uniknięcia konsekwencji – uproszczona procedura dotycząca obywateli Ukrainy i zawarta w niej zwłoka w informowaniu powiatowych urzędów pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – 14 dni pracy bez formalności (nie uwzględnia się obowiązku zawarcia umowy w wymaganej formie oraz obowiązku zgłoszenia do ZUS), większa współzależność stron nielegalnej pracy niż w przypadku obywateli Polski – przy jednoczesnym spodziewaniu się korzyści, czy to w postaci zysku, czy obniżenia kosztów w celu zwiększenia konkurencyjności własnej działalności gospodarczej. Dodając do tego niewielkie prawdopodobieństwo kontroli w przypadku realizowania prac krótkotrwałych, zwłaszcza w znacznej odległości od miejscowości, w których zlokalizowane są siedziba okręgowego inspektoratu pracy lub biura oddziałów, a ponadto:
- brak jasnego, jednoznacznego włączenia do definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi niezgłoszenia obcokrajowca do ubezpieczenia społecznego – wcześniej tak jasnkawo niewystępującego i niezbędnego w zaistniałych nowych okolicznościach polegających na możliwości powierzenia pracy obywatelom Ukrainy bez uprzedniego uzyskania prawa do pracy w Rzeczypospolitej Polskiej dla/lub przez tego cudzoziemca.
- brak przepisów penalizujących wprost niektóre naruszenia prawa bezpośrednio lub pośrednio związane z legalnością powierzenia pracy – niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, powierzenie pracy na innych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Dzięki wieloletniemu nadzorowi nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców prowadzonemu przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Straż Graniczną, a także działaniom podejmowanym przez Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie i powiatowe urzędy pracy, za powszechną należy uznać świadomość konieczności dopełnienia pewnych procedur przy zatrudnianiu cudzoziemców.

Kontrolowane podmioty niezależnie od upływającego czasu tłumaczą własne błędy w podobny sposób. Przeważnie wskazują na możliwość niewłaściwego interpretowania lub rozumienia przepisów, wielość przepisów ich obowiązujących jako prowadzących działalność gospodarczą, a co się z tym wiąże niedostateczną ich znajomość lub jej brak. Faktycznie najczęściej chodzi o rosnące koszty prowadzonej działalności i związane z tym trudności.

Podobnie jak w roku ubiegłym współpraca dotycząca legalności zatrudnienia cudzoziemców, za wyjątkiem współpracy ze Strażą Graniczną i Policją, sprowadzała się w zasadzie do wymiany korespondencji i informacji w wymaganym zakresie.

Z posiadanych danych wynika, że powiadomienia o ustaleniach dokonanych podczas kontroli, w trakcie których badano legalność zatrudnienia cudzoziemców, skierowano do następujących partnerów:

- Straż Graniczna – 6 powiadomień o wynikach kontroli (2022 r. – 4; 2021 r. – 11, 2020 r. – 4),

- Wojewoda Lubelski – 2 powiadomienia (2022 r. – 7; 2021 r. – 8, 2020 r. – 3),
- Marszałek Województwa Lubelskiego – 1 powiadomienie (2022 r. – 1),
- ZUS – 9 powiadomień (2022 r. – 4; 2021 r. – 8, 2020 r. – 2),
- Policja – 7 powiadomień (2022 r. – 2; 2021 r. – 1, 2020 r. – 2),
- Urząd Skarbowy – 3 powiadomienia (2022 r. – 1, 2021 r. – 2).

Ponadto przeprowadzono 15 kontroli (o 7 więcej niż w 2022 r.) na wniosek następujących podmiotów:

- Straż Graniczna – 4 kontrole,
- Policja – 5 kontroli (2022 r. – 1; 2021 r. – 4, 2020 r. – 2),
- ZUS – 4 kontrole (2022 r. – 2; 2021 r. – 3),
- Urząd Skarbowy – 2 kontrole.

W 2023 r. wspólnie z innymi organami przeprowadzono 16 kontroli – 9 ze Strażą Graniczną i 7 z Policją.

Jedną z kontroli prowadzonych wspólnie z Policją i Strażą Graniczną była kontrola zrealizowana w ramach działań inspirowanych przez Policję, dotyczących przeciwdziałania zagrożeniu handlu ludźmi. Zrealizowano ją w zakładzie prowadzącym działalność polegającą na przechowywaniu i handlu owocami. Działania przeprowadzono w powiecie opolskim. Podczas kontroli ustalono, że podmiot kontrolowany powierzał pracę 7 cudzoziemcom. Kontroli poddano trzy osoby (obywatel Ukrainy) świadczące pracę w dniu rozpoczęcia kontroli, tj. w dniu 14.06.2023 r. Odnośnie tych osób stwierdzono, że z cudzoziemcami zawarto umowy zlecenia oraz powiadomiono powiatowy urząd pracy o powierzeniu im pracy. W jednym przypadku stwierdzono, że dokonano tego po upływie wymaganego terminu 14 dni – stwierdzono, że jedna z obywaterek Ukrainy podjęła pracę w kontrolowanym podmiocie od dnia 29.04.2023 r., przy czym w zawartej z nią umowie zleceniu jako datę jej zawarcia oraz rozpoczęcia pracy podano 02.05.2023 r., natomiast powiatowy urząd pracy powiadomiono w dniu 15.05.2023 r. (najbardziej odległą zgodną z prawem datą pierwszego dnia powierzenia pracy był dzień 02.05.2023 r. i tak podano w umowie za wartej z cudzoziemką – faktycznie pracę powierzono jej od dnia 29.04.2023 r.).

Wszystkie osoby objęte kontrolą zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego w wymaganym terminie. Cudzoziemka, o której mowa wyżej została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego od dnia 02.05.2023 r., a nie od dnia 29.04.2023 r., tj. od faktycznego dnia powstania obowiązku ubezpieczenia.

Podczas kontroli ustalono również, że osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zleceń, w tym obywatelki Ukrainy objęte kontrolą, pracowały w tych samych okolicznościach i podlegały tej samej organizacji pracy, jak osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Pracowały w miejscu i czasie ustalonym przez podmiot kontrolowany, pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem. Sposób świadczenia pracy posiadał wszystkie cechy stosunku pracy. Było to podstawą do stwierdzenia, że umowy zlecenia zostały zawarte w okolicznościach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinny być zawarte umowy o pracę.

Pod kątem legalności pobytu czynności sprawdzające przeprowadzili funkcjonariusze Placówki Straży Granicznej w Lublinie. Stwierdzili, że cudzoziemki legalnie przebywały na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Podsumowując 2023 r. należy stwierdzić, że współpraca z organami działającymi w sferze aktywności cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej aktualnie w dużej mierze sprowadza się do wymiany informacji między urzędami, przekazywaniu sobie spraw do załatwienia zgodnie z właściwością. Na ten stan rzeczy nie miały i ma czas panującej w kraju epidemii (a następnie zagrożenia epidemiologicznego). Wówczas kontakty bezpośrednie zostały ograniczone lub stały się wręcz niemożliwe. Do tego działania wojenne na terytorium Ukrainy i związany z tym duży ruch migracyjny obywateli tego kraju w nieporównywalnie większym stopniu niż zwykle angażował poszczególne organy państwa. W szczególności dotyczyło to Straży Granicznej, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie oraz Policji.

W dniu 24.04.2023 r. dwóch inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Lublinie wzięło udział w charakterze obserwatorów, w zorganizowanych przez European Labour Authority (ELA) kontrolach prowadzonych przez belgijską Inspekcję Pracy w miejscowości Leuven. Tematyka prowadzonych czynności kontrolnych związana była z legalnością zatrudnienia m.in. obywateli polskich, jak również przestrzegania przepisów dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. Kontrole miały miejsce na placach budowy w trzech firmach budowlanych.

Robocze spotkanie przed rozpoczęciem kontroli było okazją do wymiany doświadczeń dotyczących transgranicznych problemów legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej, rozpatrywania wniosków IMI, w zakresie delegowania pracowników w ramach rynku pracy UE oraz umów zawieranych na podstawie polskich przepisów.

Polscy inspektorzy pracy mieli okazję zapoznać się ze sposobem prowadzenia kontroli przez inspektorów z Belgii.

W miesiącu VII 2023 r. jeden z inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Lublinie uczestniczył w delegacji Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu z Państwową Federalną Służbą Pracy, Zatrudnienia i Dialogu Społecznego w Belgii w sprawie wymiany informacji dotyczących delegowania pracowników.

Agencje zatrudnienia

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 20 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia. Podstawą do wszczęcia kontroli w 16 przypadkach była interwencja własna urzędu, a w 4 – skarga wniesiona do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W roku sprawozdawczym w kontrolowanych agencjach zatrudnienia stwierdzano naruszenia przepisów prawa w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dotyczyło to w szczególności agencji dotychczas niekontrolowanych. W następstwie przeprowadzonych kontroli wydano 13 wystąpień z 17 wnioskami oraz 3 polecenia ustne. W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia wszczęto postępowania zakończone skierowaniem do sądu 2 wniosków o ukaranie oraz nałożono 1 mandat karny.

W ramach prowadzonych kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- nieposiadanie wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – stwierdzono w 2 agencjach zatrudnienia,
- nieprzestrzeganie obowiązku terminowego przedstawienia marszałkowi województwa corocznej, pełnej informacji o działalności agencji zatrudnienia – stwierdzono w 6 agencjach zatrudnienia,
- niepoinformowanie Marszałka Województwa Lubelskiego o zmianie adresu siedziby agencji – stwierdzono w 1 agencji zatrudnienia,
- brak lokalu przeznaczonego na prowadzenie usług agencji – stwierdzono w 2 agencjach zatrudnienia,
- nieopłacanie składek na Fundusz Pracy w ustawowym terminie – stwierdzono w 1 agencji zatrudnienia. Wobec osoby odpowiedzialnej za stwierdzoną nieprawidłowość nałożono mandat karny w wysokości 1 000 zł.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości:

a) w ocenie inspektorów pracy:

- niewystarczająca znajomość przepisów regulujących zasady prowadzenia agencji zatrudnienia, jak również ich niezrozumienie zwłaszcza przez osoby będące cudzoziemcami lub też rozpoczynającymi działalność w tym zakresie,
- świadome nieprzestrzeganie przez podmioty przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia,
- nieterminowe wzajemne rozliczanie się podmiotów, tj. agencji i ich kontrahentów, co miało znaczący wpływ na wywiązywanie się z obowiązków między innymi wobec ZUS (dotyczy składek na Fundusz Pracy).

b) w ocenie przedstawicieli agencji zatrudnienia:

- niedostateczna znajomość przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2023 r. kontynuowana była stała współpraca z Marszałkiem Województwa Lubelskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie.

W trakcie roku na bieżąco wymieniano informacje z Wojewódzkim Urzędem Pracy dotyczące wyników kontroli przeprowadzonych w agencjach zatrudnienia. Przekazane informacje posłużyły do wszczęcia postępowania przez WUP w Lublinie dotyczącego wykreślenia z rejestru KRAZ agencji zatrudnienia. Na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy przeprowadzono w 2023 r. dwie kontrole.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami w podmiotach prowadzących agencje zatrudnienia skierowano do Marszałka Województwa Lubelskiego 2 zawiadomienia, w których poinformowano o prowadzeniu agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy bez wymaganego wpisu do rejestru KRAZ.

Dokonując oceny stanu przestrzegania prawa w przedmiotowym zakresie inspektorzy pracy proponują podjęcie następujących rozwiązań mających na celu zwiększenie praworządności oraz poprawę skuteczności podejmowanych działań przez organy kontrolne:

- podjęcie czynności legislacyjnych mających na celu uniemożliwienie prowadzenia agencji zatrudnienia, których siedziba mieści się w lokalach pełniących funkcję tzw. „wirtualnego biura”,
- zobowiązanie zarówno podmiotu zagranicznego działającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako agencja zatrudnienia, jak również podmiotu prowadzonego przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działającego jako agencja zatrudnienia, do wyznaczenia osoby posługującej się językiem urzędowym w stopniu umożliwiającym sprawne przeprowadzenie czynności kontrolnych,
- uzyskanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia możliwe dopiero po uprzednim ukończeniu przez podmiot zainteresowany odpowiedniego szkolenia obejmującego tematykę związaną z zasadami i warunkami świadczenia usług przez agencję zatrudnienia.

Pracownicy tymczasowi

W 2023 r. inspektorzy pracy realizując temat dotyczący zatrudniania pracowników tymczasowych przeprowadzili łącznie 8 kontroli w 8 agencjach zatrudnienia, gdzie łączna liczba pracujących wyniosła 971 osób (z czego 550 osób stanowili cudzoziemcy), natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 30 osób.

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

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

- 2 polecenia
- 8 wystąpień z 11 wnioskami
- nałożono 1 mandat karny w wysokości 1 000 zł.

Wśród naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wymienić należy:

- uchybienia występujące w treści pisemnych umów, w których zawarte są uzgodnienia pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem,
- uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego,

- nieterminowe zgłaszanie osób wykonujących pracę tymczasową do ubezpieczenia społecznego
- zawieranie w umowach o współpracy (zawartych z pracodawcami użytkownikami) zapisów ograniczających możliwość bezpośredniego zatrudnienia przez pracodawcę użytkownika osoby skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej.

Według osób reprezentujących agencje pracy tymczasowej przyczynami wystąpienia stwierdzonych nieprawidłowości były:

- błędna interpretacja obowiązujących regulacji prawnych,
- niedołożenie należytej staranności,
- duża rotacja wśród osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego, dotycząca zwłaszcza cudzoziemców, którzy porzucają pracę „z dnia na dzień”.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- niewystarczająca znajomość przepisów prawnych regulujących kwestie prowadzenia agencji zatrudnienia przez osoby chcące prowadzić lub już prowadzące taką działalność,
- marginalne traktowanie obowiązków o charakterze formalno-prawnym przez osoby odpowiedzialne za ten zakres funkcjonowania agencji zatrudnienia,
- stałe dążenie agencji zatrudnienia do jak największej minimalizacji kosztów zatrudniania.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zrealizował 8 kontroli z tematu przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników. Działaniami kontrolno-nadzorczymi objęto 8 podmiotów, które powierzały pracę 1 620 osobom. W zakresie form zatrudnienia dominowało zatrudnienie w ramach stosunku pracy – 1 573 osoby.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali:

- 3 nakazy zawierające po 1 decyzji
- 8 wystąpień zawierających 21 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- a) stwierdzono jeden przypadek wykonywania prac, które nie są zgodne z definicją pracy tymczasowej określonej w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- b) nie stwierdzono zapotrzebowania u kontrolowanych pracodawców użytkowników na zatrudnienie o stałym charakterze,
- c) co do zasady przestrzegane są przepisy dotyczące dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika,
- d) nie stwierdzono przypadków wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych czy innych ograniczeń związanych z pracą tymczasową.

Biorąc pod uwagę rodzaj środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w następstwie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników ulega stałej poprawie.

Ustalenia poczynione przez inspektorów pracy w trakcie prowadzonych czynności kontrolno-nadzorczych umożliwiły postawienie wniosku, iż przedsiębiorcy coraz bardziej ograniczają liczbę osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów o pracę. Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu wykazały tendencje powierzania pracy tymczasowej – w zakresie wykonywania czynności o charakterze krótkotrwałym – cudzoziemcom, w szczególności obywatelom Ukrainy.

Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie przeprowadził 24 kontrole (w 22 podmiotach) w zakresie problematyki delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług.

Większość kontroli prowadzonych w 2023 r. została zainicjowana wnioskami kierowanymi do Państwowej Inspekcji Pracy za pośrednictwem Elektronicznego Systemu

Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) przez zagraniczne instytucje. Najwięcej wniosków o pozyskanie informacji pochodziło z Belgii (18). W 2023 r. odnotowano dwa przypadki, kiedy kontrola była wynikiem własnych ustaleń inspektorów pracy.

W 2023 r. liczba kontroli związanych z realizacją powyższego tematu nieznacznie wzrosła w stosunku do roku ubiegłego (22). Kontrolowani pracodawcy najczęściej prowadzili działalność w sektorze budownictwa.

Należy zauważyć, że zakresem kontroli obejmowano nie tylko zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, ale również dotyczyły one prawnej ochrony pracy oraz bhp, w zakresie na jaki pozwalała organizacja pracy w danym podmiocie.

W okresie sprawozdawczym tematyka kontroli uwarunkowana była przede wszystkim zakresem pytań kierowanych za pośrednictwem instytucji łącznikowej i dotyczyła niezmiennie kwestii:

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

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2023 r. w ramach realizacji tematu delegowania pracowników z terytorium RP najczęściej ujawnione nieprawidłowości dotyczyły obszaru legalności zatrudnienia i polegały najczęściej na nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego pracowników oraz nie opłaceniu bądź nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy. Należy zauważyć, że pracownicy delegowani do pracy z terytorium RP byli zazwyczaj cudzoziemcami, w większości przypadków obywatelami Ukrainy, co wiązało się z dużym napływem obywateli tego kraju po wybuchu konfliktu zbrojnego. Czynności kontrolne obejmowały sprawdzenie legalności pobytu oraz pracy cudzoziemców w Polsce. W jednym ze skontrolowanych podmiotów ujawniono fakt nielegalnego powierzenia pracy 11 pracownikom. Ten sam pracodawca dopuścił do pracy bez wymaganych badań profilaktycznych 57 pracowników. W innej ze skontrolowanych spółek ujawniono liczne przypadki nie powiadomienia właściwego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca. Wystąpiły również nieprawidłowości polegające na nie przedstawieniu przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi tłumaczenia umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy na język dla niego zrozumiały. W ramach realizacji kontroli z powyższego tematu ujawniono przypadek naruszenia przepisów prawa pracy o fundamentalnym dla pracowników znaczeniu, tj. prawa do wynagrodzenia. Pracodawca jednej ze skontrolowanych spółek nie wypłacił 16 pracownikom wynagrodzenia za miesiąc IX 2023 r., w łącznej kwocie 52 049,74 zł.

Realizując czynności kontrolne inspektorzy pracy najczęściej napotykali na problemy związane z brakiem kontaktu lub utrudnionym kontaktem z przedsiębiorcami, których dotyczyły wnioski. W praktyce, w związku z prowadzoną kontrolą pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Polski reprezentowała osoba przez niego upoważniona, która pośredniczyła w pozyskaniu informacji niezbędnych do dokonania ustaleń kontrolnych. Adres pod którym zarejestrowana była siedziba firmy bardzo często był jednocześnie adresem biura wirtualnego. Zdarzały się przypadki, że pracownicy biur wirtualnych nie odbierali od inspektorów pracy

dokumentów doręczanych osobiście (upoważnień do kontroli, żądań), argumentując ten fakt tym, że nie zezwala na to umowa zawarta z podmiotem obsługiwanym. Jedynym możliwym sposobem doręczenia była wówczas wysyłka dokumentu za pośrednictwem operatora pocztowego, co znacznie wydłużało czynności kontrolne. Nie bez wpływu na kontakt z przedsiębiorcami miał wybuch konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy. Znaczna ich część to obywatele Ukrainy, którzy zarejestrowali działalność w Polsce, ale ich centrum działalności znajduje się niejednokrotnie poza terytorium RP. Problemem jest też kontakt z samym pracownikiem w razie konieczności przesłuchania go, bowiem najczęściej nie przebywał on na terenie naszego kraju. Podmioty delegujące cudzoziemców prowadzą nierzadko na terenie Polski działalność ograniczającą się jedynie do uzyskiwania dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców na terenie Polski, głównie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom wpisanych do ewidencji oświadczeń powiatowego urzędu pracy, choć w rzeczywistości praca wykonywana jest poza terytorium RP.

Z dokonanych przez inspektorów pracy ustaleń wynika, że stwierdzone nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy wynikały z braku środków finansowych po stronie podmiotów kontrolowanych. Jednocześnie przedsiębiorcy potwierdzali, że w sytuacji konieczności wyboru czy opłacić należne faktury, czy składki na ubezpieczenie społeczne, dokonują wyboru tych pierwszych, skarżąc się na wzrastające koszty prowadzenia działalności przy jednoczesnych problemach finansowych, do których przyczynia się jeszcze pandemia koronawirusa. Niektórzy pracodawcy tłumaczyli się również długim oczekiwaniem na zakończenie procedur administracyjnych prowadzonych w celu wydania nowego zezwolenia na pracę, oraz niespójnymi i skomplikowanymi regulacjami pozwalającymi na różną interpretację tego samego stanu faktycznego. Natomiast w kwestii powierzenia pracy niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu/zezwoleńiu oraz nie zapewnienia tłumaczenia umów stanowiących podstawę wykonywania pracy na język zrozumiały dla obcokrajowca, pracodawcy powoływali się na przeoczenie, bądź brak wiedzy w tym zakresie. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na zapewnieniu dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca (zezwoleńia, oświadczenia o powierzeniu pracy). Wydaje się również, że wprowadzenie przez Polskę po wybuchu konfliktu zbrojnego na Ukrainie rozwiązań prawnych ułatwiających zatrudnianie obywateli Ukrainy, spowodowało u części przedsiębiorców swobodniejsze podejście do obowiązujących na terenie naszego kraju przepisów prawa.

W 2023 r. realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia, w tym cudzoziemców, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie współpracował z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie tej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną, Wojewodą, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, występując z wnioskami o udostępnienie wymaganych do kontroli danych, jak również informując o stwierdzonych nieprawidłowościach. Najczęściej występowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz urzędów skarbowych. Wynikało to nierzadko z faktu, iż podmiot kontrolowany nie udostępnił wymaganej dokumentacji lub nie udzielił informacji, jak również z konieczności zweryfikowania informacji przekazanych przez instytucje kontrolne innych państw, w ramach wniosków kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy za pośrednictwem Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) przez zagraniczne instytucje.

Delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie – w 2023 r. – przeprowadził 3 kontrole zaplanowane w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług, w podmiotach wytypowanych do kontroli na podstawie analizy treści oświadczeń o delegowaniu pracowników, złożonych do Głównego Inspektoratu Pracy.

Liczba cudzoziemców delegowanych na terytorium RP:

Państwo siedziby pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP	Liczba cudzoziemców	
	z kraju UE/EOG i Szwajcarii	z kraju trzeciego
Białoruś	-	8

W roku sprawozdawczym kontroli pracodawców zagranicznych z państw trzecich poddano trzy podmioty białoruskie. Wszystkie spółki były obsługiwane przez jednego pełnomocnika i były ze sobą powiązane kapitałowo. Ta sytuacja odzwierciedla ustalenia z poprzednich lat. W 2023 r. były to spółki z Białorusi, natomiast w poprzednich latach – spółki rejestrowane na Ukrainie. Zarówno w bieżącym roku, jak w latach poprzednich, są to spółki obsługiwane (doradztwo i sprawy związane z zatrudnieniem) w zachodniej części Polski, a ich pracownicy wykonują jedynie prace budowlane na terenie naszego województwa.

Struktura gospodarcza naszego regionu powoduje tylko czasowe delegowanie pracowników do prac na terenie woj. lubelskiego, w ramach zleceń budowlanych realizowanych przez spółki zarejestrowane i obsługiwane poza naszym województwem. Doświadczenia z kontroli wskazują, że pracownicy firm z krajów dobrze rozwiniętych wykonują na terenie naszego województwa prace krótkoterminowe, szczególnie montażowe lub serwisowe. Ma na to wpływ gospodarka naszego regionu, nie mogąca konkurować z bardziej rozwiniętymi gospodarczo zachodnimi regionami Polski.

Podczas kontroli ustalono, że obywatele Białorusi zatrudnieni w spółkach zarejestrowanych na Białorusi czasowo byli delegowani do pracy na terytorium RP i posiadali zezwolenia na pracę w Polsce, jako pracownicy delegowani. Spółki faktycznie prowadziły znaczną działalność na terytorium Republiki Białorusi, a pracownicy na terytorium Polski wykonywali pracę tylko tymczasowo – w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Kontrole zrealizowane w podmiotach w 2023 r. przeprowadzono ze względu na złożone oświadczenia do Głównego Inspektoratu Pracy. W związku z tym, iż z zakresu tematycznego kontroli wynika obowiązek sprawdzenia stanowisk pracy osób delegowanych, do czynności kontrolno-nadzorczych zostały wytypowane spółki, których pracownicy – zgodnie z informacjami zawartymi w oświadczeniach – mieli być obecni w Polsce i pracować w kontrolowanych podmiotach. Jednak czynności kontrolne przeprowadzone w miejscach, w których mieli być obecni pracownicy zatrudnieni w wytypowanych spółkach nie przyniosły pożądanego rezultatu z uwagi na fakt zakończenia prac przez osoby wymienione w oświadczeniach.

W tym miejscu należy stwierdzić, iż nowelizacja ustawy dotycząca informowania o każdej zmianie w treści oświadczenia jest bardzo dobrą regulacją i przyczynia się do wzrostu efektywności pracy inspektorów pracy w zakresie kontrolowania pracodawców zagranicznych delegujących pracowników na terytorium Polski. W okresie sprawozdawczym nie było przypadku utrudniania lub braku możliwości przeprowadzenia kontroli w podmiotach wytypowanych do zbadania zagadnień w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP. Osoby wskazane w oświadczeniu współpracowały i przekazywały inspektorowi pracy wszystkie niezbędne dokumenty, udzielając informacji dotyczących delegowania pracowników oraz ich pracy w Polsce, niemniej jednak dokonanie ustaleń było wydłużone w czasie z uwagi na fakt, iż dokumenty znajdowały się poza naszym województwem.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, przestrzegania przepisów o czasie pracy, terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę, obowiązków związanych z badaniami lekarskimi i szkoleniami bhp, a także z terminowością składania oświadczeń do Głównego Inspektoratu Pracy.

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

Podczas czynności kontrolnych inspektor pracy podejmował działania o charakterze prewencyjnym w podmiotach delegujących pracowników na terytorium RP. Informował pracodawców o obowiązujących przepisach w zakresie prawnej ochrony zatrudnienia i technicznego bezpieczeństwa pracy, jak również o możliwości zwrócenia się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie celem uzyskania bezpłatnej porady prawnej. Porady prawne udzielane w związku z prowadzonymi kontrolami skutecznie przyczyniły się do poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy. Najczęściej poruszana problematyka porad prawnych dotyczyła obowiązujących w Polsce norm czasu pracy, minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz urlopów wypoczynkowych.

III. DZIAŁANOŚĆ PREWENCYJNA

1. Udzielanie porad prawnych

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie udzielono łącznie – 7 064 porady prawne, podczas których poruszono łącznie – 11 109 zagadnień, których przedmiot przedstawia się następująco:

- stosunek pracy – 5 129
- wynagrodzenie i inne świadczenia – 1 526
- urlopy wypoczynkowe – 737
- czas pracy – 694
- uprawnienia związane z rodzicielstwem – 430
- wypadki przy pracy – 151
- mobbing i dyskryminacja – 147
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 128
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 41
- inne – 2 126.

2023 r. obfitował w wiele fundamentalnych zmian w prawie pracy. Pierwszą zmianą była ustawa z dnia 01.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wprowadziła do Kodeksu pracy regulujące dotyczące badania trzeźwości pracowników oraz pracę zdalną. Weszły one w życie odpowiednio w dniu 21.02.2023 r. oraz 07.04. 2023 r. Nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące kontroli przez pracodawcę trzeźwości pracowników często budziły wątpliwości zarówno u pracowników jak i pracodawców. Pytania w powyższym zakresie dotyczyły m.in. czy kontrola ta może dotyczyć zarówno obecności alkoholu w organizmie pracownika jak i innych substancji działających podobnie do alkoholu, jakie kary są przewidziane przepisami za spożywanie alkoholu w pracy, ile alkoholu może mieć pracownik w wydychanym powietrzu i we krwi, w jaki sposób można stwierdzić nietrzeźwość pracownika, a także gdzie należy uregulować zasady trzeźwości. Wprowadzając kontrolę trzeźwości pracodawca musiał uwzględnić wymagania wynikające z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16.02.2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

Jeszcze większą nowelizacją Kodeksu pracy była ustawa z dnia 09.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta implementowała do polskiego systemu prawnego dwie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), tj. dyrektywę Parlamentu Europejskiego (UE) 2019/1152 z dnia 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego (UE) 2019/1158 z dnia 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE – tzw. dyrektywa work-life balance. Nowa regulacja, która weszła w życie w dniu 26.04.2023 r. wprowadzała kolejne zmiany w przepisach dotyczących zatrudnienia. Dotyczyły one m.in. nowych obowiązków informacyjnych w zakresie umów o pracę, zmiany w zasadach zawierania umów na okres próbny i czas określony, większej ochrony pracownika przed zwolnieniem. W znaczący sposób nowe regulacje zwiększyły uprawnienia pracowników

będących rodzicami. Wprowadzone rozwiązania budziły wiele wątpliwości i pytań zarówno po stronie pracowników jak i pracodawców oraz stawiały nowe wyzwania przed pracodawcami.

Wprowadzone zmiany przepisów Kodeksu pracy pociągnęły za sobą konieczność dostosowania do nich przepisów wykonawczych. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 08.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków zostało zastąpione rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 08.05.2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Wprowadzone zmiany wymagały także znowelizowania rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, z uwagi na nowe obowiązki pracodawców, oraz rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, poszerzając informacje o nowe uprawnienia pracowników.

Odpowiedzią na potrzeby rynku pracy związane m. in. z deficytem pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego było wprowadzenie w dniu 01.09.2023 r. zmian do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Ponadto od dnia 17.11.2023 r. zmianie uległo rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, które określało nowe obowiązki pracodawcy do wdrożenia w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia.

Największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w okresie sprawozdawczym dotyczyła stosunku pracy. Nowe regulacje, które weszły w życie w minionym roku wprowadziły wiele nowych przepisów dotyczących zatrudnienia, rozszerzając obowiązki pracodawców oraz wprowadzając nowe uprawnienia pracowników, które wzmacniały dodatkowo ochronę przed zwolnieniem. Wprowadzone rozwiązania stawiały nowe wyzwania przed pracodawcami, a przez to budziły wiele wątpliwości i pytań ze strony zarówno pracowników jak i pracodawców. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in. nowych uprawnień pracowniczych, dodatkowej ochrony przed zwolnieniem, nowych obowiązków informacyjnych w zakresie umów o pracę, rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, zniesienia zakazu dotyczącego współpracy z inną firmą zarówno na podstawie umowy o pracę jak i innej umowy. Zainteresowani pracownicy pytali o możliwość złożenia wniosku w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, o zmianę warunków zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, w tym polegającymi na zmianie rodzaju pracy, zmianie rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Pytania dotyczyły ponadto: dodatkowych przerw zaliczanych do czasu pracy, zasad zawierania umów na okres próbny, zrównania sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony pod względem zasad wypowiedzania umów o pracę. Niezmiennie porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in. nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, zmiany zakresu obowiązków, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Najczęściej pojawiającym się problemem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za

wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także możliwości wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnień do otrzymania świadectwa pracy. Mając na uwadze upływ terminów na odwołanie, bardzo ważne było właściwe pouczenie osób zgłaszających się po poradę co do możliwości dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Istotnym elementem udzielanych porad prawnych była również kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim organy inspekcji mogą kontrolować poszczególne zagadnienia.

Drugą pod względem ilościowym grupą pytań zadawanych w 2023 r., podobnie jak w poprzednich latach, dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na wysoki wzrost inflacji ustawodawca wprowadził dwie podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę – w miesiącu I oraz VII 2023 r., co spowodowało powstanie wątpliwości szczególnie zgłaszanych przez pracowników, czy pracodawca powinien poinformować swoich podwładnych o zmianie płacy minimalnej poprzez sporządzenie aneksu. Nadal niepokojącym sygnałem była duża liczba naruszeń z zakresu niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, obniżania bezpodstawnie wysokości tego wynagrodzenia, jak też dokonywania bezpodstawnych potrąceń. Z uwagi na często pojawiający się problem dotyczący terminowości wypłaty wynagrodzenia zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Interesantów pouczano również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia. Niezmiennie aktualne pozostały zagadnienia dotyczące naliczenia wynagrodzenia przez pracodawców składników, których nie uwzględnia się przy obliczeniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Interesanci pytali również o zagadnienia dotyczące wypłaty nagród, premii, dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w 2023 r. porad były urlopy wypoczynkowe. Najczęściej pojawiały się zagadnienia dotyczące sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego; urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu; urlopu wypoczynkowego należnego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy; sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi przymusowego urlopu bezpłatnego, bez zgody i wniosku pracownika. Znaczna liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, sytuacji w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, urlopu na żądanie, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Poruszając tematykę urlopów nie można zapomnieć o nowych dniach wolnych wprowadzonych od dnia 26.04.2023 r., tj. pięciodniowym urlopie opiekuńczym i dwóch dniach wolnego z tytułu działania siły wyższej. Pytania w tym zakresie najczęściej dotyczyły: czym różnią się nowe uprawnienia od dotychczasowych urlopów na żądanie i dwóch dni opieki nad dzieckiem; w jakich okolicznościach można wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej i o urlop opiekuńczy; czy wniosek o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej i pięciodniowego urlopu opiekuńczego jest dla pracodawcy wiążący; w jakiej formie należy złożyć przedmiotowe wnioski.

Czwartą pozycję w 2023 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, pojawiały się pytania czy pracodawca może nakazać pracownikowi wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a także w jaki sposób

pracodawca może rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych. Pytania dotyczyły również organizacji pracy w równoważnym systemie czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, systemu przerywanego czasu pracy oraz systemu zadaniowego czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, tendencje przejawiające się brakiem ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na materiał dowodowy świadczący o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie znajdują potwierdzenia w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 09.03.2023 r., która weszła w życie w dniu 26.04.2023 r. wprowadziła istotne zmiany w zakresie uprawnień pracowników wychowujących dzieci, z których mogą oni skorzystać w ustawowo wskazanych okolicznościach. Przewidziane uprawnienia miały na celu ułatwienie łączenia życia i obowiązków rodzinnych z wykonywaniem pracy. Pytania w powyższym zakresie dotyczyły: nowych zasad wykorzystania wydłużonego urlopu rodzicielskiego oraz okoliczności kiedy on przysługuje, nowych zasad wykorzystania urlopu ojcowskiego oraz na jakich zasadach ojciec dziecka może skorzystać z dodatkowego 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego. Duża liczba zainteresowanych skupiła się na pytaniu: czy pracownik może wykorzystać pozostały urlop w późniejszym terminie i na jakich zasadach, jakie dokumenty powinien złożyć pracownik ubiegający się o urlop rodzicielski. Niezmienienie natomiast pojawiające się pytania dotyczyły: możliwości rozwiązania stosunku pracy pracownicy w ciąży, okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego jak i wychowawczego, przerwy na karmienie, ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Pojawiały się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy związane z niesporządzeniem, pomimo zgłoszenia przez pracownika zdarzenia wypadkowego, dokumentacji powypadkowej, nie ustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nie przestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Nierzadko oczekiwali by osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się także na warunki higieniczno-sanitarne w jakich wykonywana jest praca. Niezmiennie pytania z jakimi zwracał się znaczny odsetek osób korzystających z porad dotyczył różnic między szkoleniem wstępnym ogólnym a szkoleniem wstępnym na stanowisku pracy, a także organizacji, częstotliwości i dokumentacji szkoleń okresowych. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców, dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Często też pojawiały się wątpliwości związane z obowiązkiem wykonania badań okresowych w sytuacji zniesienia od dnia 01.07.2023 r. stanu zagrożenia epidemicznego.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problem w danej sprawie,

ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy. Najczęściej interesanci oczekiwali weryfikacji i oceny określonych zachowań pracodawcy lub innych współpracowników wypełniających, ich zdaniem, znamiona mobbingu. Interesanci byli informowani, iż w zakresie zarzutu mobbingu to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu swym zakresem tematycznym nie odbiegała od zagadnień poruszanych w latach ubiegłych. W dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości społeczeństwa w zakresie mobbingu oraz równego traktowania. Nadal jednak zdarzają się przypadki błędnej kwalifikacji zachowań pracodawcy, kiedy jednorazowe zdarzenie, bądź nie do końca akceptowane polecenie przełożonego, traktowane jest przez nich jako działanie naruszające przepisy. W świetle polskiego orzecznictwa nie są mobbingiem w sensie prawnym również jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów (nie ma ofiary), niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Jest to symptomatyczne, iż pracownicy zainteresowani poradą często nazywają mobbingiem zachowania ze strony pracodawcy lub współpracowników, które nie wpisują się w definicję mobbingu z Kodeksu pracy. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Osoba udzielająca porady prawnej w tej tematyce, musi zatem nie tylko wytłumaczyć pytającemu, jakie ma prawa i wskazać mu drogę postępowania sądowego, ale także wykazać się podstawową wiedzą psychologiczną. Jeżeli pracownik chciałby złożyć pozew przeciwko pracodawcy, należy przede wszystkim przygotować wcześniej dowody świadczące o mobbingu. Powód (pracownik) winien wykazać fakty sprowadzające się do uznania, że w miejscu pracy ze strony jego przełożonych poddawany był działaniom mającym cechy mobbingu oraz że wskutek tych działań doszło do naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika. Pracownik powinien mieć świadomość, iż to na nim spoczywa ciężar dowodu – musi on udowodnić, że został zmobbingowany, odwrotnie niż w przypadku zjawiska dyskryminacji, kiedy to ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który musi udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji. Zjawisko mobbingu jest zagadnieniem niezwykle złożonym, a jedynym właściwym organem powołanym do stwierdzenia występowania tego zjawiska jest właściwy sąd powszechny. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w takich okolicznościach sprowadza się de facto do poradnictwa prawnego, czyli do poinformowania o istocie mobbingu i udzieleniu informacji o możliwych krokach prawnych. Dodatkowym elementem, który przemawia za właściwością sądów w rozstrzyganiu spraw o mobbing, jest kwestia spornych informacji uzyskiwanych w takich sytuacjach od pracowników oraz od osób wskazywanych przez nich jako „mobberów”. Zazwyczaj zeznania obu stron różnią się, a na poparcie jakiegokolwiek ze stron nie ma twardych dowodów, które umożliwiłyby wskazanie jednoznacznie występowania mobbingu lub jego braku. Dlatego to sądy rozstrzygają w przedmiotowych sprawach, po wysłuchaniu świadków i przeanalizowaniu przedstawionych dowodów „osądzają” na ile dana sytuacja nosi znamiona długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania, i czy wywołała zaniżenie oceny przydatności zawodowej, spowodowała lub miała na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Podobnie jak w latach ubiegłych, duże zainteresowanie budziły zagadnienia dotyczące różnic między umowami cywilnoprawnymi, głównie umową zlecenia a umową o pracę. Wyjaśnienia wymagały kwestie braku możliwości zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonego rodzaju pod

kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo, zainteresowanych należało pouczyć o uprawnieniach przysługujących Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podjęcia interwencji w sprawie przekształcenia umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, a także kompetencjach sądu pracy w tym zakresie. Wielokrotnie w nawiązaniu do umów cywilnoprawnych pojawiały się pytania dotyczące kwestii wynagrodzenia, sposobu potwierdzenia godzin wykonywania zleconych czynności na potrzeby minimalnej stawki godzinowej, uprawnień inspektorów pracy w sprawie niewypłacenia należnego z tego tytułu wynagrodzenia. W takich przypadkach zainteresowani byli informowani, że inspektorzy pracy posiadają uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Dodatkowo informowano zleceniobiorców, że ochrona wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia czy też o świadczenie usług dotyczy wyłącznie minimalnej stawki godzinowej, co oznacza, że w przypadku, kiedy strony umówiły się na wyższe wynagrodzenie, dochodzenie jego wypłaty w wysokości przewyższającej stawkę minimalną jest możliwe jedynie na drodze postępowania sądowego.

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

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 29 porad prawnych w zakresie pracy zdalnej. Ustawa z dnia 01.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wprowadziła do Kodeksu pracy oddzielny rozdział dotyczący pracy zdalnej, jednocześnie uchylając przepisy dotyczące telepracy. Przepisy regulujące pracę zdalną weszły w życie w dniu 07.04.2023 r. Zdezaktualizowaniu uległo zatem pojęcie telepracy, które zastąpiła nowa definicja pracy zdalnej zawarta w art. 67¹⁸ Kodeksu pracy. Nowe regulacje określiły m. in. zasady wykonywania pracy zdalnej, kiedy następuje uzgodnienie pracy zdalnej między pracownikiem a pracodawcą, jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do pracy zdalnej, wskazywały rozwiązania z zakresu bhp oraz przypadki, kiedy zlecenie pracy zdalnej jest niedopuszczalne, a także wprowadzały na wniosek pracownika pracę zdalną okazjonalną w wymiarze 24 dni kalendarzowych. Wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy dotyczące pracy zdalnej normowały wiele spornych kwestii, a przede wszystkim wypełniły luki prawne, wprowadzając instytucję dotąd nieuregulowaną. Niewątpliwie pomimo długich prac legislacyjnych nowe regulacje nie usunęły wszystkich wątpliwości, a po wejściu w życie pojawiły się pytania dotyczące praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z tego obszaru. Pytania w tym zakresie zgłaszali zarówno pracodawcy jak i pracownicy. Najczęściej zadawane pytania dotyczyły: na jakich zasadach możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej, gdzie należy uregulować pracę zdalną, czy konieczne jest uregulowanie pracy zdalnej w regulaminie pracy, czy pracodawca ma obowiązek wdrożenia regulacji wewnętrznych dotyczących pracy zdalnej, kiedy pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną, kiedy wniosek o pracę zdalną jest dla pracodawcy wiążący. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii, na jakich zasadach określić ryczałt za pracę zdalną, czy pracownik może zrzec się ryczałtu, czy należy pomniejszyć ryczałt za czas nieobecności pracownika. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii czy pracodawca może odmówić udzielenia zgody na pracę zdalną okazjonalną, w jaki sposób pracodawca powinien ustalić warunki wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, czy zmiana pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego ma wpływ na limit okazjonalnej pracy zdalnej. Ponadto często poruszanym zagadnieniem było czy pracodawca ma obowiązek w związku z wykonywaniem pracy zdalnej wyposażyć stanowisko pracy pracownika w biurko i fotel ergonomiczny, na jakich

zasadach pracodawca może żądać zaprzestania wykonywania przez pracownika pracy zdalnej oraz czy pracodawca ma prawo kontroli bhp.

W 2023 r. udzielono łącznie 7 064 porady, w tym 808 w formie pisemnej, 1 453 osobistych porad prawnych i 4 803 porad udzielonych przez telefon. W 2022 r. udzielono natomiast w sumie 6 335 porad, w tym 702 porad pisemnych, 679 porad osobistych oraz 4 954 porad udzielonych przez telefon. W porównaniu z rokiem ubiegłym w 2023 r. ogólna liczba porad znacznie wzrosła, największy wzrost dotyczył porad udzielanych osobiście, zwiększyła się również liczba porad udzielonych pisemnie, natomiast liczba porad udzielonych przez telefon pozostała na zbliżonym poziomie.

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

Porady osobiste udzielane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie oraz oddziałach skupiały się przede wszystkim na problematyce: nowych uprawnień pracowniczych, dodatkowej ochrony przed zwolnieniem, nowych obowiązków informacyjnych w zakresie umów o pracę, rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, dodatkowych przerw zaliczanych do czasu pracy, zasad zawierania umów na okres próbny, wątpliwości dotyczących okresów i zamiaru zawarcia umowy na dalszy okres, zrównania sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony pod względem zasad wypowiedzenia umowy o pracę, nowych dniach wolnych wprowadzonych od dnia 26.04.2023 r., tj. pięciodniowym urlopie opiekuńczym i dwóch dniach wolnego z tytułu działania siły wyższej, zmian w zakresie uprawnień pracowników wychowujących dzieci, z których mogą oni skorzystać w ustawowo wskazanych okolicznościach, nowych zasad wykorzystania wydłużonego urlopu rodzicielskiego oraz okoliczności kiedy przysługuje, nowych zasad wykorzystania urlopu ojcowskiego. Niezmiennie aktualne pozostały tematy dotyczące: rozwiązania umowy o pracę, zastosowania właściwych okresów wypowiedzenia, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, różnic oraz konsekwencji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto bardzo często poruszana była tematyka wypłaty wynagrodzenia, wydawania i prostowania świadectwa pracy, udzielania przez pracodawców urlopów wypoczynkowych, a także problemów związanych z zawartymi umowami zlecenia i świadczenia usług. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości swoich praw osób korzystających z porad osobistych. Interesanci często sami analizowali swoją sytuację prawną, wykorzystując internetowe źródła informacyjne, a podczas porady wnosili o ich weryfikację.

Porady udzielane w 2023 r. w formie pisemnej w dużej mierze dotyczyły tych samych grup zagadnień. Podobnie jak w latach ubiegłych miały za przedmiot bardziej skomplikowane stany faktyczne, dla których rozstrzygnięcia niejednokrotnie konieczna była analiza orzecznictwa sądowego i poglądów doktryny. W 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 808 zapytań prawnych pisemnych, w 2022 r. – 702 wniosków o poradę, co oznacza, iż w 2023 r. ilość udzielonych porad prawnych w postaci pisemnych opinii prawnych znacznie wzrosła w porównaniu z rokiem ubiegłym.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił przedstawicielom organizacji związkowych 30 porad, z czego 7 porad w formie pisemnej. Przedmiot porad pisemnych dotyczył w szczególności:

- czasu pracy – 3
- stosunku pracy – 1
- wynagrodzenia – 1.

Przedstawiciele związków zawodowych szukali pomocy związanej głównie z uprawnieniami związków zawodowych w procesie kształtowania wewnętrznych źródeł prawa pracy oraz w zasadniczych sprawach dotyczących wynagradzania pracowników. Ponadto członkowie związków zawodowych korzystali z porad prawnych podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio od inspektorów pracy i na gruncie konkretnego stanu faktycznego otrzymywali pomoc w interesujących ich zagadnieniach. Przedstawiciele związków zawodowych, którzy oczekiwali pomocy prawnej w rozmowie z pracownikiem sekcji prawnej, najczęściej zadawali pytania z zakresu ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz oczekiwali informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. odprawy, zwolnienia grupowe. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich stanach faktycznych.

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

2. Prewencja i promocja

Działania prewencyjne wspierające działalność kontrolną w 2023 r.

1. Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”

Program prewencyjny skierowany był do pracodawców z różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorców. Celem programu było:

- popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej,
- dążenie do zmiany podejścia odbiorców programu względem oceny ryzyka zawodowego (zmiana postaw); uświadomienie pracodawcom, że jest to narzędzie do oceny procesu pracy pozwalające w profesjonalny sposób wykrywać zagrożenia dla zdrowia i podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze oraz, że ocena ryzyka zawodowego to obowiązek, który ma sens a nie zbędna formalność,
- wskazanie pracodawcom negatywnych skutków i konsekwencji braku przeprowadzenia lub nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego,
- wsparcie merytoryczne w procesie oceny ryzyka zawodowego (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc) dla przedsiębiorców, którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- podniesienie poziomu wiedzy oraz praktycznych umiejętności przedstawicieli służb bhp z zakładów pracy uczestniczących w programie,
- dodatkowo, w ramach inicjatyw informacyjnych – popularyzowanie wśród pracowników zainteresowanych zakładów pracy, przysługujących im praw w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz znaczenia ryzyka zawodowego dla ich bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Realizując założenia programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w dniu 23.05.2023 r. zorganizowano szkolenie specjalistyczne, na które zaproszono 96 pracodawców. W szkoleniu wzięło udział 37 pracodawców lub ich przedstawicieli.

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

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

Po zakończeniu przez pracodawcę działań korygujących inspektor pracy przeprowadził w 26 spośród 37 zgłoszonych zakładów kontrole sprawdzające (część pracodawców, z uwagi na różne zdarzenia, poprosiła o przeniesienie kontroli sprawdzającej na rok 2024). Kontrole wykazały, że większość zakładów podjęło działania związane z poprawą zagadnień bhp promowanych w trakcie programu, dlatego też spośród 26 zakładów pracy, w których były zrealizowane kontrole sprawdzające pozytywnie program ukończyło 22 pracodawców.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, z inicjatywy i na wniosek inspektora pracy przeprowadzającego kontrole sprawdzające, wyróżnił pracownika służby bhp z jednego z zakładów, który w sposób szczególny zaangażował się w realizację założeń i wytycznych programu, korzystał kilkakrotnie z konsultacji z inspektorem oraz weryfikował dokumentację oceny ryzyka zawodowego od podstaw, wzorując się otrzymaną listą kontrolną. Dzięki takiemu zaangażowaniu pracownika służby bhp w zakładzie podjęto wiele działań w celu ograniczenia i zminimalizowania oszacowanych zagrożeń.



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

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

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych poprzez ukierunkowane szkolenia,
- bezpośrednie oddziaływanie na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy rolników indywidualnych, w ramach wizytacji gospodarstw, wskazywania metod eliminacji nieprawidłowości i zasad bezpiecznej pracy,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej, a także prowadzenie doradztwa dla rolników w tym zakresie podczas organizowanych spotkań, stoisk i punktów informacyjnych,
- uświadamianie zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych, z uwzględnieniem wskazania czynności szczególnie niebezpiecznych dla dzieci do 16 roku życia – podczas organizowanych pogadarek, prelekcji, szkoleń, zajęć edukacyjnych i tematycznych spotkań informacyjnych,

- organizację konkursów i olimpiad, których celem jest podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym,
- uświadamianie uczniom szkół rolniczych zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych i metod przeciwdziałania im, m.in. w ramach wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych przyjmujących praktykantów,
- kreowanie właściwych postaw i nawyków dzięki wskazywaniu metod przeciwdziałania niebezpieczeństwom związanym z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich za pośrednictwem działań informacyjnych,
- współpracę z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi działającymi na rzecz rolnictwa, m.in. z: oddziałami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami współpracującymi, a także mediami lokalnymi i ogólnokrajowymi, zmierzającą do promocji bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym i angażowania jak największej liczby odbiorców działań profilaktycznych.

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

W 2023 r. przeprowadzono:

- 11 szkoleń, w których uczestniczyło 305 rolników. W trakcie szkoleń omawiane były zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w gospodarstwie rolnym, stanem wypadkowości w rolnictwie, typowymi wypadkami przy pracy rolniczej, jak również przedstawiano zakres i możliwości działania Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie indywidualnym. Jedno z ciekawszych szkoleń odbyło się w dniu 26.04.2023 r. dla rolników indywidualnych (sołtysów) z gminy Siennica Różana. Zostało ono zorganizowane z udziałem zaproszonego przedstawiciela Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W trakcie spotkania, poza wykładami inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przedstawiciel KRUS omówił statystykę wypadkową z gminy Siennica Różana. W szkoleniu wzięło udział 45 rolników indywidualnych (sołtysów).
- 17 prelekcji dla dzieci ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w których w sumie wzięło udział 1 198 uczniów. Prelekcje poświęcone były bezpieczeństwu i higienie pracy w gospodarstwie rolnym. Dzieciom prezentowano filmy przedstawiające tą tematykę, m.in. „Niebezpieczne miejsca zabaw” oraz „Bądź bezpieczny”.
- 4 konkursy dla dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich; w dniu 08.12.2023 r. w Szkole Podstawowej w Nowodworze odbyła się XII edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy” połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego pn. „Co zagraża dzieciom na wsi”, który polegał na wykonaniu dowolną techniką rysunku przedstawiającego prace, jakich nie wolno wykonywać dzieciom na wsi. Konkurs składał się z dwóch etapów: szkolnego oraz centralnego.
- 114 wizytacji prac polowych, w których uczestniczyło w sumie 276 rolników. Podczas przeprowadzanych wizytacji zwracano uwagę na stan techniczny maszyn, a w szczególności na brak wymaganych osłon i elementów bezpieczeństwa przy ruchomych elementach napędowych. Rolnikom wręczano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. poradnik dla rolników, w którym zostały przedstawione najważniejsze zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac polowych. Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w rolnictwie indywidualnym koncentrowały się na informowaniu i doradzaniu w sprawach zapobiegania oraz eliminowania zagrożeń występujących przy pracy rolniczej, a także na kształtowaniu postaw dbałości o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wśród rolników i ich rodzin.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. wzięli udział w 9 wydarzeniach masowych, w których uczestniczyło ok. 870 osób. Były to dożynki wojewódzkie, powiatowe, gminne oraz dni otwarte. Na tego typu imprezach organizowano stoiska promocyjno-informacyjne, gdzie kolportowano materiały wydawnicze i promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielano porad z zakresu bhp w rolnictwie, prawa pracy, w tym zatrudniania dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym.



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

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

W związku z powyższym w latach 2022-2024 realizowana jest 3-letnia strategia kontroli i prewencji Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie, której celem jest radykalne zmniejszenie występujących zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych.

Celem kampanii prewencyjnej w 2023 r. było dążenie do zwiększenia bezpieczeństwa w budownictwie, w szczególności poprzez:

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

W ramach realizacji programu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono 39 szkoleń, w których łącznie uczestniczyło 512 osób, w tym: 74 pracodawców i 223 pracowników. Tematyką szkoleń specjalistycznych objęto zagadnienia

dotyczące, w szczególności przyczyn i skutków wypadków przy pracy podczas prowadzonych prac budowlanych oraz sposobów zabezpieczania pracowników podczas wykonywania robót na wysokości, ze szczególnym zwróceniem uwagi na punkty kotwiące, bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót drogowych, w tym prac przy obiektach inżynieryjnych.

W trakcie szkoleń organizowanych w ramach realizacji programu pracodawcy wyrażają chęć uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy i podkreślają, iż udział w szkoleniach prowadzonych przez inspektorów pracy jest pożądany i konieczny, między innymi z uwagi na zakres rozpoczętej w 2022 r. trzyletniej kampanii prewencyjno-kontrolnej dla sektora budowlanego. Zdaniem pracodawców udział w szkoleniach umożliwi zdobycie i aktualizację wiedzy, co pozwala na uniknięcie i wyeliminowanie wielu nieprawidłowości i zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, a co za tym idzie – pozwala przygotować budowę na kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy.

Potrzeba organizowania szkoleń prowadzonych przez inspektorów pracy jest ogromna, zwłaszcza biorąc pod uwagę to, jak bardzo wypadkogenna jest branża budowlana. Dlatego też niezwykle ważna w latach kolejnych jest kontynuacja działalności szkoleniowej i doradczej w ramach kampanii „Budowa. STOP wypadkom”.

W dniach 15-19.05.2023 r., w ramach X edycji Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Stop ma moc. Uważam nie narażam”, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili cykl 8 szkoleń na budowach prowadzonych przez firmy: BUDIMEX S.A., ERBUD S.A., MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE S.A., MOSTOSTAL Kraków, STRABAG Sp. z o.o., HOCHTIEF Polska S.A. oraz KARMAR. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 22 pracodawców, 152 pracowników oraz 3 przedstawiciele służby bhp.

Tematyka szkoleń dotyczyła szeroko pojętego bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, tj. nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzanych podczas kontroli placów budów; przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy w branży budowlanej, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków zaistniałych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, metod ich ograniczania oraz przykładów dobrych praktyk z zakresu organizacji robót budowlanych, typowych wypadków przy pracy w części budownictwa kubaturowego, a także wypadków przy pracy z elektronarzędziami i urządzeniami poddozorowymi służącymi do przemieszczania pracowników; bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy pracach na wysokości; bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót drogowych, w tym prac przy obiektach inżynieryjnych; bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac budowlanych prowadzonych z wykorzystaniem urządzeń transportu bliskiego – podestów ruchomych oraz zagrożeń publicznych podczas wykonywania robót budowlanych.

W dniu 20.10.2023 r. na terenie Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie odbyła się konferencja naukowo-szkoleniowa pn. „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie oraz Państwową Akademię Nauk Stosowanych w Chełmie.

Celem konferencji była wymiana doświadczeń w kwestii bezpieczeństwa pracy w branży budowlanej z czterech punktów widzenia, tj. środowiska naukowego, pracodawcy, organizacji związkowej oraz organu nadzorczo-kontrolnego. Podczas konferencji uczestnicy obok możliwości uzupełnienia swojej wiedzy na temat sposobów bezpiecznego prowadzenia prac na terenie budowy, mieli również możliwość zaopatrzenia się w broszury wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, dystrybuowane na stoisku prewencyjno-promocyjnym.

W konferencji uczestniczyło ponad 110 osób (w tym 20 osób za pośrednictwem platformy TEAMS), m.in. pracodawcy z sektora budowlanego, pracownicy służby bhp, przedstawiciele samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, studenci oraz lokalne media.



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

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

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

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

Główne cele kampanii to:

- rozwijanie działań na rzecz edukacji młodych osób, podnoszenia ich świadomości w dziedzinie bezpieczeństwa, praw i obowiązków w pracy,
- upowszechnianie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wśród osób podejmujących pierwszą pracę lub planujących zatrudnienie,
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy i sposobów ich ograniczania,
- informowanie o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu,
- tworzenie kultury bezpieczeństwa wśród młodych pracowników oraz ich pracodawców, poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z ochroną pracy i eliminowaniem ryzyka zawodowego.

Główne działania to:

- program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w szkołach ponadpodstawowych,
- przeprowadzenie w miesiącach wakacyjnych sezonowej akcji informacyjnej, skierowanej do młodzieży szkolnej i akademickiej podejmującej pracę sezonową na terenie danego województwa,

- realizacja prelekcji i szkoleń dla uczniów szkół podstawowych, w zakresie objętym tematyką kampanii, ze szczególnym uwzględnieniem uczniów klas ósmych,
- organizacja szkoleń i spotkań informacyjnych dla pracodawców i pracowników, związanych z problematyką legalnej pracy, w tym pracy sezonowej oraz zgodnych z prawem i bezpiecznych warunków jej wykonywania,
- prowadzenie doradztwa dla pracodawców w zakresie objętym tematyką kampanii,
- organizacja seminariów i konferencji – samodzielnie lub z partnerami – w zakresie dotyczącym tematyki kampanii,
- współpraca z mediami lokalnymi w celu upowszechniania założeń kampanii oraz wiedzy nt. legalnej i bezpiecznej pracy oraz ochrony praw pracowniczych osób wkraczających na rynek pracy,
- dystrybucja publikacji tematycznych i materiałów informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy wśród grup docelowych kampanii oraz udostępnianie ich podmiotom wspierającym kampanię.

W 2023 r. program „Kultura bezpieczeństwa” realizowało 23 szkoły, 164 nauczycieli zostało przeszkolonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, 8 949 uczniów wysłuchało prelekcji realizowanych przez nauczycieli, 1 171 uczniów i studentów wysłuchało prelekcji przeprowadzonych przez specjalistów z Państwowej Inspekcji Pracy.

Popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem przepisów prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, a także umów cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej są zawsze aktualne i bardzo potrzebne dla młodych ludzi, którzy stoją przed podjęciem ważnej decyzji życiowej, jaką jest praca. Większa świadomość oraz potrzeba znajomości w/w zagadnień widoczna jest wśród grupy docelowej objętej kampanią.

Także dyrektorzy szkół dostrzegają potrzebę rozwijania działań na rzecz edukacji wśród uczniów szkoły oraz podnoszenia ich świadomości, jako przyszłych pracowników lub pracodawców w dziedzinie bezpieczeństwa i praw w pracy.

Dużym wsparciem w realizacji programu jest możliwość przeprowadzania szkoleń, w formie online za pośrednictwem platformy MS Teams. W 2023 r. z tej formy skorzystało 245 uczniów z dwunastu szkół. Dzięki temu inspekcja pracy dostała narzędzie, które umożliwi dotarcie do szkół, które dotychczas realizowały program w stopniu „marginalnym”. Kontakt online oraz bezpośredni, wzajemnie się uzupełniając, w sposób istotny wpływają na popularyzację programu w danej szkole. Na uwagę zasługuje to, iż z tej formy coraz częściej i chętniej korzystają nauczyciele.

W miesiącach wakacyjnych pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili akcję informacyjną podczas gminnych i powiatowych dożynek, festynów i innych lokalnych wydarzeń. Podczas w/w wydarzeń organizowano stoiska informacyjne, na których zostały udostępnione gadzety promocyjne oraz ulotki i wydawnictwa dotyczące prawa pracy. Inspektorzy pracy udzielali zainteresowanym informacji z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki dotyczącej powierzania pracy sezonowej, zatrudnienia młodocianych, legalności zatrudnienia, a także zatrudnienia obywateli Ukrainy. Wiele osób pytało również o zmiany w Kodeksie pracy. Pełniący dyżur zwracali uwagę na szereg aspektów, o których należy pamiętać podejmując pierwszą pracę lub zatrudniając nowego pracownika. Głównym celem akcji było dotarcie do młodych ludzi z wiedzą dotyczącą przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich uprawnień i obowiązków związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę, a także przedstawieniem problemu pracy „na czarno”, z którym boryka się wiele osób wykonujących pracę sezonową. Duża ilość osób odwiedzających zorganizowane stoiska podczas przeprowadzonej w miesiącach wakacyjnych sezonowej akcji informacyjnej pokazała, że organizacja w/w wydarzeń jest potrzebna i pozytywnie odbierana wśród młodzieży szkolnej i akademickiej podejmującej pracę sezonową, wyrażającej chęć pogłębienia wiedzy nt. przysługujących im uprawnień i obowiązków związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę, pracy „na czarno”, z którym boryka się wiele osób

wykonujących pracę sezonową. Dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, które stanowią uzupełnienie oferty merytorycznej inspekcji pracy.

Podczas spotkania inauguracyjnego kolejną edycję programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” poinformowano nauczycieli o nowej inicjatywie, tj. o cyklu 7 szkoleń pod hasłem „Prawo pracy w 45 minut”. Szkolenia prowadzone były raz w miesiącu (pierwszy poniedziałek każdego miesiąca) dla wszystkich szkół, spośród których chociaż jeden nauczyciel bierze udział w programie „Kultura bezpieczeństwa” lub szkoła zgłosiła udział w konkursie „Poznaj swoje prawa w pracy”. Temat oraz termin spotkania wraz z linkiem uprawniającym do szkolenia oraz harmonogramem kolejnych szkoleń wysyłany był tydzień przed danym spotkaniem. Szkolenia prowadzone były online poprzez platformę MS Teams. Każde szkolenie dotyczyło innego zagadnienia z zakresu prawa pracy. W zorganizowanych w 2023 r. dwóch szkoleniach wzięło udział 245 uczniów z 12 szkół ponadpodstawowych. W/w szkolenia są doskonałą formą pogłębienia wiedzy z zakresu prawa pracy, ale również są doskonałą formą przygotowania uczniów do konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” i są kontynuowane w 2024 r.

W 2023 r. działania edukacyjne prowadzono również wśród młodzieży niepełnosprawnej. W dniu 21.11.2023 r. odbyło się szkolenie dla uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnych im. Prof. Zofii Sękowskiej w Lublinie. Tematem szkolenia były wybrane zagadnienia prawnej ochrony stosunku pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zagrożeń dla wybranych stanowisk pracy. Po wykładzie inspektor pracy przeprowadził konkurs w formie testu. Laureaci otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Całe spotkanie odbyło się w formie bezpośredniego kontaktu. Uczniowie oraz nauczyciele otrzymali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

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



5. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Wzorem lat ubiegłych, w 2023 r. celem programu „Zdobądź Dyplom PIP” było:

- wspieranie pracodawców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy i w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy,
- pomaganie pracodawcom w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa pracy, szczególnie przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia dla życia i zdrowia,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego,
- upowszechnianie problematyki bhp w mikroprzedsiębiorstwach przy współdziałaniu z partnerami mogącymi wspierać program (w tym rekrutację jego uczestników), takimi jak: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, powiatowe urzędy pracy, organy samorządu pracodawców, grupy producenckie, ZUS, itd.,

- wspieranie pracodawców, u których przeprowadzono pierwszą kontrolę i nadal mających problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Realizacja programu polegała na wytypowaniu przedsiębiorstw różnych branż, zatrudniających do 20 pracowników, a następnie przeszkoleniu ich właścicieli w zakresie spełniania wymogów przepisów prawa pracy na podstawie przygotowanych list kontrolnych. Ponadto inspektorzy pracy mieli za zadanie przeprowadzenie audytu u pracodawców biorących udział w programie, w celu zweryfikowania przystosowania zakładu do wymogów prawa pracy.

W ramach realizacji programu w 2023 r. przeprowadzono 3 szkolenia, w których łącznie uczestniczyło 29 pracodawców, z których wszyscy przystąpili do programu; 26 pracodawców pomyślnie przeszło kontrole audytowe i zostało wyróżnionych dyplomami Państwowej Inspekcji Pracy.

Wieloletni program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy mający na celu poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w mikro- i małych przedsiębiorstwach wpisuje się w poza kontrolne formy działań mające na celu zapobieganie zagrożeniom w środowisku pracy. Przekazywana wiedza przez inspektorów pracy na szkoleniach z pracodawcami oraz kontrole, wpływają na poprawę stanu bhp i przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Działania prewencyjno-kontrolne pomimo, że nie mają charakteru typowych kontroli wynikających z realizacji tematów centralnych Państwowej Inspekcji Pracy zdecydowanie odnoszą większy skutek w perspektywie czasowej w zakresie przestrzegania przepisów bhp i prawa pracy przez pracodawców. Odzwierciedleniem powyższego są statystyki wypadków oraz skarg w odniesieniu do zakładów biorących udział w programie prewencyjnym, które są zdecydowanie mniejsze.



6. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

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

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

W 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowanych zostało 16 szkoleń, w których udział wzięło 1 259 osób (11 pracodawców i 1 248 pracowników). Na podstawie doświadczeń z lat poprzednich, inspektor pracy proponując formę realizacji szkoleń informował o możliwości ich przeprowadzenia w formie zdalnej za pośrednictwem platformy MS TEAMS lub w formie stacjonarnej. Decyzję o formie realizacji szkoleń pozostawiał pracodawcy. Forma stacjonarna jest bardziej efektywna, umożliwia bezpośredni kontakt i zadawanie pytań osobie prowadzącej. Jednocześnie forma zdalna umożliwia skorzystanie ze szkoleń jednorazowo dużej liczbie pracowników, jak również bywa łatwiejsza organizacyjnie, zwłaszcza jak zakład pracy jest duży, pracownicy świadczą pracę w różnych lokalizacjach, charakter działalności utrudniałby spotkanie się wszystkich w jednej lokalizacji. Dodatkowym atutem szkoleń zdalnych jest możliwość ich nagrywania. Powyższe udogodnienie sprawia, iż treści szkoleniowe mogą dotrzeć do osób nieobecnych podczas szkolenia, mogą być powielane i stanowić źródło wiedzy dla nowo zatrudnionych pracowników.

W 2023 r. jeden pracodawca zdecydował się na przeprowadzenie szkolenia w formie stacjonarnej dla kadry kierowniczej i dwóch szkoleń w formie zdalnej dla pracowników; 4 pracodawców zdecydowało się wyłącznie na formę zdalną i 5 szkoleń dla ich przedstawicieli oraz pracowników było przeprowadzonych w formie zdalnej; 5 pracodawców zdecydowało się na formę stacjonarną i 7 szkoleń dla ich przedstawicieli i pracowników zostało przeprowadzonych w formie stacjonarnej. Jedno szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu było przeprowadzone dla członków organizacji związku zawodowego.

Pracodawcy przystępujący do realizacji programu otrzymują informacje o szkoleniach, w których mogą wziąć udział, a które dotyczą przeciwdziałania mobbingowi lub/oraz radzenia sobie ze stresem. Wszyscy pracodawcy przystępujący do programu w 2023 r. byli zainteresowani szkoleniami z zakresu przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu.

Zainteresowanie tematyką mobbingu i przeciwdziałania mu jest od kilku lat na podobnym, wysokim poziomie. Równocześnie widać potrzebę edukowania pracodawców i pracowników. Doświadczenia z kontroli pokazują, iż wiedza na temat tych zjawisk jest pracodawcom i pracownikom bardzo potrzebna. Wskazuje na to między innymi fakt, iż pracodawcy sami zgłaszają się do nas z prośbą o szkolenie. Kolejny rok z rządu nie musimy zachęcać do udziału w programie prewencyjnym.



7. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

W związku ze wzmożonym napływem obywateli Ukrainy do naszego kraju w 2022 r. uruchomiony został program prewencyjno-promocyjny kontynuowany w 2023 r., którego głównymi celami było:

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

W dniu 26.06.2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie Oddział w Chełmie, uczestniczył w spotkaniu pn. „Znajdź pracę”, które odbyło się w Chełmskiej Bibliotece Publicznej w Chełmie. Podczas spotkania zainteresowane osoby mogły uczestniczyć w warsztatach praktycznych (tłumaczonych na język ukraiński) i dowiedzieć się jak przekonać do siebie pracodawcę oraz gdzie uzyskać pomoc w poszukiwaniu pracy. Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie Oddział w Chełmie zorganizowali stoisko informacyjno-promocyjne, gdzie udzielali bezpłatnych porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców, szczególnie obywateli Ukrainy.

W dniu 29.06.2023 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla pracodawców z branży gastronomiczno-hotelarskiej, którzy zatrudniają lub planują zatrudnić obywateli Ukrainy. Zakresem tematycznym szkolenie obejmowało przepisy prawa dotyczące zatrudniania cudzoziemców, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków pracodawców dotyczących ich legalnego zatrudnienia.

W dniu 22.09.2023 r. inspektorzy pracy Oddziału w Białej Podlaskiej wzięli udział w Białskich Targach Pracy zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Białej Podlaskiej. Do udziału w targach zaproszono lokalnych przedsiębiorców oraz przedstawicieli urzędów i jednostek oświatowych z terenu województwa lubelskiego. W targach uczestniczyła młodzież białskich szkół ponadpodstawowych.

Inspektorzy pracy mieli okazję zapoznać uczestników z zadaniami i uprawnieniami organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz udzielić odpowiedzi na szereg pytań związanych ze stosowaniem przepisów prawa pracy, między innymi dotyczących legalności zatrudnienia, dokumentacji pracowniczej, różnic pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi. Ponadto, zainteresowanym rozdano wydawnictwa i materiały promocyjne w postaci książeczek i broszur.

Podczas targów kierownik Oddziału uczestniczyła wraz z przedstawicielami PUP i Straży Granicznej w konsultacjach z pracodawcami z zakresu legalnego zatrudnienia i pobytu cudzoziemców (w tym obywateli Ukrainy) na terytorium RP.

W dniu 05.12.2023 r. w siedzibie Targów Lublin odbyły się Lokalne Targi Pracy i Edukacji Zawodowej organizowane przez Caritas Archidiecezji Lubelskiej oraz Miejski Urząd Pracy w Lublinie we współpracy z Katolickim Uniwersytetem Lubelskim Jana Pawła II. Wydarzenie kierowane było do społeczności osób bezrobotnych poszukujących pracy oraz możliwości podwyższenia kwalifikacji zawodowych z terenu Lublina i okolic, obywateli polskich i ukraińskich. Wystawcami byli lokalni pracodawcy, przedstawiciele instytucji rynku pracy i wsparcia zatrudnienia, placówki edukacyjno-szkoleniowe oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji zawodowej.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowali stoisko wystawiennicze, na którym osobom zainteresowanym rozdawano ulotki z zakresu prawa pracy i bhp oraz udzielano porad prawnych. Targi odwiedziła liczna grupa młodzieży oraz obywatele Ukrainy poszukujący pracy. Stoisko Okręgu cieszyło się dużym zainteresowaniem.

8. Działania informacyjne dotyczące pracy zdalnej

W związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy przepisów z zakresu pracy zdalnej Państwowa Inspekcja Pracy realizowała działania prewencyjne mające na celu informowanie pracodawców, pracowników, przedstawicieli organizacji związkowych o regulacjach dotyczących pracy zdalnej i określających zasady jej wykonywania.

W dniu 31.10.2023 r. odbyło się szkolenie dla pracowników oświaty z terenu województwa lubelskiego dotyczące zmian przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej. W szkoleniu wzięło udział 49 osób.

Podczas dożynek oraz targów pracy realizowanych w 2023 r. na zorganizowanych stoiskach promocyjno-informacyjnych pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie udzielali bezpłatnych porad prawnych, w tym z zakresu pracy zdalnej.

Dużym zainteresowaniem cieszyła się wydana nakładem Państwowej Inspekcji Pracy broszura „Praca zdalna”.



9. Inne działania prewencyjno-promocyjne

Inne działania prewencyjno-promocyjne w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2023 r. to w głównej mierze działalność szkoleniowa oraz działania popularyzujące zagadnienia prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, które nie zostały przypisane do żadnego z tematów prewencyjnych.

W działaniach podjętych w związku z realizacją innych działań prewencyjno-promocyjnych w 2023 r. uczestniczyły łącznie 333 podmioty, w tym między innymi: 129 pracodawców, 79 społecznych inspektorów pracy i 62 przedstawiciele służby bhp.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 9 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 230 osób (w tym m.in.: 71 pracodawców, 77 społecznych inspektorów pracy i 60 pracowników służby bhp).

Tematyka szkoleń przeprowadzonych w 2023 r. dotyczyła zagadnień prawnej ochrony stosunku pracy oraz bhp, ze szczególnym uwzględnieniem znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy w zakresie kontroli trzeźwości pracowników i pracy zdalnej, a także przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, które wydarzyły się na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. i w latach ubiegłych. Szkolenia adresowane do społecznych inspektorów pracy i przedstawicieli organizacji związkowych dotyczyły przede wszystkim uprawnień organizacji związkowych, społecznego nadzoru nad warunkami pracy (uprawnień kontrolno-nadzorczych zakładowego społecznego inspektora pracy, formułowania zaleceń i uwag oraz udziału społecznych inspektorów pracy w postępowaniach powypadkowych prowadzonych w zakładach pracy), a także zmian w przepisach prawa pracy, które weszły w życie w 2023 r.

Przykłady inicjatyw szkoleniowych:

- w dniu 21.03.2023 r., na zaproszenie NSZZ „Solidarność” Region Środkowowschodni, inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie na temat roli i zadań społecznego nadzoru nad warunkami pracy, w tym uprawnień społecznego inspektora pracy w postępowaniach powypadkowych. Podczas szkolenia omówiono również cele i zasady udziału w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. W szkoleniu uczestniczyło 3 społecznych inspektorów pracy.
- w dniu 01.12.2023 r., na zaproszenie Związku Nauczycielstwa Polskiego, inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy z placówek oświatowych. W szkoleniu wzięło udział 72 społecznych inspektorów pracy i 1 przedstawiciel organizacji związkowej. Tematyka szkolenia dotyczyła zmian w przepisach prawa pracy, które weszły w życie w 2023 r., ze szczególnym uwzględnieniem przepisów o kontroli trzeźwości pracowników i przepisów o pracy zdalnej.
- w dniu 23.02.2023 r. podczas seminarium zorganizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział w Lublinie inspektor pracy przeprowadził szkolenie na temat znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników. W szkoleniu wzięło udział 38 członków Stowarzyszenia.
- w dniu 12.07.2023 r. we współpracy z Nadleśnictwem Świdnik, inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie na temat zagrożeń wypadkowych przy pozyskiwaniu drewna na przykładach zdarzeń wypadkowych oraz innych zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. W szkoleniu wzięło udział 18 pracodawców spośród Zakładów Usług Leśnych wykonujących prace na rzecz Nadleśnictwa Świdnik;
- w dniu 23.02.2023 r. inspektor pracy na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie przeprowadził szkolenie dla osób bezrobotnych planujących rozpocząć działalność gospodarczą w ramach „Dotacji dla przedsiębiorczych”. Tematyka szkolenia dotyczyła podstawowych praw i obowiązków pracodawców w zakresie prawnej ochrony pracy, bhp oraz legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej. W szkoleniu uczestniczyło 21 osób bezrobotnych.

W ramach realizacji innych działań prewencyjno-promocyjnych w 2023 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 10 działań popularyzacyjnych i związanych z wymianą informacji, którymi objęto łącznie 102 podmioty.

Powyższe działania to przede wszystkim udział w targach pracy i dniach kariery zawodowej, w ramach których zorganizowano stoiska promocyjno-informacyjne, udzielano porad prawnych i dystrybuowano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto, w dniu 17.11.2023 r. w Sali Kolumnowej Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie odbyła się gala wieńcząca działalność prewencyjno-promocyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie za 2023 r. Podczas gali nagrodzono laureatów konkursów i pracodawców, którzy pozytywnie zakończyli udział w programach prewencyjnych w 2023 r. W uroczystości wzięło udział ponad 100 zaproszonych gości i pracodawców.

10. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy

W 2023 r. odbyły się kolejne edycje konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy w różnych dziedzinach działalności na terenie naszego województwa, tj.:

A. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Celem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” jest promowanie najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy, w tym inspirowanie pracodawców do tworzenia bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy. W konkursie mogą

uczestniczyć pracodawcy niezależnie od formy własności zakładu pracy, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu warunków pracy w swoich firmach.

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

Do konkursu przystąpiło 8 zakładów z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Za szczególne działania i zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy na terenie naszego okręgu nagrodzone zostały następujące zakłady pracy:

w grupie Pracodawców zatrudniających do 49 pracowników:

I miejsce – PRYZMET G. PUDEŁKO Spółka jawna, ul. Budowlana 46, 20-469 Lublin;

II miejsce – "BROWAR JAGIELŁO" Spółka jawna, ul. Gminna 57, Pokrówka, 22-100 Chełm;

III miejsce – KATARZYNA KRZYMOWSKA ZIG ZAG, ul. Nałęczowska 18, 20-701 Lublin.

w grupie Pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

I miejsce – PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNO-HANDLOWE "PARYS" Spółka z o.o., ul. Anny Walentynowicz 1, 20-328 Lublin;

II miejsce – SPÓŁDZIELNIA NIEWIDOMYCH IM. M. SĘKOWSKIEGO, ul. Bartosza Głowackiego 35, 20-060 Lublin;

III miejsce – "AS-BABUNI", ul. Różana 37, 21-025 Niemce;

Wyróżnienie – CARMEN Aneta Zdyb Wojciech Kitajewski Spółka Jawna, ul. Choiny 7, 20-816 Lublin.

w grupie Pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników:

I miejsce – SVZ TOMASZÓW Spółka z o. o., ul. Lwowska 128, 22-600 Tomaszów Lubelski;

II i III miejsca nie przyznano.

Komisja konkursowa postanowiła zgłosić do centralnej komisji konkursowej Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 3 zakłady biorące udział w etapie wojewódzkim konkursu:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników – PRYZMET G. PUDEŁKO Spółka jawna, ul. Budowlana 46, 20-469 Lublin;
- w kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników – PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNO-HANDLOWE "PARYS" Spółka z o.o., ul. Anny Walentynowicz 1, 20-328 Lublin;
- w kategorii pracodawców zatrudniających ponad 249 pracowników – SVZ Tomaszów Spółka z o.o., ul. Lwowska 128, 22-600 Tomaszów Lubelski.



B. „Poznaj swoje prawa w pracy”

Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zrealizował etap regionalny X edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypadł na rok szkolny 2022/2023. Do etapu regionalnego zgłosiło się 27 szkół biorących udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. W miesiącach X, XI i XII 2022 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. Przeprowadziły je wszystkie ze zgłoszonych placówek. W dniu 10.03.2023 r. odbył się etap regionalny X edycji konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do konkursu przystąpiło 51 uczniów z 27 szkół ponadpodstawowych biorących udział w programie „Kultura bezpieczeństwa”. Test przygotowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie składał się z 35 pytań jednokrotnego wyboru i wyłonił zwyciężczynię etapu regionalnego konkursu, która – jako jedyna – bezbłędnie odpowiedziała na wszystkie pytania konkursowe, tym samym zdobywając I miejsce. Była nią Sylwia Świszcz – uczennica Zespołu Szkół Ekonomicznych i Mundurowych im. Gen. Władysława Andersa w Chełmie. Dwie uczennice zdobyły po 34 punkty, popełniając jedynie 1 błąd. Aby wyłonić zdobywcę II i III miejsca, organizatorzy konkursu ocenili odpowiedzi uczniów na 5 pytań otwartych. W wyniku dogrywki komisja konkursowa II miejsce przyznała Gabrieli Borowik – uczennicy Zespołu Szkół Ponadpodstawowych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim, a III miejsce – Weronice Guzik z Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. Kazimierza Andrzeja Jaworskiego w Chełmie. Po raz trzeci z rzędu w konkursie triumfowały dziewczyny.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy rozpoczął realizację XI jubileuszowej edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego przebieg przypada na rok szkolny 2023/2024. Zgodnie z regulaminem do konkursu zaproszono placówki oświatowe biorące udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Zgłosiło się 30 szkół. W miesiącach X, XI i XII 2023 r. realizowane były etapy szkolne konkursu. Do etapu regionalnego konkursu, który odbędzie się w marcu 2024 r., zgłoszono 56 laureatów etapów szkolnych konkursu (po dwóch zwycięzców z każdej szkoły). Trójka laureatów etapu regionalnego konkursu będzie reprezentować województwo lubelskie na etapie centralnym konkursu w Warszawie w miesiącu IV 2024 r.

Obie edycje konkursu objęte są patronatem honorowym Ministra Edukacji Narodowej.



C. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy realizując swoje ustawowe zadania, skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę

uprawnień pracowniczych. Oczekiwany rezultat konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W 2023 r. do konkursu zgłoszono 4 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 2023 r. postanowiła przyznać:

I miejsce – Pan Sławomir Mitrus – Lubelski Węgiel „BOGDANKA” S.A.;

II miejsce – Pan Dariusz Piekarczyk – Szkoła Podstawowa nr 32 z Oddziałami Integrycyjnymi im. Pamięci Majdanka w Lublinie;

III miejsce – Pan Roman Dyjach – Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Siennicy Różanej;

Wyróżnienie – Pan Sławomir Sosik z Grupy Azoty Zakłady Azotowe Puławy S.A.

Pan Sławomir Mitrus, społeczny inspektor pracy z Lubelskiego Węgla „BOGDANKA” S.A. został nagrodzony na etapie centralnym konkursu w Warszawie.



D. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Celem konkursu było upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na placach budów, a także promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie realizacji obiektów budowlanych. Upowszechniane były szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie, dokonania pracodawców budowlanych, organizujących pracę w sposób bezpieczny.

W 2023 r. spośród placów budów nadzorowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wytypowano i zgłoszono do konkursu 4 budowy. Budowy zostały wybrane i zgłoszone przez inspektorów pracy, którzy ocenili, iż realizacja inwestycji przebiega w sposób spełniający kryteria konkursu.

Komisja konkursu powołana w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie dokonała oceny zgłoszonych kandydatów i postanowiła przyznać:

I miejsce – budowie hali widowiskowo-sportowej Lotniczej Akademii Wojskowej w Dęblinie przy ul. Dywizjonu 303 – inwestycji realizowanej przez firmę ERBUD S.A. z siedzibą w Warszawie;

II miejsce ex aequo zajęły dwie budowy:

- budowa gazociągu wysokiego ciśnienia realizacji Gustorzyn Wronów, etap III Rawa Mazowiecka - Wronów na terenie województw lubelskiego, mazowieckiego i łódzkiego – budowa realizowana przez firmę Romgos Gwiazdowscy Sp. z o. o. z siedzibą w Jarocinie,
- budowa zespołu elektrowni wiatrowych Dzwola wraz z infrastrukturą towarzyszącą realizowana przez firmę ONDE S.A. Dział Realizacji farm wiatrowych z siedzibą w Toruniu;

Wyróżnienie – budowie Rezydencji Ogród Saski w Lublinie przy ul. Wieniawskiej 9,7,5 i ul. Jasnej 7 – inwestycji realizowanej przez firmę MOTA ENGIL CENTRAL EUROPE S.A. z siedzibą w Krakowie.

Nagrodzeni zostali przedstawiciele pracodawcy oraz kierownicy budów, którzy faktycznie odpowiadają za bezpieczeństwo i higienę pracy na prowadzonych budowach.



E. Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne ”

Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych.

W obecnym roku do konkursu na etapie regionalnym przystąpiło 65 gospodarstw rolnych. Nagrodzone zostało GOSPODARSTWO ROLNE Jolanty i Sławomira Tupikowskich z miejscowości Wólka Zdunkówka. Gospodarstwo rolne Państwa Tupikowskich jako jedyne z województwa lubelskiego zakwalifikowało się do etapu centralnego konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne edycja 2023, w którym zajęło 1 miejsce.



F. Konkurs „Bezpiecznie od startu”

Konkurs przeznaczony jest dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego.

W dniu 25.10.2023 r. odbył się etap regionalny XXI edycji ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bhp wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Organizatorem etapu regionalnego w województwie lubelskim jest Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie oraz Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. W konkursie udział wzięło 30 uczniów odbywających praktykę w zakładach rzemieślniczych. Laureatkami etapu regionalnego, a tym samym uczestnikami etapu ogólnopolskiego organizowanego przez Związek Rzemiosła Polskiego oraz Główny Inspektorat Pracy zostały dwie uczennice: Weronika Olszewska z Branżowej Szkoły Rzemieślniczej w Lublinie oraz Wiktoria Markowska z Branżowej Szkoły Rzemieślniczej w Białej Podlaskiej.

IV. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2023 r. działania kontrolne i prewencyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wynikały z Programu działania PIP przewidującego realizację zadań na 2023 r. i lata 2022-2024, a także obejmowały zadania własne inspektoratu.

Plan kontroli na 2023 r. zakładał przeprowadzenie 3 117 kontroli – ostatecznie inspektorzy pracy OIP w Lublinie wykonali 3 148 kontroli, głównie w firmach z sektora prywatnego (2 896 kontroli), najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 osób (2 062 kontroli).

W wyniku kontroli wydano 11 155 decyzji bhp, w tym 275 decyzji wstrzymania prac, 295 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 135 decyzji skierowania 277 pracowników do innych prac oraz 286 decyzji płacowych na rzecz 2 115 pracowników, obejmujących świadczenia pieniężne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 6 228 186,32 zł. Ponadto wydano 11 254 wnioski dotyczące 105 053 pracowników oraz 567 poleceń na rzecz 2 630 pracowników, regulujących nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące świadczeń ze stosunku pracy.

W wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych zlikwidowano wiele zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz wyeliminowano nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a także szereg nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy, w tym związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Część działań w obszarze bhp 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 2023 r. inspektorzy pracy OIP w Lublinie zbadali 63 **wypadki przy pracy**, z których 11 uznanych zostało za ciężkie (w 2022 r. – 17, w 2021 r. – 21 wypadki). W roku sprawozdawczym było 10 wypadków śmiertelnych (w 2022 r. – 11, 2021 r. – 14). Pozostałe zbadane w 2023 r. wypadki to zdarzenia nie powodujące w/w skutków, co do których została podjęta decyzja o przeprowadzeniu kontroli w celu ustalenia przez inspektora pracy ich okoliczności i przyczyn (np. z powodu dużego prawdopodobieństwa wystąpienia w zaistniałych okolicznościach skutków groźących utratą życia lub powodujących ciężki uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego), ewentualnie również w celu zweryfikowania prawidłowości postępowania powypadkowego prowadzonego w zakładzie pracy.

Jak co roku, największą liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w branży przetwórstwa przemysłowego – 26 osób (dla porównania 31 osób w 2022 r., 30 osób w 2021 r., 26 osoby w 2020 r., 43 osób w 2019 r.). Kolejne miejsce zajęło budownictwo z 12

poszkodowanymi. W innych branżach w ostatnich 3 latach liczba poszkodowanych pozostała na zbliżonym poziomie (od 0 do 6 poszkodowanych w danym roku).

W dalszym ciągu ma miejsce zgłaszanie dość dużej liczby zdarzeń o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, które nie wymagają ich badania, co spowodowane jest znaczną liczbą zdarzeń w pracy nie mających charakteru wypadków przy pracy, a wynikających m. in. z nagłych przypadków medycznych lub wypadków komunikacyjnych (od badania których inspektorzy pracy mogą odstąpić) oraz wypadków osób niebędących pracownikami i nie świadczących pracy najemnej na rzecz pracodawców lub przedsiębiorców.

Od kilku lat utrzymuje się tendencja zgłaszania przez organy Policji wszystkich zdarzeń, które wystąpiły na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, bez względu na ich skutki i podstawę zatrudnienia czy wykonywania pracy, jeżeli zdarzenia te związane były z jakimkolwiek świadczeniem pracy – na stałe w obecnym stanie prawnym funkcjonuje prawidłowość polegająca na tym, że prawie każde poinformowanie Centrum Powiadamiania Ratunkowego o wypadku osoby poszkodowanej wykonującej pracę na terenie zakładu pracy, na budowie lub w jakimkolwiek innym miejscu, implikuje powiadomienie organów Policji, które z kolei organy powiadamiają inspekcję pracy. W dalszym ciągu występują przypadki zgłaszania zdarzeń wypadkowych osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu – umowy o dzieło, praca „na czarno”, różne inne formy cywilnoprawnych, nienazwanych prawnie umów, jak np. „praca na odrobek”, pomoc sąsiedzka i rodzinna, praca jako świadczenie wzajemne, itp. Policja nie analizuje podstaw prawnych świadczenia pracy przez osoby ulegające wypadkom.

Oprócz badania w 2024 r. wypadków przy pracy (przede wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych), inspektorzy pracy, ze względu na ujawniane co roku nieprawidłowości, będą podejmować działania ukierunkowane na podniesienie jakości prowadzonych w zakładach pracy postępowań powypadkowych, koncentrując się na właściwym ustalaniu okoliczności i wszystkich przyczyn wypadków oraz stosowania adekwatnych działań profilaktycznych.

2023 r. był kolejnym rokiem, w którym realizowana była **Strategia kontroli dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024**, będąca odpowiedzią Państwowej Inspekcji Pracy na występujące w tym sektorze wysokie ryzyko zawodowe i związane z tym wypadki przy pracy. Celem kontroli prowadzonych na różnych – pod względem wielkości, zaangażowania sił i środków – budowach, jest „uzyskanie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy, utrwalenie prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bhp oraz rozwój zasad kultury pracy, w tym zmiana złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących”. Działaniom kontrolno-nadzorczym inspektorów pracy towarzyszą inicjatywy prewencyjne, informacyjne i promujące bezpieczną pracę na budowach. Pracodawcy/przedsiębiorcy z branży budowlanej poddawani są również kontrolom w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia.

W ramach strategii, kontrole są prowadzone na wytypowanych budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, objętych 3-letnim wzmożonym nadzorem, corocznie na innych placach budowy – w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych, a w miesiącach VI i IX – na małych placach budowy, tj. na takich, na których pracę wykonuje – co do zasady – do 20 osób w tym samym czasie.

Jak pokazują ustalenia kontroli realizowanych w ramach strategii w 2023 r., stan bhp na poszczególnych placach budów jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, świadomości pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej oraz fachowości pracowników.

Pomimo prowadzonych od kilku lat wzmożonych kontroli prac budowlanych w województwie lubelskim, stwierdzane nieprawidłowości jednoznacznie wskazują na konieczność stałego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących bhp 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 42 zgłoszone w 2023 r. wypadki przy pracy podczas prowadzenia prac na budowach, 3 to wypadki ze skutkiem śmiertelnym, 4 ze skutkiem ciężkim i 1 zbiorowy, a 29 to upadki z wysokości. Koreluje to bezpośrednio z najczęściej występującymi nieprawidłowościami podczas kontroli budów, a mianowicie nieprawidłowościami w zakresie środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości, brakiem właściwego zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach budynków, niewłaściwego zabezpieczenia przejść i dojść do stanowisk pracy oraz nieprawidłowościami w zakresie montażu i eksploatacji rusztowań. Są to te same nieprawidłowości, które od lat zajmują niechlubne, czołowe miejsca.

Zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy nie sprzyja postępujące rozdrobnienie firm budowlanych i ich mnogość na terenie budów. Ma to związek z faktycznym brakiem koordynacji prac w zakresie bhp. Obowiązki koordynatora na budowie często przypisywane są kierownikowi budowy, co przy ciężących na nim innych obowiązkach wynikających z prawa budowlanego i organizacji budowy sprawia, że obowiązki koordynatora bhp nie są realizowane.

Podczas kontroli na budowach objętych wzmożonym nadzorem zaobserwowano, że podejmowane działania kontrolno-nadzorcze rzutują na czasową poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach i zwiększenie świadomości w tym zakresie pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz pracowników, ale i tak w dalszym ciągu jest to stan daleki od ideału.

Prawo Zamówień Publicznych w obecnym kształcie powoduje, że przetargi wygrywają duże firmy (koncerny), które pozbywają się własnego potencjału wykonawczego. Na dużych budowach pracownicy generalnego wykonawcy to średnio od 1 do 10 osób. Generalni wykonawcy nie tworzą więc nowych miejsc pracy, ale łańcuch podwykonawców, na końcu którego jest tzw. „szara strefa”. W tego rodzaju firmach pracownicy zatrudniani są głównie na podstawie umów cywilno-prawnych, nie gwarantujących im żadnej ochrony. Często również pozbawiani są wynagrodzenia za wykonaną pracę, co ma swoje potwierdzenie w skargach wpływających do Inspekcji Pracy.

Niepokojącym zjawiskiem jest znaczna liczba uchybień związanych z przygotowaniem i organizacją prac na budowie oraz przygotowaniem pracowników do pracy. Brak lub niewłaściwe opracowywanie dokumentów związanych z identyfikacją występujących zagrożeń oraz sposobów ich eliminowania powoduje występowanie nieprawidłowości podczas całego procesu prowadzenia budowy. Istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy ma również dopuszczanie do pracy osób bez wymaganej wiedzy i kwalifikacji. Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp, brak instrukcji wykonywania robót, obsługi maszyn i urządzeń powoduje, że pracujący nie posiadają wiedzy o zagrożeniach związanych z wykonywanymi pracami i sposobami zabezpieczeń przez skutkami tych zagrożeń.

Budownictwo charakteryzuje się wysokim poziomem płynności zatrudnienia, co powoduje powszechne stosowanie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy. Obowiązujące przepisy zbyt ogólnie określają obowiązki przedsiębiorców w zakresie bhp w stosunku do osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, czy osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Właściciele firm zatrudniających osoby na innej podstawie niż stosunek pracy przekonani są o braku jakichkolwiek obowiązków w zakresie formalnym przy organizowaniu pracy, m. in. w zakresie badań lekarskich, czy szkoleń, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo przy wykonywaniu prac. Obowiązki przedsiębiorców w zakresie bezpiecznej organizacji pracy powinny być takie same bez względu na formę zatrudnienia, ponieważ życie i zdrowie jest wartością nadrzędną.

Podczas kontroli na budowach (innych niż wytypowane do wzmożonego 3-letniego nadzoru) zaobserwowano, że przyczyną ujawnianych naruszeń prawa jest również częste rezygnowanie z generalnego wykonawcy na rzecz przedsiębiorców niebędących pracodawcami i przrzucanie na nich odpowiedzialności za stan bhp w miejscu wykonywania pracy. Do niewłaściwego stanu bhp przyczynia się również brak nadzoru nad pracami ze strony kierownika budowy, który nierzadko prowadzi kilka budów jednocześnie. Takie

tendencje zauważane były także w trakcie kontroli na małych placach budowy, na których były prowadzone krótkotrwałe roboty budowlane, wykonywane głównie przez przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Przeważnie są to firmy lokalne, często zatrudniające członków rodziny przedsiębiorcy, czy przypadkowe osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego. Powodowało to lekceważenie procedur bezpieczeństwa pracy oraz tolerowanie przez osoby nadzoru nieprzestrzegania przepisów w zakresie bhp. Z tych względów stan bezpieczeństwa na małych budowach kształtuje się na niskim poziomie, co ma odzwierciedlenie w znacznej ilości stwierdzanych nieprawidłowości w małych firmach, które przeważają wśród wykonawców realizujących inwestycje.

W 2023 r. sektor budownictwa borykał się z wysokimi cenami energii, paliwa, deficytem pracowników budowlanych, wysokimi kosztami prowadzenia działalności przy jednoczesnej presji czasowej realizacji zleceń budowlanych. Konieczność dotrzymania terminów wykonania robót budowlanych (z uwagi na wysokie kary finansowe) powoduje pośpiech przy ich realizacji oraz świadome ograniczanie środków finansowych, np. niewykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brak właściwego sprzętu, powierzanie obsługi maszyn i urządzeń osobom nieposiadającym wymaganych kwalifikacji.

Podmioty prowadzące działalność budowlaną, bez względu na to jakich podejmują się przedsięwzięć budowlanych, wymagają stałego nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy ze względu na stwierdzane nieprawidłowości i ich skutki. Szczególne zainteresowanie organów kontroli powinno koncentrować się na firmach, gdzie stwierdza się bardzo dużą liczbę nieprawidłowości lub gdy ich waga była duża oraz w firmach, w których miały miejsce wypadki przy pracy. Działalność kontrolno-nadzorczą należy wspierać przedsięwzięciami prewencyjno-promocyjnymi, angażując do nich także inne organy oraz partnerów społecznych. Pożądana jest bowiem edukacja społeczeństwa, służąca upowszechnianiu właściwych postaw wobec obowiązujących przepisów, zwłaszcza mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracujących, a których nieprzestrzeganie prowadzi nierzadko do nieodwracalnych skutków.

Podobnie jak w 2022 r., w bieżącym roku sprawozdawczym inspektorzy pracy, podczas kontroli prac budowlanych na terenie budów objętych właściwością miejscową OIP w Lublinie, sprawdzali, jaki jest stopień przestrzegania wymagań obowiązujących przy eksploatacji **żurawi wieżowych i szybkomontujących** w świetle przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22.10.2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Przy tym zakresie kontroli, istotnym problemem nadal pozostaje utrudniona dostępność do stanowisk pracy operatorów żurawi. W celu sprawdzenia zgodności wyposażenia kabiny operatora w niezbędne akcesoria, urządzenia i sprzęt wynikający z przepisów, pozyskiwano materiał fotograficzny bezpośrednio od wykonujących pracę operatorów poszczególnych urządzeń lub posiłkowano się oświadczeniami podmiotów zatrudniających oraz nadzorujących prace budowlane.

Z analizy kontroli wynika, że na budowach pracodawcy nadal wykorzystują urządzenia pochodzące z importu z Europy Zachodniej oraz USA. Ma to wpływ na wyposażenie poszczególnych urządzeń w wynikające z przepisów akcesoria i sprzęt: anemometry, termometry, ogrzewanie lub klimatyzację kabiny operatora. Należy wskazać, że w wyniku długofalowych działań podjętych przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie wyposażenia żurawi wieżowych, w 2023 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w związku z brakiem zgodnego z przepisami oprzyrządowania poszczególnych urządzeń. Ta pozytywna zmiana wynika między innymi z faktu prowadzonej w ubiegłych latach zintensyfikowanej działalności kontrolnej i nadzorczej. Skutkowało to wyraźnym polepszeniem warunków pracy operatorów żurawi. To z kolei w sposób bezpośredni przekłada się na bezpieczeństwo i wydajność pracy na budowie. Pomimo faktu, że w 2023 r. ilość wykazywanych w kontrolach uchybień z zakresu wyposażenia technicznego żurawi znacząco spadła, to różnica ta nie jest na tyle istotna, aby można było podjąć decyzję o braku kontynuacji prowadzenia kontroli w tym zakresie w kolejnych latach, zwłaszcza w świetle pojawienia się zwiększonej ilości uchybień w innych

obszarach objętych przepisami rozporządzenia w sprawie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Należy zauważyć, że ze względu na czynniki makroekonomiczne w bieżącym roku oraz w kolejnych latach może dochodzić do łamania przepisów dotyczących praw pracowniczych w badanym zakresie. Widoczne na rynku pracy zmniejszające się zapotrzebowanie na pracę operatorów żurawi wieżowych może skłaniać ich do wyrażania zgody na niezgodne z przepisami warunki zatrudnienia – w szczególności łamanie przepisów dotyczących czasu pracy.

W 2023 r. przeprowadzono 12 kontroli **prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**. Wśród skontrolowanych podmiotów były zarówno takie, dla których roboty demontażowe materiałów budowlanych zawierających azbest stanowią główny profil działalności, jak i te, dla których prace te miały charakter dorywczy. Istotny problem stanowią złe warunki pracy w firmach, które z reguły wykonują roboty budowlane dekarские, a prace w kontakcie z azbestem „przy okazji”. Podmioty te niemal notorycznie unikają kontroli warunków pracy, głównie przez niezgłaszanie zamiaru wykonywania tych prac, a ostatecznie przez fakt ich wykonywania w miejscach trudnodostępnych, gdzie inspektor pracy bez informacji od osób postronnych, często sąsiadów, prawdopodobnie nigdy by nie trafił.

Problemem jest również prowadzenie prac „azbestowych” tzw. sposobem gospodarczym, przez przypadkowe osoby, często najbliższą rodzinę właściciela posesji, sąsiadów, bez przygotowania do pracy. Są to „podmioty” nie podlegające kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy, co powoduje, że inspektor pracy nie ma prawnej możliwości podjęcia bezpośrednich działań likwidujących ewentualne zagrożenia.

Obecny rok sprawozdawczy nie wykazał w trakcie kontroli rażących nieprawidłowości, a nawet jeżeli takie były, to przed podjęciem kontroli, a w chwili jej trwania nie było już podstaw do wydawania środków prawnych właściwych w przypadku zagrożenia zdrowia i życia pracujących. Wydawane w 2023 r. decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności dotyczyły natomiast zagrożeń o charakterze publicznym, w tym zagrożeń dla środowiska, gdyż wykonawcy prac wykazują niską świadomość ekologiczną w kontekście dbania o to, aby po demontażu azbestu zadbać o to, aby uniemożliwić przenikanie jego włókien do otoczenia,

Pomimo tego, że efekty kontroli w 2023 r. dają pozytywne prognozy na przyszłość, to nie należy jednak zakładać, że problem bezpieczeństwa przy usuwaniu azbestu został zażegnany. Utylizacja wyrobów zawierających azbest przewidziana w programach do 2032 r. spowoduje konieczność intensyfikacji prac, a województwo lubelskie zajmuje drugą lokatę (po mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest w obrębie obiektów budowlanych i przemysłowych. W konsekwencji może to spowodować mniejszą dbałość o bezpieczeństwo podczas wykonywania prac i będzie wymagać większej aktywności inspektorów pracy.

W 2023 r. do OIP w Lublinie wpłynęło 148 zgłoszeń od przedsiębiorców o zamiarze wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, w roku ubiegłym było ich 152, w 2021 r. – 277, w 2020 r. – 112, w 2019 r. – 101. Powyższe pokazuje, że wartości wahają się w kolejnych latach, nie wykazują wyraźnej tendencji, dlatego też nie pozwala to na sformułowanie obiektywnych wniosków. W dalszym ciągu dość powszechnym zjawiskiem jest jednak niezgłaszanie przez przedsiębiorców zamiaru wykonywania prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest do Okręgowego Inspektora Pracy lub zgłaszanie ich z opóźnieniem (nieprawidłowość dotyczy połowy skontrolowanych w 2023 r. podmiotów), co przyczynia się do osłabienia skuteczności działań inspektorów pracy. Ten stan rzeczy wymaga zmian legislacyjnych i wprowadzenia sankcji finansowych za brak takiego powiadomienia, bez względu na wyniki kontroli.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2023 r. stwierdzić należy, że – jak co roku – najistotniejszymi naruszeniami przepisów dotyczących **legalności zatrudnienia oraz powierzenia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich** są:

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

Także wyniki prowadzonych w 2023 r. kontroli pokazują, że największą liczbę osób świadczących pracę bez potwierdzenia rodzaju i warunków umów o pracę na piśmie oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego odnotowuje się u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników oraz do 50 pracowników. Tam też w szczególności podejmują pracę osoby będące bezrobotnymi. Wynika to między innymi z tego, że te niewielkie podmioty prowadzą działalność w pobliżu miejsca zamieszkania takich osób. W związku z tym w tych podmiotach odnotowuje się przypadki niepowiadomienia powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podmioty duże, powierzające pracę większej liczbie osób, są bardziej przygotowane w zakresie stosowania przepisów prawa pracy, korzystają z pomocy prawnej, mają wyspecjalizowane służby. Ich świadomość prawna jest wyższa, a tym samym możliwość popełnienia podstawowych błędów mniejsza. W przypadku podmiotów zatrudniających dużą liczbę osób, najczęściej występującym naruszeniem przepisów związanych z legalnością zatrudnienia jest nieopłacenie składek na Fundusz Pracy lub niedokonanie tego obowiązku w wymaganym terminie.

W 2023 r., biorąc pod uwagę skalę wydanych środków prawnych dotyczących ujawnionych nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich, najbardziej zagrożonymi branżami były: transport i magazynowanie, usługi administrowania oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

W 2023 r., porównując procentowe dane ukazujące wydawane środki prawne związane z ujawnieniem nielegalnego zatrudnienia, zmianie uległy parametry odnoszące się do zagadnień badanych przez inspektorów pracy. Ujawniono więcej nieprawidłowości w zakresie głównych badanych zagadnień związanych z tematem, tj. niepotwierdzenia umowy oraz niezgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego pracowników i osób wykonujących inne prace zarobkowe w ramach umów cywilnoprawnych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2023 r. możemy stwierdzić, że w wyniku prowadzonego od kilku lat nadzoru uzyskaliśmy dalszy spadek udziału liczby bezrobotnych, którzy nie powiadomili właściwego urzędu pracy o podjęciu pracy, do ogólnej liczby osób objętych kontrolą w tym zakresie – takich przypadków było 6 na 659 zbadanych (0,9%).

Wyniki, które były osiągane w poprzednich latach (2016 – 2022), wskazujące na to, że nielegalne powierzenie pracy dotyczy 2-6% badanych (w trakcie kontroli) osób (pracowników, osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych) osiągnięte zostały wskutek konsekwentnej pracy inspektorów pracy kontrolujących zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich, w tym stosowania przez nich odpowiedzialności wykroczeniowej w formie mandatów czy inicjowania postępowań przed sądem karnym. Ponadto towarzyszące tym działaniom przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym w obszarze szeroko pojętej legalności zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej pozwalały na prezentowanie obowiązujących w tej materii przepisów, wymagań i standardów.

Właściwie realizowany nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących legalności zatrudnienia podnosi poziom świadomości przedsiębiorców o „korzyściach” i „stratach” wynikających z naruszania prawa i w konsekwencji ma wpływ na poziom szeroko rozumianej praworządności (ok. 98% w latach 2016 – 2018, 95,8% w 2019 r., gdzie nieznacznie ujawniono więcej przypadków nielegalnego zatrudnienia i 96,5% w 2020 r., przy uzyskany w 2021 r. – 94,7% i w 2022 r. – 94%).

Odnosząc się do 2023 r. należałoby przyjąć, iż aktualna sytuacja ekonomiczna w kraju i sytuacja przedsiębiorców w związku z inflacją, rosnącymi kosztami życia i prowadzonej działalności może wpływać na zwiększoną ilość wykrytych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia i co za tym idzie „wskaźnik” praworządności w 2023 r. osiągnął poziom 86,4%. Ujawnienie większej liczby osób podejmujących pracę nielegalnie może wynikać z faktu, iż część pracodawców/przedsiębiorców, z powodu rosnących kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, m.in. wzrost płac pracowników, kosztów energii, paliwa, może uciekać się do praktyk charakteryzujących „szarą” strefę – jako rozwiązań pozwalających na obniżenie kosztów zatrudnienia, a co za tym idzie i prowadzonej działalności, nawet na krótki okres.

Okres pandemii, który rozpoczął się w pierwszych miesiącach 2020 r. wprowadzeniem stanu epidemii, a po wielu miesiącach – stanu zagrożenia epidemiologicznego, spowodował, że działania w zakresie legalności zatrudnienia zostały „zdominowane” przez czynności kontrolno-nadzorcze, a działalność prewencyjno-promocyjna o szerszym zasięgu podejmowana do tej pory we współpracy z instytucjami rynku pracy zanikła.

W związku z tym, w najbliższym czasie należy zintensyfikować współpracę z jednostkami samorządowymi działającymi na rzecz rynku pracy, w szczególności z Wojewódzkim Urzędem Pracy i powiatowymi urzędami pracy, poprzez organizowanie konferencji dedykowanych legalności zatrudnienia czy mniejszych przedsięwzięć jak organizowane z powiatowymi urzędami pracy na terenie ich właściwości spotkania szkoleniowe dla osób bezrobotnych, pracodawców i podmiotów zamierzających zatrudniać pracowników czy powierzać inną pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2023 r. kontrole, w trakcie których weryfikowano zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** stanowiły 10% ogólnej liczby kontroli (3 148) przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Odnotowano zatem spadek udziału kontroli dotyczących cudzoziemców o 3,45% w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego, w którym wynosił on 13,45%. W 2021 r. kształtował się na poziomie 8,58%.

W bieżącym roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach ubiegłych zauważamy dalszy wzrost udziału cudzoziemców w lokalnym rynku pracy. Przejawem tego jest ich obecność w coraz większej liczbie podmiotów gospodarczych, co z kolei przekłada się na wzrost prawdopodobieństwa identyfikowania ich w podmiotach kontrolowanych. Wzrasta również liczba cudzoziemców świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach. Powyższe okoliczności, przy jednoczesnym stosowaniu się do wytycznych do realizacji kontroli w tym obszarze, determinują konieczność podejmowania kontroli w podmiotach nie branych pod uwagę podczas planowania kontroli.

W związku z coraz bardziej powszechnym udziałem obcokrajowców w lokalnym rynku pracy, weryfikowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców w większości następuje niejako przy okazji, w przypadku ujawnienia podczas kontroli powierzenia pracy cudzoziemcom przez podmiot kontrolowany. O planowych kontrolach możemy jedynie mówić w odniesieniu do kontroli, w ramach których rozpatrywane są skargi cudzoziemców oraz wnioski pochodzące od różnych instytucji lub osób trzecich wskazujące na powierzenie pracy obcokrajowcom.

Wzrost liczby obcokrajowców, którzy wnoszą skargi bez pośrednictwa osób trzecich wskazuje, że w tej grupie podejmujących pracę w Polsce rośnie świadomość prawna, następuje lepsze rozeznanie rynku pracy, a wiedza na temat instytucji i urzędów zajmujących się sprawami obcokrajowców staje się coraz bardziej powszechna w tym środowisku, zwłaszcza wśród obywateli Ukrainy.

W porównaniu z rokiem ubiegłym stwierdzono, że udział cudzoziemców świadczących pracę w oparciu o tzw. uproszczone procedury uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w stosunku do ogólnej liczby objętych kontrolą utrzymał się na tym samym podobnym poziomie – w 2022 r. wynosił on 70%, a obecnie 69%. Dotyczy to

oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz stworzonej w 2022 r. – w związku z konfliktem zbrojnym – dla obywateli Ukrainy specjalnej procedury ograniczającej się do powiadomienia właściwego PUP o powierzeniu pracy obywatelowi tego kraju.

Podczas kontroli przeprowadzonych w 2023 r. ujawniono pracę cudzoziemców pochodzących z 30 krajów. Spośród nich najczęściej pracę podejmują obywatele Ukrainy i Białorusi – krajów graniczących z Polską. W 2023 r. objęto kontrolą 858 obywateli Ukrainy oraz 357 obywateli Białorusi. Dalej plasowały się takie kraje jak: Uzbekistan – 20 osób, Gruzja – 17 osób i Turcja – 10 osób. Pozostałe nacje występowały w znacznie mniejszych liczbach obywateli (wyniki jednocyfrowe).

W 2023 r. ujawniono 118 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (dla porównania w 2022 r. stwierdzono 107 przypadków nielegalnego powierzenia pracy obcokrajowcom, w 2021 r. było ich 123, a w 2020 r. – 45). W dalszym ciągu duża część nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia wiąże się z tzw. uproszczonymi procedurami uzyskiwania prawa do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po pierwsze wynika to wprost z powszechności ich wykorzystywania, po drugie – z braku ujęcia w definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi powierzenia pracy na warunkach innych niż określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Warto tu zauważyć, że im jaśniejsze kryteria oceny, tym mniejsze pole do popełnienia błędu.

Rozkład liczby cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce wprost proporcjonalnie przekłada się na nielegalne powierzenie pracy. Najwięcej takich przypadków dotyczyło zatem obywateli Ukrainy i Białorusi (odpowiednio 82 osoby i 11 osób).

Wśród 118 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, 11 – dotyczyło osób, które uzyskały prawo do pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 45 przypadków dotyczących obywateli Ukrainy, którzy uzyskali prawo do pracy po powiadomieniu powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy, tj. w oparciu o uproszczoną procedurę wprowadzoną ustawą z dnia 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. W tym ostatnim przypadku odnotowaliśmy wzrost – o 50% w stosunku do ubiegłego okresu sprawozdawczego – liczby przypadków nielegalnego powierzenia pracy (38,13% wszystkich stwierdzonych przypadków) – takich przypadków w 2022 r. było 30.

Dodatkowo możemy zauważyć, że skala nieprawidłowości odnoszona do liczby obywateli poszczególnych państw, wykonujących pracę na terytorium Polski, nieco modyfikuje nasze postrzeganie zjawiska nielegalnego powierzania pracy. Otóż zauważamy, że obywatele państw, z których przybywają, aby świadczyć pracę w znacznej liczbie i od dłuższego czasu łatwiej sobie radzą z podejmowaniem pracy. Prawdopodobnie ich świadomość prawna, kształtowana na własnych i cudzych doświadczeniach, jest o wiele większa, co przekłada się na zachowania podmiotów powierzających pracę, które w mniejszym stopniu są skłonne naruszać przepisy dotyczące legalności zatrudnienia w stosunku do tych osób. Nie bez znaczenia jest również znacznie mniejsza bariera językowa wynikająca z podobieństw języków polskiego, ukraińskiego i białoruskiego.

Bariera językowa i kulturowa, znaczna odległość od własnego kraju (koszty podróży) oraz nieznanostwo docelowego miejsca pracy pod względem prawno-społecznym, sprzyjają nielegalnemu powierzaniu pracy. Okoliczności te mogą stwarzać przekonanie o bezkarności za stosowanie praktyk niezgodnych z prawem. Dopełnieniem tego przekonania jest łatwość podejmowania działalności gospodarczej, w tym przez cudzoziemców oraz jej prowadzenia w sposób nazwijmy to mało transparentny.

Pewien wpływ na wzrost nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom z pewnością ma inflacja oraz wzrost płacy minimalnej. Przedsiębiorcy, których dochody z tych powodów zostały uszczuplone próbują zrekompensować sobie z tym związane obciążenia poprzez nielegalne powierzenie pracy obcokrajowcom.

W 2024 r. podstawowym zadaniem inspektorów pracy podczas działań kontrolno-nadzorczych będzie badanie przepisów w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, których nasilenie odnotowaliśmy w 2023 r. Wpływ kontroli przeprowadzonych w zakresie dotyczącym

powierzenia pracy cudzoziemcom na praworządność jest trudny do ustalenia. Niemniej jednak możemy wyszczególnić dwa rodzaje ich oddziaływania na podmioty kontrolowane. Pierwszy ogólny, wynikający z pośredniego oddziaływania na świadomość osób powierzających pracę cudzoziemcom, wynikający z docierających do nich informacji o działalności prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, np. o zakresie prowadzonych kontroli, stosowanych sankcjach itd. Drugi bezpośredni, będący reakcją podmiotu kontrolowanego na działania podejmowane przez inspektora pracy w trakcie i po zakończeniu czynności kontrolnych.

Należy również kontynuować współpracę ze Strażą Graniczną, Lubelskim Urzędem Wojewódzkim w Lublinie, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie, powiatowymi urzędami pracy, a także z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wymiany informacji o cudzoziemcach, w tym na etapie ubiegania się o możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Analizując realizację kontroli przeprowadzonych w 2023 r. należy podkreślić, jak ważnym aspektem działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest **rozpatrywanie skarg i wniosków o kontrole w zakresie prawa pracy**.

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie liczba zawiadomień o nieprawidłowościach wyniosła 1 716 przy 1 986 zawiadomieniach odnotowanych w 2022 r. oraz 1 710 w 2021 r. Oznacza to spadek liczby skarg i wniosków o ok. 13,5% w stosunku do roku ubiegłego. Mimo braku tendencji wzrostowej, zainteresowanie działalnością kontrolną organów inspekcji pracy utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie.

Struktura tematyczna problemów poruszanych we wnioskach o kontrole pozostaje niezmienna od kilku lat. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązaniem stosunku pracy i rozwiązywaniem umów o pracę, a także nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy, stanowią zdecydowaną większość zagadnień podnoszonych w skargach (w/w zagadnienia były podnoszone w prawie 71% wszystkich skarg). Odsetek zawiadomień o naruszeniu przepisów bhp w stosunku do wszystkich skarg złożonych w 2023 r. zmalał w okresie sprawozdawczym i wyniósł ok. 11%, co stanowi zmianę w stosunku do roku poprzedniego o prawie 4%.

W 2023 r. liczba kontroli skargowych osiągnęła poziom 912 w 796 podmiotach, co stanowi ok. 29% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2023 r. (3 148 kontroli). Oznacza to lekki spadek ilości kontroli skargowych w stosunku do ogółu kontroli w porównaniu z rokiem ubiegłym, a także rokiem 2021.

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

- brak wynagrodzenia za pracę lub zaniżenie jego wysokości czy nieterminowa wypłata,
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- niewydanie świadectwa pracy lub nieprawidłowości w jego treści,
- brak wypłaty lub zaniżanie wysokości innych świadczeń ze stosunku pracy, w tym w szczególności ekwiwalentów za niewykorzystany urlop oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- mobbing i dyskryminacja,
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy; równie często przedmiot skarg w zakresie czasu pracy stanowiły doniesienia o niezapewnieniu przez pracodawców przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, naruszenia w obrębie doby pracowniczej, jak również naruszenia prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz przekraczania dopuszczalnej liczby pracy w godzinach nadliczbowych,
- niezgłoszenie osoby pracującej do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy,
- nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopu wypoczynkowego młodocianym,
- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury,
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy,

- brak protokołu z ustaleniami dotyczącymi wypadków przy pracy,
- nieprawidłowości dotyczące problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp.

Analiza danych dotyczących rodzaju i ilości skarg wskazuje na lekką poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy. Pomimo jednak widocznego spadku ogólnej ilości zgłoszeń, na wciąż wysokim poziomie utrzymuje się liczba wniosków w zakresie nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia. Na tle wszystkich zgłoszeń, które zostały odnotowane w tutejszym Okręgu – stanowiły one ponad 46%. Powyższe jest prawdopodobnie konsekwencją m. in. sytuacji epidemicznej, która utrzymywała się do połowy ubiegłego roku oraz niestabilną sytuacją ekonomiczną, spowodowaną między innymi konfliktem zbrojnym wywołanym przez Rosję w Ukrainie. Wpływ na trudności po stronie pracodawców w kwestii zapewnienia płynności finansowej mógł mieć również dwukrotny wzrost płacy minimalnej.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skarżący zgłaszali nieprawidłowości związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Liczba skarg, których przedmiotem jest brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę w dalszym ciągu jest znaczna i stanowi drugi co do najczęściej zgłaszanych problemów. Odsetek zgłaszanych nieprawidłowości w tym zakresie oscylował w roku sprawozdawczym na poziomie 13%. Genezy utrzymującego się poziomu w/w naruszeń należy upatrywać, podobnie jak w przypadku nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia, w wysokich kosztach życia i prowadzenia działalności gospodarczej. Skutki kryzysu ekonomicznego przekładały się na relacje między stronami stosunku pracy co powodowało, że pracodawcy nierzadko chcąc uniknąć kosztów związanych z zatrudnieniem powierzali pracę bez potwierdzenia warunków jej wykonywania na piśmie. Utrudniali w ten sposób dochodzenie roszczeń związanych z wynagrodzeniem, jak również unikali realizacji obowiązków związanych z odprowadzeniem stosownych składek na ubezpieczenia społeczne czy Fundusz Pracy oraz wydaniem świadectwa pracy.

Pomimo ogólnego spadku zgłaszanych naruszeń wzrosła liczba zarzutów dotyczących nieprawidłowości związanych z realizacją uprawnień młodocianych, w tym głównie przy udzielaniu urlopów. Odsetek zawiadomień o naruszeniach w omawianym zakresie tematycznym wzrósł w stosunku do 2022 r. o ok. 44%. Większa ilość zgłoszeń może być podyktowana wzrostem świadomości młodych pracowników co do ich uprawnień oraz kompetencji i możliwości kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. W ocenie inspektorów pracy było to wynikiem prężnie prowadzonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie działalności prewencyjnej, w ramach której przeprowadzono w szkołach szereg spotkań i szkoleń.

W roku sprawozdawczym problematyka bhp zawarta w skargach kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie odnotowana była w 11% wszystkich zgłaszanych spraw. Dla porównania w 2022 r. skarżący podnosili zarzuty w tym zakresie w 462 przypadkach, co oznacza spadek skarg o ok. 38% w stosunku do roku poprzedniego. Większość zgłaszanych nieprawidłowości dotyczyła niedostosowania obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań określonych przepisami, niewłaściwej temperatury w pomieszczeniach pracy, nieprawidłowości dotyczących ustaleń okoliczności wypadków przy pracy czy problematyki przygotowania do pracy, w szczególności badań lekarskich oraz szkoleń z dziedziny bhp. Wskaźnik zawiadomień o nieprawidłowościach związanych z obiektami i pomieszczeniami pracy, w tym spraw związanych z wentylacją, ogrzewaniem oraz oświetleniem wyniósł w roku sprawozdawczym 32% wszystkich skarg poruszających tematykę z zakresu bhp. Drugim natomiast co ilości zgłaszanych w tym obszarze problemów były nieprawidłowości związane z przygotowaniem do pracy, w tym z badaniami profilaktycznymi i szkoleniami bhp. Te z kolei były zgłaszane w 63 przypadkach, co stanowi ok. 22% ogółu skarg z zakresu bhp.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2023 r. wpłynęło 46 skarg, w których zgłaszającym były związki zawodowe. Liczba wniesionych skarg przez organizacje związkowe utrzymała się zatem na identycznym poziomie jak w 2022 r.

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

Niezmiennie głównym przedmiotem zainteresowania organizacji związkowych pozostawały zagadnienia prawnej ochrony pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym, największa aktywność związkowa dotyczyła tematu wynagrodzeń, w tym dotyczących niepodwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi wykonującemu zawód medyczny oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, takich jak: np. rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę z pracownikiem objętym szczególną ochroną, czy brak porozumienia z zakładową organizacją związkową w zakresie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy. Na uwagę zasługuje również utrzymujący się odsetek skarg dotyczących problematyki dyskryminacji – tu zwłaszcza płacowej oraz mobbingu. Nie można również nie wspomnieć o zwiększonej liczbie zgłoszeń dotyczących zagadnień związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, która w porównaniu do 2022 r. wzrosła czterokrotnie.

Ponadto pojawiła się problematyka:

- nieprawidłowości dotyczących uprawnień związkowych,
- niewykonywania prawomocnego wyroku sądu lub ugody,
- nieprawidłowości dotyczących transportu, w tym nieprzestrzegania norm dotyczących dopuszczalnych norm przy przenoszeniu ciężarów w transporcie ręcznym przez kobiety,
- nieprawidłowości dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy, w tym brak lub niezgodne z wymaganiami oświetlenie,
- nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów.

W 2023 r. największa liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek organizacji związkowych objęła swoim zakresem: zakłady służby zdrowia (14 kontroli), placówki oświaty (6 kontroli), instytucje kultury (4 kontrole), państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne.

W ok. 32% zgłaszane nieprawidłowości okazały się w całości zasadne; w 42% przypadków inspektorzy pracy uznali zarzuty za bezzasadne. Większość potwierdzonych nieprawidłowości była związana z niewypłaconym, bądź nienależycie wypłaconym wynagrodzeniem.

Dokonując analizy wniesionych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skarg poruszających problematykę nierównego traktowania i dyskryminacji należy zauważyć, że znaczna ich część pochodziła od pracowników subiektywnie oceniających swoją sytuację w miejscu pracy. Skarżący najczęściej wskazywali przejawy dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia oraz dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy. W sumie do tut. Okręgu wpłynęło 24 skarg zwracających uwagę na problem dyskryminacji, co stanowi ok. 1% wszystkich złożonych wniosków o kontrolę. Ponad 16% z tych skarg dotyczyło dyskryminacji ze względu na płeć. Dyskryminację ze względu na niepełnosprawność odnotowano w ok. 8% skarg. Taki sam poziom procentowy wskazują skargi na dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość. Mimo, iż przedstawiony problem stanowi niewielki odsetek wszystkich zgłoszonych skarg, zasługuje na szczególną uwagę i monitorowanie.

W 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wpłynęło 59 skarg na pracodawców, które w swojej treści wskazywały na doświadczanie zachowań mogących nosić znamiona mobbingu. W ich konsekwencji przeprowadzono 43 kontrole w 42 podmiotach.

W ponad połowie kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzili, iż są opracowane procedury przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu, jak również polityka antymobbingowa. Nadal rzadkością jest korzystanie ze szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi dla pracowników oraz kadry zarządzającej – około 20% kontrolowanych zakładów pracy powyższe przeprowadziła. W niektórych z kontrolowanych zakładów pracy, zwłaszcza tam gdzie szkolenia nie były wcześniej przeprowadzane, a jednocześnie realizowane były ankiety do badania środowiska pracy przez inspektora pracy, które wykazały, iż w subiektywnej ocenie pracowników doświadczają oni niepożądanych zachowań,

pracodawcom został zaproponowany udział w programie profilaktycznym Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy”, w ramach którego realizowane są bezpłatne szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi dla pracowników, kadry kierowniczej i pracodawców. Spośród zakładów pracy zaproszonych do programu w 2023 r. z takiego zaproszenia skorzystały 2 zakłady pracy w 2023 r., 1 przystąpił do programu w 2024 r., a 3 wyraziły chęć uczestnictwa w 2024 r. Jeden z podmiotów kontrolowanych brał udział w programie prewencyjnym w 2022 r. Warto zaznaczyć, iż przeważająca większość podmiotów uczestniczących w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy” w 2023 r. to pracodawcy zaproszeni pokontrolnie przez inspektorów pracy.

W roku sprawozdawczym dwudziestu pracodawcom zostało zaproponowane przeprowadzenie wśród pracowników anonimowego badania środowiska pracy. Dziewięciu pracodawców wyraziło zgodę na przeprowadzenie badania.

Liczba zakładów pracy, w których przeprowadzane były badania ankietowe wzrosła w porównaniu do lat poprzednich (6 w 2020 r., 8 w 2021 r., 4 w 2022 r., 9 w 2023 r.). Analizując zakłady pracy, w których przeprowadzono w 2023 r. ankiety badające narażenie na działania mobbingowe można stwierdzić, iż podobnie jak w latach poprzednich, przeważająca większość tych zakładów to jednostki budżetowe.

Podsumowując 2023 r. pod kątem wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie skarg mogących nosić znamiona mobbingu wskazać należy na ich dużą różnorodność – zarówno pod kątem podmiotów, których dotyczą (różnorodna forma własności, poziom zatrudnienia), jak również treści skarg (począwszy od krótkiego wskazania, iż jest stosowany mobbing, poprzez bardzo szczegółowe przykłady). Sposoby prowadzenia czynności kontrolnych w wyniku wyżej wskazanych skarg również są bardzo zróżnicowane – począwszy od analizy sposobu przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę, przez opis szczegółowych zdarzeń wskazujących na działania mobbingowe, jak również opis postępowań przed komisją antymobbingową, aż po propozycje i przeprowadzanie ankiet do badania środowiska pracy. Powyższa różnorodność podejmowanych działań spowodowana jest różnorodnością zakładów pracy, których dotyczą skargi oraz treści samych skarg, których liczba od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

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

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 100 kontroli u 99 pracodawców, w tym w sektorze publicznym 8 kontroli. W 2023 r. u objętych kontrolami pracodawców najczęściej stwierdzano występowanie równocześnie kilku nieprawidłowości w zakresie czasu pracy lub wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Nieprawidłowości w zakresie regulacji wewnętrznych, polegające na nieustaleniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu, dotyczyły 46% objętych kontrolą przedsiębiorców, natomiast w roku ubiegłym prawie 60% podmiotów. Stanowiły one nadal największy obszar nieprawidłowości. To niepokojące zjawisko, gdyż prawidłowo określone przez pracodawców wewnętrzne regulacje w tym zakresie są punktem wyjścia do rozliczania czasu pracy pracowników oraz naliczania wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzone kontrole wykazały, iż pracodawcy nie respektowali przepisu o informowaniu zatrudnionych pracowników w obwieszczeniu lub regulaminie o rozkładzie i systemie czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych lub ograniczali się do wskazania okresu rozliczeniowego. Ta grupa naruszeń w 2023 r. wysunęła się na pierwsze miejsce pod względem liczby stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu dokumentacji z czasu pracy i wynagrodzeń, przed naruszeniami przepisów z zakresu prowadzenia ewidencji czasu pracy. W porównaniu do roku

2022 nastąpił ich spadek o 14%, jednak luki w regulacjach dotyczące obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy, okresu rozliczeniowego oraz systemu czasu pracy w sposób istotny zawężyły ustalenia i uniemożliwiały rozliczanie czasu pracy przez inspektorów pracy.

W porównaniu do ubiegłego roku, na nieco niższym poziomie kształtowały się nieprawidłowości dotyczące obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników, gdyż dotyczyły 38% zakładów. W roku ubiegłym stanowiły prawie 50% objętych kontrolą pracodawców. Podobnie, jak w poprzednich latach podmioty kontrolowane nie prowadzą ewidencji czasu w formie papierowej bądź elektronicznej lub prowadzą ją w sposób niezgodny z przepisami, np. nie wskazują godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy pracowników. W dużych zakładach pracy, które mają rozbudowany system monitorowania pracownika w ewidencjonowaniu czasu pracy stwierdzono mniej przypadków nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Im mniejszy pracodawca tym skala naruszeń była większa, a w szczególności u podmiotów zatrudniających do 9 pracowników.

Zauważyć należy, że uchybienia pracodawców dotyczące nie opracowania w formie pisemnej lub elektronicznej rozkładów czasu pracy oraz nie informowania pracowników o rozkładzie czasu pracy wykazały tendencję zniżkową. W bieżącym roku dotyczyły 11% pracodawców, w ubiegłym prawie 27%. Ponieważ obowiązek powyższy obejmuje przede wszystkim pracodawców, u których jest stosowany równoważny oraz zmianowy system czasu pracy, problem ten nie występuje powszechnie. Tam, gdzie ma miejsce, pracodawcy z reguły planują czas pracy pracowników w formie ustnej lub nie informują pracowników o rozkładzie czasu pracy na 7 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Na nieco niższym poziomie, bo 20% w porównaniu do 2022 r. (25%) kształtowały się naruszenia przepisu o braku zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. To najczęściej występująca nieprawidłowość dotycząca nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy.

Utrzymuje się rażąco wysoka liczba pracodawców, którzy nie przestrzegają przepisów o terminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy (na zbliżonym poziomie, bez poprawy w porównaniu do roku ubiegłego). Wynagrodzenia za pracę w roku objętym sprawozdaniem nie były wypłacane lub pracodawcy dokonywali ich wypłat nieterminowo u 45% skontrolowanych podmiotów. W pierwszej kolejności tym wynagrodzeniem było wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej bądź godzinowej. W 13 przypadkach pracodawcy nie zrekompensowali pracownikom pracy z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy, dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. W dalszej kolejności pracodawcy nie wypłacali pracownikom innych składników i należności pieniężnych ze stosunku pracy, takich jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, ekwiwalent pieniężny za pranie, konserwację, naprawę odzieży roboczej oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Analiza nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wykazała, że u większości pracodawców uchybienia w zakresie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy dotyczyły indywidualnych pracowników. Na pozytywną ocenę zasługuje prawidłowe ustalanie oraz naliczanie przez pracodawców wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń, takich jak wynagrodzenie za okres choroby, czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ale wystąpiły również przypadki błędnego obliczania podstawy tego rodzaju świadczeń, co skutkowało zaniżeniem ich wysokości. Przypadki naruszenia przepisów o wynagrodzeniu, które obejmowały należności pieniężne ze stosunku pracy nie wypłacone wszystkim lub większości pracownikom zatrudnionym u pracodawcy były konsekwencją trudności finansowych przedsiębiorców, które nie wynikały bezpośrednio z winy umyślnej, ale zostały spowodowane błędami w zarządzaniu lub niewykonaniem postanowień umownych przez kontrahentów.

W 2023 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Lublinie w związku z realizacją tematu dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy skierowali do pracodawców 26 nakazów zawierających 71 decyzje płacowe, na kwotę 2 232 754,50 zł, które dotyczyły 497 pracowników (w tym 4 decyzje wygaszone przez inspektora pracy z uwagi na utratę statusu pracodawcy na kwotę 851 105,57 zł).

Wykonanych zostało 18 nakazów obejmujących 42 decyzje (dotyczących 171 pracowników). W związku z realizacją decyzji wypłacono pracownikom wynagrodzenia i inne należności pieniężne ze stosunku pracy na łączną kwotę 923 799 zł. Doręczono pracodawcom 75 wystąpień zawierających 279 wniosków dotyczących 1163 pracowników. Zrealizowano 58 wystąpień obejmujących 196 wniosków (773 pracowników), w efekcie których wypłacono należności pieniężne na kwotę 15 499,55 zł dla 12 pracowników.

W okresie sprawozdawczym pracodawcy zrealizowali podczas kontroli 11 poleceń inspektorów pracy wypłacając 33 pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy, łącznie na kwotę 56 136,46 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy zastosowali 9 środków wychowawczych oraz nałożyli 32 mandaty karne, w łącznej wysokości 38 400 zł. W 2023 r. został skierowany przez inspektora pracy do sądu 1 wniosek o ukaranie w stosunku do osoby, co do której istniało uzasadnione podejrzenie popełnienia wykroczenia.

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

Realizując wydane przez inspektorów pracy decyzje płacowe, pracodawcy wypłacili pracownikom wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę **1 365 042,90 zł**, natomiast w wyniku wykonania wystąpień i poleceń wypłacono należności pieniężne ze stosunku pracy na kwotę **2 827 256,40 zł**.

Zagadnienia dotyczące czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń pełnią kluczową rolę w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy oraz stanowią podstawowy oraz niezwykle ważny dla pracowników element polityki zatrudnienia. Czynności kontrolne w sferze wynagrodzeń w 2024 r. będą zatem priorytetowe i prowadzone w zakładach różnych branż. Podczas kontroli pracodawców inspektorzy pracy będą nadal sprawdzać, czy pracownikom wypłacane jest wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz terminowość tych wypłat.

W 2023 r., w ramach realizacji tematu „**Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców**” przeprowadzono 22 kontrole obejmujące 28 455 dni pracy 236 kierowców. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych w ramach Krajowej Strategii Kontroli stwierdzono łącznie 653 naruszenia z zakresu czasu pracy, skutkujących nałożeniem na pracodawców kar administracyjnych. W okresie sprawozdawczym na przedsiębiorców nałożono 20 decyzji administracyjnych, na łączną kwotę 99 750 zł.

Poniższa tabela obrazuje rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości i liczbę naruszeń w tym zakresie.

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych naruszeń
udostępnienie danych cyfrowych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy	1 przypadek dotyczący 2 kierowców (303 dni)
przestrzeganie limitu czasu jazdy dziennego	114
przestrzeganie limitu czasu jazdy tygodniowego	1
przestrzeganie limitu czasu jazdy dwutygodniowego	13

zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	160
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	144
zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	8
przestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy	35
przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej	178
niepoddanie się lub uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli	2 przypadki

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej. Kolejną grupą najliczniej stwierdzanych naruszeń dotyczyła przekroczenia przez kierowców maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Znaczna część naruszeń dotyczyła również zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego.

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole w ramach Krajowej Strategii Kontroli wykazały trzykrotny wzrost liczby naruszeń z zakresu przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców w stosunku do lat ubiegłych. W porównaniu do 2022 r. zmianie nie uległ natomiast rodzaj najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości.

Powyższe dane potwierdzają konieczność dalszego prowadzenia kontroli w tej tematyce, tym bardziej, że przestrzeganie przepisów w zakresie transportu drogowego w bezpośredni sposób przekłada się na wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy kierowców.

W okresie sprawozdawczym w celu sprawdzenia **przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzono łącznie 40 kontroli w 34 podmiotach, w tym 35 kontroli w mniejszych placówkach handlowych w 29 podmiotach.

W 2023 r., spośród łącznie 5 kontroli przeprowadzonych w placówkach wielkopowierzchniowych w ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nieprawidłowości odnotowano w 2 placówkach wielkopowierzchniowych. W ramach kontroli mniejszych placówek handlowych, spośród łącznie 35 kontroli – nieprawidłowości odnotowano podczas 12 kontroli, co stanowi 28% skontrolowanych placówek.

Stwierdzając naruszenie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziel i święta oraz w niektóre inne dni, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie nałożyli łącznie 6 mandatów karnych, w tym 1 w placówce wielkopowierzchniowej; skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie; zastosowali 3 środki wychowawcze.

Przedsiębiorców naruszających przepisy o zakazie handlu można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowili przedsiębiorcy, którzy z pełną świadomością powierzali wykonywanie pracy własnym pracownikom lub innym osobom licząc, iż fakt ten nie zostanie wykryty przez organy kontroli. Do drugiej grupy należy zaliczyć przedsiębiorców, którzy w mniej lub bardziej wyrafinowany sposób starali się wykorzystać nieprecyzyjne zapisy ustawy o ograniczeniu handlu, powołując się na wyłączenie wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczące placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Odnotowano również usprawiedliwienie się przedsiębiorców niezrozumieniem przepisów lub ich błędną interpretację.

Analizując lata ubiegłe obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu (...) oraz rok 2023 można dojść do konkluzji, że rok w rok przedsiębiorcy korzystają z kolejnych wyłączeń art. 6 ust. 1 ustawy. Wprowadzane zmiany nie uszczelniły dostatecznie przepisów i ustawa wciąż daje możliwość obchodzenia prawa. W okresie sprawozdawczym próby obejścia

przepisów polegały na tworzeniu w placówkach handlowych tzw. „czytelni”, „wypożyczalni książek” oraz „galerii”.

Kontrole przeprowadzone w 2023 r. nie wykazały nieprawidłowości o charakterze systemowym.

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zrealizowali 524 kontrole dotyczące **zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych** w 510 podmiotach zatrudniających łącznie 15 872 pracujących, w tym 4 828 na podstawie umów cywilnoprawnych; w ramach stosunku pracy – 10 817 osób; 204 podmioty samozatrudniające się oraz 1 564 cudzoziemców.

Oceny prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych dokonano w oparciu o 2 047 umów, co stanowi 42,4% wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym 2 006 umów zlecenia, 29 umów o dzieło, 11 umów zawartych z osobami samozatrudniającymi się oraz 1 pozostałą umowę. Nieprawidłowości w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę stwierdzono w przypadku 218 umów zlecenia, tj. 10,8% poddanych ocenie, oraz po jednym przypadku zawarcia umowy o dzieło i pozostałej umowy o świadczenie usług.

Analiza dokumentacji pokontrolnych pozwała na wysnucie wniosku o wzrostowej tendencji do zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, najczęściej umów zlecenia, osób uczących się, w większości posiadających status studenta. Jak wykazują ustalenia kontroli, sami zainteresowani i pracobiorcy preferowali tę formę zatrudnienia.

Na uwagę zasługuje także fakt, że wśród osób zatrudnionych wzrosła liczba cudzoziemców w stosunku do lat poprzednich, głównie obywateli Białorusi i Ukrainy. Powodem takiego stanu jest z pewnością przygraniczne położenie obszaru należącego do właściwości miejscowej Okręgu, sąsiadującego z Białorusią i Ukrainą. Sytuacja związana z toczącą się wojną w dalszym ciągu aktywizuje obywateli Ukrainy do szukania pracy w Polsce. Nie maleje także zainteresowanie Białorusinów pozyskaniem pracy w Polsce, jak również polskich przedsiębiorców, którzy zwłaszcza w branży transportowej, chętnie nawiązują współpracę z cudzoziemcami.

W zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych zbadano 1 796 umów zlecenia oraz 32 pozostałe umowy o świadczenie usług, stwierdzając naruszenia i uchybienia w 164 umowach zlecenie, co stanowi 9,13% poddanych ocenie, odnoszących się do wypłaty tytułem minimalnego wynagrodzenia za wykonaną pracę, w łącznej kwocie 77 165,48 zł. Spośród pozostałych umów, nieprawidłowości wystąpiły w jednej sytuacji i dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia w wysokości 1 000,00 zł.

Na podstawie wyników kontroli, celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 119 wystąpień zawierających 173 wnioski, z których wykonano 66 wystąpień (55,4%) zawierających 91 wniosków, tj. 52,61%. W pozostałych przypadkach brakowało informacji o realizacji wniosków. Z ogólnej liczby 173 wniosków, 35 wniosków (20,23%) dotyczyło rodzaju lub warunków umowy. W zdecydowanej większości regulacje odnosiły się do zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę wykonywaną tytułem umów zlecenia, w sumie 132 wnioski (76,3%). Tylko 5 wnioskami uregulowano inną materię.

W czasie kontroli inspektorzy pracy skierowali do przedsiębiorców 16 poleceń odnoszących się do 39 osób, które zostały wykonane w toku kontroli. Z ogólnej liczby poleceń 3 odnosiły się do potwierdzenia zatrudnienia umowami o pracę, pozostałe polecenia dotyczyły wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenia inspektorów pracy potwierdzają, że wzorem lat ubiegłych, najwięcej naruszeń przepisów prawa pracy związanych było z wypłatą wynagrodzenia za pracę z tytułu wykonywania umów cywilnoprawnych.

Efektom działań podejmowanych w 2023 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie jest potwierdzenie umowami o pracę **zatrudnienia 59 osób**, dotychczas świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

W zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych wynikających z zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy wyegzekwowali wypłatę wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę **87 020,00 zł na rzecz 32 osób**. Wymieniona kwota dotyczy osób, które nie otrzymały wynagrodzenia za wykonaną pracę jak również tych, którym usługodawcy wypłacili wynagrodzenie niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wszczęli 20 postępowań wykroczeniowych, nakładając 14 mandatów na łączną kwotę 19 200,00 zł oraz stosując 6 środków wychowawczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie w 2023 r. ujawniły, że zwiększyła się liczba osób zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych, w porównaniu do 2022 r. Podjęte ustalenia wskazują, że zatrudnienie cywilnoprawne nadal stanowi atrakcyjną formę współpracy dla obu stron umowy.

Problematyka dotycząca przestrzegania przepisów prawa pracy w kontekście zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych stanowi istotny element działalności prewencyjno-promocyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Zagadnienia związane z umowami cywilnoprawnymi omawiane są w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” oraz programu „Prawo pracy w 45 minut”, adresowanych do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów.

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w zakresie tematu „**Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia**” przeprowadzili łącznie 26 kontroli w 26 podmiotach, co stanowiło 25% kontroli prowadzonych łącznie z tematem „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie”.

Przeprowadzone postępowania kontrolne wykazały najwięcej nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. W 13 postępowaniach kontrolnych stwierdzono, że pracodawca nie zapewniał by co najmniej jedna część wypoczynku obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, ponadto w 9 przypadkach stwierdzono, że pracodawca nie udzielił niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego do dnia 30.09. następnego roku kalendarzowego.

W zakresie czasu pracy oraz dokumentacji z nim związanej – w 8 przypadkach stwierdzono, iż pracodawcy nie ustalili systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w formie obwieszczenia. W 7 postępowaniach kontrolnych stwierdzono, iż pracodawca nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy. Opisywana nierzetelność polegała na niewykazywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczby godzin pracy, rodzaju i wymiaru usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W 5 przypadkach pracodawca nie udostępnił pracownikom informacji wynikającej z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, a w 4 – informacja ta miała charakter niepełny bądź niedokładny.

W trakcie 3 postępowań stwierdzono prowadzenie dokumentacji pracowniczej w sposób nieuporządkowany, bez podziału na części, bez wykazu dokumentów.

W zakresie legalności zatrudnienia najczęściej powtarzającą się nieprawidłowością było nieopłacenie, bądź nieterminowe opłacenie składek na Fundusz Pracy (6 przypadków), w 4 przypadkach stwierdzono nieterminowe zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, tj. powyżej 7 dni.

Pozostałe nieprawidłowości miały charakter jednostkowy, jak np. nieterminowa wypłata wynagrodzenia (1 przypadek); nieterminowe wydanie świadectwa pracy (1 przypadek).

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 98 wniosków w 21 wystąpieniach. Na podstawie informacji udzielonych po przeprowadzonych postępowaniach kontrolnych ustalono, że pracodawcy zastosowali się do skierowanych

środków prawnych oraz podjęli odpowiednie kroki zmierzające do uniknięcia podobnych uchybień w przyszłości.

W związku z naruszeniami dotyczącymi nieopłacenia składek na Fundusz Pracy na dwóch pracodawców nałożono 2 mandaty karne na kwotę po 1 000 zł. W przypadku 2 kontroli – za naruszenia dotyczące nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych – nałożono mandaty karne w wysokości odpowiednio 1 100 zł oraz 1 000 zł.

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

Niemniej jednak, przeciążenie organizmu związane z pracą ponad obowiązującą normę czasu pracy, brak odpowiednio długiego odpoczynku, prowadzą do nieuwagi, braku koncentracji, a to z kolei stanowi jedną z podstawowych przyczyn wypadków przy pracy, tak częstych na placach budowy. W związku z tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie będzie kontynuować działalność kontrolno-nadzorczą w omawianej branży, celem uwrażliwiania pracodawców na konsekwencje z pozoru nieistotnych naruszeń czasu pracy. Ponadto, będziemy organizować szkolenia dla pracowników budowlanych, mając na uwadze zwiększenie ich świadomości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

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 przestrzegania prawa pracy. Porady prawne udzielane są zarówno w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, jak też pracowników merytorycznych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

Największa liczba porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w okresie sprawozdawczym dotyczyła stosunku pracy. Nowe regulacje, które weszły w życie w minionym roku wprowadziły wiele nowych przepisów dotyczących zatrudnienia, rozszerzając obowiązki pracodawców oraz wprowadzając nowe uprawnienia pracowników, które wzmacniały dodatkowo ochronę przed zwolnieniem. Wprowadzone rozwiązania stawiały nowe wyzwania przed pracodawcami, a przez to budziły wiele wątpliwości i pytań ze strony zarówno pracowników jak i pracodawców. Porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in. nowych uprawnień pracowniczych, dodatkowej ochrony przed zwolnieniem, nowych obowiązków informacyjnych w zakresie umów o pracę, rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, zniesienia zakazu dotyczącego współpracy z inną firmą zarówno na podstawie umowy o pracę jak i innej umowy. Zainteresowani pracownicy pytali o możliwość złożenia wniosku w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, o zmianę warunków zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, w tym polegającymi na zmianie rodzaju pracy, zmianie rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Pytania dotyczyły ponadto: dodatkowych przerw zaliczanych do czasu pracy, zasad zawierania umów na okres próbny, zrównania sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony pod względem zasad wypowiedzania umów o pracę. Niezmiennie porady prawne w przedmiotowym zakresie poruszały problematykę m. in. nawiązania stosunku pracy, elementów i formy umowy o pracę, praw i obowiązków pracowników i pracodawców, skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę, okresów wypowiedzenia, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony, ochrony

pracowników w wieku przedemerytalnym, szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, trybu i formy wypowiedzenia zmieniającego, zmiany zakresu obowiązków, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę, uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uprawnień pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Najczęściej pojawiającym się problem była kwestia dotycząca rozwiązania umowy o pracę oraz praw, jakie przysługiwały pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Niezmiennie wyjaśnienia wymagają różnice oraz skutki rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także możliwości wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Mając na uwadze wpływ terminów na odwołanie, bardzo ważne było właściwe pouczenie osób zgłaszających się po poradę co do możliwości dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Istotnym elementem udzielanych porad prawnych była również kwestia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim organy inspekcji mogą kontrolować poszczególne zagadnienia.

Druga pod względem ilościowym grupa pytań zadawanych w 2023 r., podobnie jak w poprzednich latach, dotyczyła wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na wysoki wzrost inflacji ustawodawca wprowadził dwie podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę – w miesiącu I oraz VII 2023 r., co spowodowało powstanie wątpliwości szczególnie zgłaszanych przez pracowników, czy pracodawca powinien poinformować swoich podwładnych o zmianie płacy minimalnej poprzez sporządzenie aneksu. Nadal niepokojącym sygnałem była duża liczba naruszeń z zakresu niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, obniżania bezpodstawnie wysokości tego wynagrodzenia, jak też dokonywania bezpodstawnych potrąceń. Z uwagi na często pojawiający się problem dotyczący terminowości wypłaty wynagrodzenia zainteresowani byli informowani również o możliwości złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy oraz uprawnieniach kontrolnych inspektorów pracy w zakresie egzekwowania niewypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Interesantów pouczano również o możliwości wystąpienia z powództwem o zapłatę do sądu pracy po bezskutecznym wezwaniu pracodawcy do zapłaty zaległego wynagrodzenia. Niezmiennie aktualne pozostały zagadnienia dotyczące naliczenia wynagrodzenia przez pracodawców składników, których nie uwzględnia się przy obliczeniu minimalnego wynagrodzenia, sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia chorobowego. Interesanci pytali również o zagadnienia dotyczące wypłaty nagród, premii, dodatków stażowych, odpraw rentowych i emerytalnych.

Trzecią grupą zagadnień pod względem ilości udzielonych w 2023 r. porad były urlopy wypoczynkowe. Najczęściej pojawiały się zagadnienia dotyczące sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego; urlopu wypoczynkowego przysługującego w przypadku zmiany wymiaru etatu; urlopu wypoczynkowego należnego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy; sposobu wyliczenia urlopu wypoczynkowego pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w trakcie roku kalendarzowego lub zatrudnionym w trakcie roku kalendarzowego. Często zgłaszane były nadużycia prawa przez pracodawcę w zakresie udzielania pracownikowi przymusowego urlopu bezpłatnego, bez zgody i wniosku pracownika. Znaczna liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii planowania urlopów, w szczególności planów urlopowych tworzonych przez pracodawcę, sytuacji w jakich pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu, zasad wykorzystania urlopu bieżącego jak i zaległego, urlopu na żądanie, a także okresu przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Poruszając tematykę urlopów nie można zapomnieć o nowych dniach wolnych wprowadzonych od dnia 26.04.2023 r., tj. pięciodniowym urlopie opiekuńczym i dwóch dniach wolnego z tytułu działania siły wyższej. Pytania w tym zakresie najczęściej

dotyczyły: czym różnią się nowe uprawnienia od dotychczasowych urlopów na żądanie i dwóch dni opieki nad dzieckiem; w jakich okolicznościach można wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej i o urlop opiekuńczy; czy wniosek o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej i pięciodniowego urlopu opiekuńczego jest dla pracodawcy wiążący; w jakiej formie należy złożyć przedmiotowe wnioski.

Czwartą pozycję w 2023 r. pod względem ilości udzielonych porad zajmują zagadnienia związane z czasem pracy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, pojawiały się pytania czy pracodawca może nakazać pracownikowi wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a także w jaki sposób pracodawca może rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych. Pytania dotyczyły również organizacji pracy w równoważnym systemie czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, systemu przerywanego czasu pracy oraz systemu zadaniowego czasu pracy. Aktualne pozostały, podobnie jak w latach ubiegłych, tendencje przejawiające się brakiem ewidencjonowania nadgodzin przez pracodawców. W takich przypadkach pracownicy byli informowani o możliwości dochodzenia swoich praw na drodze sądowej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na materiał dowodowy świadczący o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie znajdują potwierdzenia w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, dużym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z rodzicielstwem. Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 09.03.2023 r., która weszła w życie w dniu 26.04.2023 r. wprowadziła istotne zmiany w zakresie uprawnień pracowników wychowujących dzieci, z których mogą oni skorzystać w ustawowo wskazanych okolicznościach. Przewidziane uprawnienia miały na celu ułatwienie łączenia życia i obowiązków rodzinnych z wykonywaniem pracy. Pytania w powyższym zakresie dotyczyły: nowych zasad wykorzystania wydłużonego urlopu rodzicielskiego oraz okoliczności kiedy on przysługuje, nowych zasad wykorzystania urlopu ojcowskiego oraz na jakich zasadach ojciec dziecka może skorzystać z dodatkowego 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego. Duża liczba zainteresowanych skupiła się na pytaniu: czy pracownik może wykorzystać pozostały urlop w późniejszym terminie i na jakich zasadach, jakie dokumenty powinien złożyć pracownik ubiegający się o urlop rodzicielski. Niezmienienie natomiast pojawiające się pytania dotyczyły: możliwości rozwiązania stosunku pracy pracownicy w ciąży, okresów ochrony pracownicy w ciąży, uprawnień przysługujących kobiecie w ciąży, przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, warunków zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego jak i wychowawczego, przerwy na karmienie, ochrony stosunku pracy związanej z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Pojawiały się pytania dotyczące możliwości podjęcia zatrudnienia w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, na urlopie rodzicielskim oraz na urlopie wychowawczym.

W zakresie warunków pracy oraz wypadków przy pracy pytania, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej dotyczyły obowiązków pracodawcy oraz zespołu powypadkowego w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Interesanci bardzo często zgłaszali problemy związane z niesporządzeniem, pomimo zgłoszenia przez pracownika zdarzenia wypadkowego, dokumentacji powypadkowej, nie ustalania w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, nie przestrzegania obowiązku sporządzenia protokołu powypadkowego lub karty wypadku. Nierzadko oczekiwali by osoba udzielająca porady dokonała oceny, czy przedstawione przez pracownika lub zleceniobiorcę zdarzenie jest wypadkiem przy pracy. Pracownicy byli zainteresowani odpowiedzią na pytanie, kiedy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, a także kiedy pracownik może używać własnej odzieży oraz obuwia jako roboczych, a tym samym jaka należy mu się z tego tytułu rekompensata. Zadawane pytania dotyczyły przesłanek uprawniających pracownika do posiłków i napojów profilaktycznych, a także minimalnej i maksymalnej temperatury w miejscu pracy. Zainteresowani skarżyli się także na warunki higieniczno-sanitarne w jakich wykonywana jest praca. Niezmiennie pytania z jakimi zwracał się znaczny odsetek osób korzystających z porad dotyczył różnic między szkoleniem wstępnym ogólnym a szkoleniem wstępnym na stanowisku pracy, a także organizacji,

częstotliwości i dokumentacji szkoleń okresowych. Pytania, zwłaszcza ze strony przedsiębiorców, dotyczyły również szkoleń osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Często też pojawiały się wątpliwości związane z obowiązkiem wykonania badań okresowych w sytuacji zniesienia od dnia 01.07.2023 r. stanu zagrożenia epidemicznego.

W odniesieniu do problematyki mobbingu najczęściej poruszano zagadnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku oraz sposobu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Podobnie jak w latach ubiegłych, mobbing nie był często głównym problem w danej sprawie, ale pojawiał się na tle innych problemów związanych ze stosunkiem pracy. Najczęściej interesanci oczekiwali weryfikacji i oceny określonych zachowań pracodawcy lub innych współpracowników wypełniających, ich zdaniem, znamiona mobbingu. Interesanci byli informowani, iż w zakresie zarzutu mobbingu to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu swym zakresem tematycznym nie odbiegała od zagadnień poruszanych w latach ubiegłych. W dalszym ciągu najwięcej problemów i pytań dotyczyło dyskryminacji w zakresie niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Zauważalny w ostatnich latach jest wzrost poziomu świadomości społeczeństwa w zakresie mobbingu oraz równego traktowania. Nadal jednak zdarzają się przypadki błędnej kwalifikacji zachowań pracodawcy, kiedy jednorazowe zdarzenie, bądź nie do końca akceptowane polecenie przełożonego, traktowane jest przez nich jako działanie naruszające przepisy. W świetle polskiego orzecznictwa nie są mobbingiem w sensie prawnym również jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów (nie ma ofiary), niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Jest to symptomatyczne, iż pracownicy zainteresowani poradą często nazywają mobbingiem zachowania ze strony pracodawcy lub współpracowników, które nie wpisują się w definicję mobbingu z Kodeksu pracy. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Osoba udzielająca porady prawnej w tej tematyce, musi zatem nie tylko wytłumaczyć pytającemu, jakie ma prawa i wskazać mu drogę postępowania sądowego, ale także wykazać się podstawową wiedzą psychologiczną. Jeżeli pracownik chciałby złożyć pozew przeciwko pracodawcy, należy przede wszystkim przygotować wcześniej dowody świadczące o mobbingu. Powód (pracownik) winien wykazać fakty sprowadzające się do uznania, że w miejscu pracy ze strony jego przełożonych poddawany był działaniom mającym cechy mobbingu oraz że wskutek tych działań doszło do naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika. Pracownik powinien mieć świadomość, iż to na nim spoczywa ciężar dowodu – musi on udowodnić, że został zmobbingowany, odwrotnie niż w przypadku zjawiska dyskryminacji, kiedy to ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który musi udowodnić, że nie dopuszczono się dyskryminacji. Zjawisko mobbingu jest zagadnieniem niezwykle złożonym, a jedynym właściwym organem powołanym do stwierdzenia występowania tego zjawiska jest właściwy sąd powszechny. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w takich okolicznościach sprowadza się de facto do poradnictwa prawnego, czyli do poinformowania o istocie mobbingu i udzieleniu informacji o możliwych krokach prawnych. Dodatkowym elementem, który przemawia za właściwością sądów w rozstrzyganiu spraw o mobbing, jest kwestia spornych informacji uzyskiwanych w takich sytuacjach od pracowników oraz od osób wskazywanych przez nich jako „mobberów”. Zazwyczaj zeznania obu stron różnią się, a na poparcie jakiegokolwiek ze stron nie ma twardych dowodów, które umożliwiłyby wskazanie jednoznacznie występowania mobbingu lub jego braku. Dlatego to sądy rozstrzygają

w przedmiotowych sprawach, po wysłuchaniu świadków i przeanalizowaniu przedstawionych dowodów „osądzają” na ile dana sytuacja nosi znamiona długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania, i czy wywołała zaniżenie oceny przydatności zawodowej, spowodowała lub miała na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

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

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

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił 29 porad prawnych w zakresie pracy zdalnej. Ustawa z dnia 01.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wprowadziła do Kodeksu pracy oddzielny rozdział dotyczący pracy zdalnej, jednocześnie uchylając przepisy dotyczące telepracy. Przepisy regulujące pracę zdalną weszły w życie w dniu 07.04.2023 r. Zdezaktualizowaniu uległo zatem pojęcie telepracy, które zastąpiła nowa definicja pracy zdalnej zawarta w art. 67¹⁸ Kodeksu pracy. Nowe regulacje określiły m. in. zasady wykonywania pracy zdalnej, kiedy następuje uzgodnienie pracy zdalnej między pracownikiem a pracodawcą, jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do pracy zdalnej, wskazywały rozwiązania z zakresu bhp oraz przypadki, kiedy zlecenie pracy zdalnej jest niedopuszczalne, a także wprowadzały na wniosek pracownika pracę zdalną okazjonalną w wymiarze 24 dni kalendarzowych. Wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy dotyczące pracy zdalnej normowały wiele spornych kwestii, a przede wszystkim wypełniły luki prawne, wprowadzając instytucję dotąd nieuregulowaną. Niewątpliwie pomimo długich prac legislacyjnych nowe regulacje nie usunęły wszystkich wątpliwości, a po wejściu w życie pojawiły się pytania dotyczące praktycznych zagadnień wdrażania przepisów z tego obszaru. Pytania w tym zakresie zgłaszali zarówno pracodawcy jak i pracownicy. Najczęściej zadawane pytania dotyczyły: na jakich zasadach możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej, gdzie należy uregulować pracę zdalną, czy konieczne jest uregulowanie pracy zdalnej w regulaminie pracy, czy pracodawca ma obowiązek wdrożenia

regulacji wewnętrznych dotyczących pracy zdalnej, kiedy pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną, kiedy wniosek o pracę zdalną jest dla pracodawcy wiążący. Duża liczba zadawanych pytań dotyczyła kwestii, na jakich zasadach określić ryczałt za pracę zdalną, czy pracownik może zrzec się ryczałtu, czy należy pomniejszyć ryczałt za czas nieobecności pracownika. Często poruszane tematy dotyczyły kwestii czy pracodawca może odmówić udzielenia zgody na pracę zdalną okazjonalną, w jaki sposób pracodawca powinien ustalić warunki wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, czy zmiana pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego ma wpływ na limit okazjonalnej pracy zdalnej. Ponadto często poruszanym zagadnieniem było czy pracodawca ma obowiązek w związku z wykonywaniem pracy zdalnej wyposażyć stanowisko pracy pracownika w biurko i fotel ergonomiczny, na jakich zasadach pracodawca może żądać zaprzestania wykonywania przez pracownika pracy zdalnej oraz czy pracodawca ma prawo kontroli bhp.

W 2023 r. udzielono łącznie **7 064 porad**, w tym **808 w formie pisemnej**, **1 453 osobistych porad prawnych** i **4 803 porad udzielonych przez telefon**. W porównaniu z rokiem ubiegłym w 2023 r. ogólna liczba porad znacznie wzrosła, największy wzrost dotyczył porad udzielanych osobiście, zwiększyła się również liczba porad udzielonych pisemnie, natomiast liczba porad udzielonych przez telefon pozostała na zbliżonym poziomie.

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

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie udzielił przedstawicielom organizacji związkowych 30 porad, z czego 7 porad w formie pisemnej. Przedmiot porad pisemnych dotyczył w szczególności:

- czasu pracy – 3
- stosunku pracy – 1
- wynagrodzenia – 1.

Przedstawiciele związków zawodowych szukali pomocy związanej głównie z uprawnieniami związków zawodowych w procesie kształtowania wewnętrznych źródeł prawa pracy oraz w zasadniczych sprawach dotyczących wynagradzania pracowników. Ponadto członkowie związków zawodowych korzystali z porad prawnych podczas prowadzonych kontroli, bezpośrednio od inspektorów pracy i na gruncie konkretnego stanu faktycznego otrzymywali pomoc w interesujących ich zagadnieniach. Przedstawiciele związków zawodowych, którzy oczekiwali pomocy prawnej w rozmowie z pracownikiem sekcji prawnej, najczęściej zadawali pytania z zakresu ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz oczekiwali informacji związanych z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. odprawy, zwolnienia grupowe. W swych pytaniach poruszali również kwestie prawidłowego sposobu organizowania pracy i poprawnego rozliczania czasu pracy w przedstawionych przez nich stanach faktycznych.

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

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie realizował **8 programów prewencyjnych** oraz przeprowadził **6 konkursów** promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Liczba przeprowadzonych działań prewencyjnych, jak i liczba ich odbiorców, podobnie jak w roku poprzednim była wysoka. W 2023 r., oprócz tradycyjnych sposobów realizacji działań prewencyjnych, kontynuowaliśmy oddziaływania w formule on-line, za pośrednictwem aplikacji internetowych i środków internetowej komunikacji. Pandemia, mimo ogromu strat jakie przyniosła, otworzyła społeczeństwo na nowe możliwości docierania do odbiorców z ważnymi treściami. Większe spektrum metod oddziaływania stanowi korzyść dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, pracodawców, pracowników, partnerów społecznych i wszystkich innych uczestników naszych programów prewencyjnych.

Rok 2023 obfitował w regularne działania prewencyjne, które realizujemy od lat, docierając do nowych pracodawców, pracowników, uczniów czy rolników. Mimo tych samych zagadnień tematycznych, powtarzające się programy prewencyjne próbujemy dopasowywać do potrzeb ich odbiorców zarówno w sferze merytorycznej, jak i technicznej. Kontynuowany był program prewencyjny, który realizujemy od 2022 r., skupiający się na przekazywaniu wiedzy obywatelom Ukrainy z zakresu prawnej ochrony pracy, jak również pracodawcom w zakresie legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Działania wojenne u naszych sąsiadów mobilizują do tego, by na wszelkie możliwe sposoby wspierać ich obywateli. Podobnie jak w latach ubiegłych, przy realizacji działań prewencyjnych współpracowaliśmy z innymi instytucjami, tj.: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, urzędy pracy, Urząd Dozoru Technicznego, placówki oświatowe, władze samorządu województwa, organy samorządu terytorialnego, Policja, Straż Pożarna, a także partnerzy społeczni. Współpraca ta umożliwia przekazywanie odbiorcom naszych działań szerokiej wiedzy i merytorycznego wsparcia, jak również docieranie do jak najszerszego ich grona.

W 2023 r. pojawiły się nowe prewencyjne inicjatywy, które wynikały ze zmian przepisów prawa pracy, tj. działania informacyjne dotyczące pracy zdalnej. Chcąc zapoznać pracodawców i pracowników z nowymi regulacjami prawnymi w zakresie wykonywania pracy zdalnej, realizowaliśmy spotkania szkoleniowe, jak również dystrybuowaliśmy broszury tematyczne w tym zakresie wśród osób zainteresowanych.

W 2022 r. Inspekcja pracy rozpoczęła realizację dwóch trzyletnich kampanii, które z zadowalającymi efektami były realizowane również w 2023 r.:

- kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży, której powodem jest niska świadomość pracowników wchodzących na rynek pracy w zakresie ich praw pracowniczych, obowiązków pracodawców, legalności zatrudnienia, jak również bhp;
- kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa – STOP wypadkom!” adresowana do sektora budowlanego od lat najbardziej wypadkowego spośród różnych branż gospodarki, której celem jest przypominanie pracownikom i pracodawcom o sposobach bezpiecznej pracy na placach budów.

Programy prewencyjne i kampanie realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2023 r. dotyczyły m.in. prawnej ochrony pracy, bhp, w tym bezpieczeństwa pracy w budownictwie, ograniczania wypadków przy pracy poprzez efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym, prawnej ochrony pracy pracowników z Ukrainy, bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, a także mobbingu i innych zagrożeń psychospołecznych. Realizacja zadań prewencyjnych odbywała się w głównej mierze poprzez szkolenia, poradnictwo oraz kontrole sprawdzające (audyty). Programy prewencyjne adresowane były do pracodawców, pracowników, specjalistów służby bhp, społecznych inspektorów pracy, członków związków zawodowych, uczniów, studentów, nauczycieli, cudzoziemców. Dużym zainteresowaniem wśród odbiorców naszych działań cieszyły się broszury tematyczne wydawane przez Główny Inspektorat Pracy, które w przystępny sposób opisują podstawowe prawa i obowiązki pracowników i pracodawców z różnych obszarów prawa pracy oraz bhp. Broszury te były dystrybuowane przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie podczas podejmowanych działań prewencyjnych.

Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy służą nagradzaniu najlepszych pracodawców; takich, którzy dbają o bezpieczne warunki pracy swoich pracowników, którym prawna ochrona pracy nie jest obca. Wyróżniamy również uczniów, którzy chcą zdobywać wiedzę w zakresie prawnej ochrony pracy i bhp, społecznych inspektorów pracy zaangażowanych w kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładach pracy oraz pracujących bezpiecznie rolników. Dyplomami nagradzamy mikro i małych przedsiębiorców, którzy dbają o to, by w ich zakładach pracy przepisy prawa pracy i bhp były przestrzegane.

Z roku na rok można zauważyć, iż Państwowa Inspekcja Pracy coraz większy nacisk kładzie na rozwój działań prewencyjnych, na docieranie do szerokiego grona odbiorców, w różnym wieku, różnych branż i specjalizacji, na różnym szczeblu rozwoju zawodowego,

z przesłaniem, iż warto dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy, bo często jest to równoznaczne z dbaniem o życie, iż w gestii każdego z nas leży przestrzeganie przepisów, co przyczynia się do praworządności w stosunkach pracy. W każdym roku pojawiają się nowe inicjatywy, nowe zagadnienia tematyczne, które wynikają z sytuacji na świecie, z nowelizacji przepisów prawa, czy też zmieniających się warunków pracy, pojawiających się nowych branż, czy też nowych sytuacji zawodowych. Realizując działania prewencyjne zależy nam na edukowaniu, uświadamianiu i doradzaniu; zależy nam, by nie kojarzyć się wyłącznie z organem nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, ale również z organem, który wesprze, pokieruje i dostarczy wiedzy z zakresu szeroko pojętej prawnej ochrony pracy. Dlatego też każdego roku realizowane są stałe działania prewencyjne, których sens i cel są jasno określone i znane, a działalność prewencyjna obejmuje niemalże każdy obszar bezpieczeństwa pracy i dociera do szerokiego grona uczestników procesu pracy.

Podsumowując 2023 r. należy stwierdzić, że stan przestrzegania prawa w obszarze bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, jak też legalności zatrudnienia wymaga kontynuowania w 2024 r. działań kontrolno-nadzorczych w obszarach (branżach), w których nadal stwierdzane są nieprawidłowości lub ich poziom – mimo działań inspektorów pracy jest – niezadawalający.

Aby osiągnąć oczekiwany stan praworządności, działania kontrolno-nadzorcze w 2024 r. należy wspierać, wzorem lat ubiegłych, poprzez:

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

V. PLAN NA 2024 ROK

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2024 r. przeprowadzą 3 111 kontroli, które będą mieć charakter planowy lub zainicjują je skargi i wnioski o kontrole.

Do 2 108 podmiotów, w tym pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących pracę, uczniów oraz rolników indywidualnych skierowane zostaną działania o charakterze prewencyjno-promocyjnym.

Harmonogram kontroli i działań prewencyjno-promocyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie na 2024 r. obejmie zadania wynikające z Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 r., w tym zadania przewidziane do realizacji w 2024 r. oraz zadania 3-letnie, których realizacja rozpoczęła się w 2022 r.

Przede wszystkim będą kontynuowane działania kontrolno-prewencyjne wynikające z założeń przyjętej w 2022 r. Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego na lata 2022 – 2024, w ramach której:

- podejmowane będą kontrole i w razie potrzeby rekontrole na 5 placach budowy, objętych 3-letnim nadzorem,
- na 50 placach budowy, nieobjętych 3-letnim nadzorem, będą realizowane kontrole mające na celu eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie,

- w miesiącach VI i IX 2024 r. inspektorzy pracy ukierunkują swoją aktywność na małe place budowy, aby osobom na nich pracującym zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób.

Oprócz kontroli z zakresu bhp na placach budowy, inspektorzy pracy będą poddawać pracodawców z branży budowlanej kontrolom w zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia.

Działalności kontrolno-nadzorczej w sektorze budownictwa będą towarzyszyć działania prewencyjne, promujące bezpieczną pracę na budowach.

Na placach budowy, na których są eksploatowane żurawie wieżowe i szybkomontujące będą prowadzone kontrole w zakresie przestrzegania m.in. przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Kolejny rok będą prowadzone kompleksowe kontrole w następujących branżach:

- opieka zdrowotna – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, z uwzględnieniem zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych,
- górnictwo – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych zakładach górniczych i kopalniach odkrywkowych,
- handel – w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, a także technicznego bezpieczeństwa pracy (w placówkach wielkopowierzchniowych i mniejszych placówkach handlowych);
- zakłady rolne (produkcja roślinna i zwierzęca) – w zakresie ograniczania zagrożeń zawodowych i wypadkowych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy.

Jak co roku, pracodawcy (mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające 1-9 pracowników oraz małe zakłady, zatrudniające 10-49 pracowników) funkcjonujący na rynku pracy nie dłużej niż 3 lata (licząc od daty zatrudnienia pierwszego pracownika) będą objęci kontrolami, których celem jest kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przedmiotowych uregulowań prawnych w przyszłości, z możliwością okresowego niestosowania sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu, z wyłączeniem przypadków rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujących lub mogących skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy (pierwsza kontrola).

Znaczący odsetek kontroli będą stanowiły kontrole skargowe – inicjowane przede wszystkim skargami pracowników i byłych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, skargami dotyczącymi osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych czy zgłaszanymi przez cudzoziemców. Kontrole będą również podejmowane na wniosek związków zawodowych.

Na podstawie skarg pracowników, wykonujących pracę zaliczaną do prac w szczególnych warunkach lub prac o szczególnym charakterze będą podejmowane kontrole w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych, dotyczących przestrzegania przez pracodawców (płatników składek) obowiązków w zakresie tworzenia i prowadzenia wykazów stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Kluczowe podczas tych kontroli będzie ustalenie, czy wykonywane prace są faktycznie pracami

prowadzonymi w szczególnych warunkach lub pracami o szczególnym charakterze, w rozumieniu w/w ustawy.

W ramach zadań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy będą prowadzone kontrole dotyczące:

- badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy pracowników, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu), zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wypadków przy pracy osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, a także w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. w sprawie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;
- przestrzegania przepisów bhp podczas zabezpieczania i usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz zagrożeń publicznych związanych z zabezpieczaniem i usuwaniem wyrobów zawierających azbest;
- nadzoru rynku, tj.:
 - wydawanie opinii na wniosek organów celnych (w celu ochrony rynku Unii Europejskiej przed wyrobami importowanymi z krajów trzecich, które nie spełniają wymagań dyrektyw i rozporządzeń nowego podejścia),
 - kontrole wyrobów w zakresie oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi (m.in. maszyn wykorzystywanych w piekarniach i cukierniach, odzieży ochronnej) w celu egzekwowania zgodności z wymaganiami oraz eliminowanie zagrożeń stwarzanych przez wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku w miejscu pracy;
- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, tj. przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz przepisów prawa pracy, w szczególności bhp, a w uzasadnionych przypadkach legalności zatrudnienia w stosunku do osób niepełnosprawnych, podejmujących pracę i pracujących w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej i na otwartym rynku pracy;
- ograniczania zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne, w celu ustalenia, czy i jakie działania podejmuje pracodawca w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych oraz dokonania oceny tych działań;
- zapewnienia bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych, w szczególności krótkotrwałych oraz podczas wykonywania innych robót prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym), poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia dla pracujących oraz dla wszystkich innych osób (nie związanych z wykonywanymi pracami), które mogą znaleźć się w miejscu wykonywania prac (szczególnie w miejscach niebezpiecznych (kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym);
- przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bhp podczas ich stosowania;
- ograniczania zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej;
- rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin – Rozporządzenia REACH i CLP, w celu weryfikacji przestrzegania przepisów unijnych rozporządzeń: REACH i CLP, pozostających w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów bhp przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny;
- przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO oraz kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej);

- wynikające z ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych (w celu oceny spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10.04.1997 r. Prawo energetyczne, w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności);
- mikroklimatu w środowisku pracy, a celem działań kontrolnych będzie ocena przestrzegania przepisów bhp przy zatrudnianiu pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego oraz mikroklimatu zimnego (przede wszystkim w sektorze spożywczym i przemyśle ciężkim);
- oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp (statki śródlądowe),
- bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej;
- obniżenia poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór) – zadanie 3-letnie (na lata 2022 – 2024) prowadzone w 3 wytypowanych zakładach działających na terenie właściwości OIP w Lublinie;
- ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów bhp podczas produkcji lub/i stosowania w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS);
- organizacji prac związanych z zagrożeniem wybuchem, tj.:
 - prac w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa), w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
 - materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych – w celu sprawdzenia poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych;
- bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- bezpieczeństwa pracy w leśnictwie – w tym kontrole zakładów usług leśnych w celu weryfikacji przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bhp oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W zakresie prawnej ochrony pracy będą prowadzone kontrole dotyczące:

- przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, w tym w innym celu niż przygotowanie zawodowe oraz zatrudniania dzieci do lat 16;
- egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli na lata 2023 - 2024) oraz czasu pracy kierowców;
- czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (w celu eliminowania przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umów o pracę oraz przypadków naruszania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę);
- pracy zdalnej;

- przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, w szczególności w zakresie dotyczącym zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK;
- edukacji – przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, zatrudniania ich na podstawie umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli, czasu pracy nauczycieli, udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli, udzielania urlopów dla poratowania zdrowia, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W ramach zadań w zakresie legalności zatrudnienia, w 2024 r. będą prowadzone kontrole dotyczące:

- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich,
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- agencji zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia prowadzonych przez podmioty/ cudzoziemców spoza UE,
- pracy tymczasowej (kontrole agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników), w tym w zakresie występowania zjawiska omijania i naruszania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie outsourcingu, leasingu czy innych form powierzania pracy),
- delegowania pracowników, w tym cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- delegowania kierowców w międzynarodowym transporcie drogowym.

W 2024 r. inspektorami pracy staną przed nowymi zadaniami kontrolnymi dotyczącymi:

- w obszarze bhp:

- przestrzegania przepisów bhp w miejscach skupu i składowania złomu,
- wymagań bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji jednostek wytwórczych zasilanych paliwami stałymi (węgiel, biomasa, paliwa RDF) i gazowymi w ciepłowniach i elektrociepłowniach,
- odnawialnych źródeł energii (OZE) – wymagań bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji jednostek wytwórczych pracujących na system dystrybucyjny (fotowoltaika, farmy wiatrowe),

- w obszarze prawnej ochrony pracy:

- przestrzegania przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- przestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników administracyjnych w sądach i prokuraturze,
- przestrzegania przepisów prawa pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

Jak co roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie będzie realizować zadania własne, którymi w 2024 r. będą kontrole w zakresie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prefabrykacji i betonowniach,
- poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych.

W ramach zadań prewencyjno-promocyjnych w 2024 r. będą realizowane:

- Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, zawierająca program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”,
- Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”,
- Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”,

- Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” (dla rolników oraz dzieci i uczniów),
- Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!”
- Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę („Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, „Bezpiecznie od startu”, „Buduj bezpiecznie”, „Bezpieczne gospodarstwo rolne”).

Działania prewencyjno-promocyjne, które będą realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, obejmą w 2024 r. również popularyzację wiedzy na temat nowo przyjętych przepisów prawa pracy oraz promocji wykonywania pracy zgodnie z zasadami bhp.

Kolejny rok będą podejmowane działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP, zainicjowane w 2022 r., po rozpoczęciu działań wojennych na Ukrainie i w związku ze zwiększonym napływem obywateli tego państwa do Polski.

Nowym zadaniem w 2024 r. będą działania informacyjno-edukacyjne dotyczące ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, podejmowane w celu:

- popularyzacji bezpieczeństwa pracy przy produkcji, stosowaniu oraz magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych w różnych sektorach działalności gospodarczej,
- wsparcia merytoryczne pracodawców w procesie identyfikacji zagrożeń związanych z występowaniem w procesach pracy substancji i mieszanin chemicznych (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc),
- podniesienia poziomu wiedzy oraz praktycznych umiejętności przedstawicieli służb bhp w w/w zakresie,
- popularyzowania wśród pracowników zainteresowanych zakładów pracy, informacji na temat zagrożeń związanych z występowaniem w procesach pracy substancji i mieszanin chemicznych w miejscu pracy,
- zwiększenia świadomości pracowników na temat zagrożeń przy pracach wykonywanych w narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych.