

IV. Prawo pracy

1. Przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń

Przestrzeganie przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy - było jednym z priorytetowych zadań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku, na które zwrócono, jak w latach poprzednich, szczególną uwagę.

Spośród skontrolowanych 2377 pracodawców naruszenia w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ujawniono u **850**, co stanowiło **35,8%** pracodawców objętych kontrolami. Do tych pracodawców skierowano wystąpienia i nakazy wypłacenia wynagrodzenia i innych świadczeń na kwotę **4.889.227 zł** dla **28.179** pracowników.

Należy jednak zaznaczyć, że pracodawcy nie wypłacali różnego rodzaju należności pracowniczych, oprócz wynagrodzenia za pracę, także dodatków, nagród, ekwiwalentów za urlop i za odzież roboczą, odpraw i innych. Niewypłacenie podstawowego wynagrodzenia za pracę (bez innych świadczeń) stwierdzono u **216** pracodawców, co stanowi **9,1%** objętych kontrolami. Często były to jednak drobne uchybienia. **Przypadki niewypłacenia podstawowego wynagrodzenia za pracę, kiedy to pracownicy pozbawieni byli środków do życia stwierdzono u 34 pracodawców, co stanowi 1,6% objętych kontrolami.** Do tych właśnie pracodawców skierowano decyzje wypłaty wynagrodzenia stanowiącego aż 68,5% kwoty ujętej we wszystkich środkach prawnych skierowanych do 850 pracodawców.

Przyczyny stwierdzanych uchybień

Podstawową przyczyną większości stwierdzonych w trakcie kontroli naruszeń była nieznamość przepisów prawa pracy przez pracodawców i inne osoby działające w ich imieniu oraz lekceważenie tych przepisów lub ich celowe omijanie.

W przypadku niewypłacania wynagrodzenia za pracę powodującego pozbawienie pracowników środków do życia, główną przyczyną takiego stanu rzeczy była trudna sytuacja finansowa części pracodawców spowodowana zarówno uwarunkowaniami ekonomicznymi, jak i nieumiejętnym zarządzaniem zakładem oraz podejmowaniem nietrafnych decyzji ekonomicznych.

Liczba pracodawców mających poważne i trwałe trudności w wypłacie wynagrodzenia za pracę nie była w okresie sprawozdawczym znaczna. Niewielu pracodawców miało trwające przez dłuższy czas problemy z realizacją obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu.

2. Przestrzeganie przepisów w zakresie czasu pracy

W 2006 roku, podobnie jak w latach poprzednich, istotnym problemem było naruszanie przepisów o czasie pracy. Na terenie województwa podlaskiego w zakresie tym stwierdzono **2.692** różnego rodzaju nieprawidłowości u **1.126** pracodawców, co stanowi aż **47,4 %** ogółu objętych kontrolami.

Nieprawidłowości te dotyczyły głównie:

- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy lub braku ewidencji, co stwierdzono u 601 pracodawców w stosunku do 11.591 pracowników;
- niezapewnienia 2540 pracownikom 5-dniowego tygodnia pracy przez 195 pracodawców;
- niezapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego i 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu przez 171 pracodawców dla 4079 pracowników;
- zatrudniania 1078 pracowników w czasie pracy przekraczającym ustalony dla nich wymiar przez 60 pracodawców;
- nieudzielania co 4 niedzieli wolnej od pracy przez 41 pracodawców dla 725 pracowników,
- zatrudniania 680 pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej dopuszczalnych limitów przez 37 pracodawców.

Jako podstawowe **przyczyny naruszania przez pracodawców przepisów o czasie pracy** można wymienić:

- nieznanomość przepisów o czasie pracy, nieumiejętność ich interpretacji,
- lekceważenie wymogów Kodeksu pracy,
- celowe omijanie i nieprzestrzeganie przepisów w celu obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników i osiągnięcia maksymalnego zysku w jak najkrótszym czasie,
- nienajlepszą sytuację finansową niektórych pracodawców.

Stan przestrzegania przepisów o czasie pracy jest nadal niezadowalający, o czym świadczy fakt, że naruszenia przepisów w tym zakresie stwierdzano u niemal połowy kontrolowanych pracodawców. W stosunku do 2005 r., podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, zwiększył się ich udział w ogólnej liczbie uchybień wykazywanych przez inspektorów pracy w trakcie kontroli. O pogarszaniu się sytuacji w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy świadczy też wzrost liczby skarg dotyczących tego zagadnienia (liczba skarg wzrosła o 18,7% w stosunku do 2005 r, w 2005 r. skarg tych było o 18% więcej niż w 2004 roku).

3. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników

Realizując temat ujęty w Harmonogramie na rok 2006, a dotyczący przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników, inspektorzy przeprowadzili 30 kontroli rozpoznawczych u **30** podmiotów gospodarczych zatrudniających łącznie **451** pracowników.

Nieprawidłowości stwierdzono u wszystkich kontrolowanych pracodawców.

Stwierdzone uchybienia dotyczyły głównie:

- nie poinformowania na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy, (przez 25 pracodawców i 178 pracowników),
- nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych (17 pracodawców, 123 pracownikom),
- nie udostępnienia tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (16 pracodawców, 192 pracownikom),
- nieprawidłowości w treści regulaminu pracy (9 pracodawców),
- wadliwej treści świadectw pracy (9 pracodawców 16 pracownikom),
- nie zapoznanie z obwieszczeniem, dotyczącym systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych (10 pracodawców 50 pracowników),
- braku potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy (6 pracodawców, 8 pracownikom),
- niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (u 28 osób zatrudnionych przez 4 pracodawców),
- zatrudnianiu pracowników bez wstępnych badań lekarskich (13 pracodawców 41 pracowników),
- dopuszczaniu do pracy pracowników bez wstępnego szkolenia z zakresu bhp (45 pracowników przez 13 pracodawców),
- nieprawidłowo sporządzonych umów o pracę (bez wymaganych prawem elementów z art. 29 § 1 k.p.- przez 8 pracodawców 23 pracownikom).

Podobne nieprawidłowości stwierdzano w pozostałych kontrolach prowadzonych po kontrolach rozpoznawczych.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

- nieznaną prawo pracy przez niektórych pracodawców bądź nie zwracanie uwagi na zmiany przepisów prawa pracy,
- lekceważenie prawa pracy przez pracodawców,
- świadome naruszanie prawa pracy celem osiągnięcia większych dochodów kosztem pracowników,
- trudna sytuacja finansowa niektórych pracodawców.

4. Przestrzeganie prawa pracy w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne

W ramach realizacji tematu:

- skontrolowano **18** zakładów pracy chronionej,
- wydano **2** pozytywne opinie dotyczące spełnienia przez obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakłady pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględnienia potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełnienia wymagań dostępności do nich; powyższe decyzje związane były z ubieganiem się przez 8 pracodawców o nadanie statusu zakładu pracy chronionej,
- wydano **27** pozytywnych opinii dotyczących przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w stosunku do **43** pracowników.

Najistotniejsze nieprawidłowości oraz ich przyczyny stwierdzone podczas kontroli zakładów pracy chronionej dotyczyły głównie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Uchybienia:

- w zakresie przygotowania pracowników do pracy – stwierdzono u 11 pracodawców, tj. 61,1% skontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 444 pracowników niepełnosprawnych,
- w zakresie zaplecza higieniczno-sanitarnego – stwierdzono u 8 pracodawców, tj. 44,4% skontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 438 pracowników niepełnosprawnych,
- w zakresie stanowisk i procesów pracy – stwierdzono u 8 pracodawców, tj. 44,4% skontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 136 pracowników niepełnosprawnych,
- w zakresie wentylacji pomieszczeń zakładu – stwierdzono u 6 pracodawców, tj. 33,3% skontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 275 pracowników niepełnosprawnych,
- w zakresie maszyn i urządzeń technicznych - stwierdzono u 5 pracodawców, tj. 27,7% skontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 444 pracowników niepełnosprawnych,

Natomiast w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły nieudzielania urlopów wypoczynkowych do końca pierwszego kwartału roku następnego oraz nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Naruszenia przepisów o urloпах wypoczynkowych wystąpiły u 5 pracodawców (27,8% skontrolowanych zakładów, w stosunku do 83 pracowników). Natomiast problem związany z nierzetelnym ewidencjonowaniem czasu pracy stwierdzono u 6 pracodawców (33,3% skontrolowanych zakładów) w stosunku do 202 pracowników.

Zastosowane środki prawne

Ogółem w wyniku przeprowadzonych w tym zakresie kontroli wydano 183 decyzje dotyczące 1652 pracowników niepełnosprawnych. Do dnia 31.12.2006r. wykonano 138 decyzji w stosunku do 1117 pracowników niepełnosprawnych.

Ponadto do 10 pracodawców skierowano wystąpienia zawierające 25 wniosków dotyczących ogółem 423 pracowników niepełnosprawnych. Wszystkie wnioski wykonano przywracając naruszony porządek prawny. 4 pracodawców zostało ukaranych mandatami. W stosunku do 1 pracodawcy skierowano wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego Wydziału Grodzkiego.

W związku z niewykonywaniem decyzji inspektora pracy, mimo zastosowanej procedury egzekucyjnej, skierowano wniosek do prokuratury dotyczący jednego pracodawcy.

Problemy i zjawiska wymagające podkreślenia

Nasiliła się dezaprobatą pracodawców dla funkcjonującego modelu zatrudniania osób niepełnosprawnych w formie zakładów pracy chronionej. Pracodawcy nastawieni są sceptycznie do poziomu opłacalności takiej działalności. Podobnie jak w poprzednim roku, również w 2006 roku nie było przypadku ubiegania się przez nowego pracodawcę o nadanie statusu zakładu pracy chronionej. Tylko 1 pracodawca wyraził zainteresowanie utworzeniem zakładu aktywności zawodowej. W związku tym zwrócił się do Okręgowego Inspektoratu Pracy o udzielenie porad dotyczących wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz możliwości utworzenia takiego zakładu w posiadanym obiekcie.

Utrzymała się natomiast tendencja likwidacji lub utraty statusu zakładu pracy chronionej z przyczyn ekonomicznych. W roku 2006 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku liczba tych zakładów zmalała z 39 do 37. Było to wynikiem problemów z utrzymaniem funkcjonowania zakładu na dotychczasowych warunkach organizacyjnych (głównie stanu zatrudnienia i zakresu prowadzonej działalności).

W stosunku do ubiegłego roku nastąpił spadek liczby wniosków dotyczących opinii inspekcji pracy w zakresie przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy. Zmniejszyła się także liczba tworzonych w tym trybie stanowisk pracy.

W trakcie wykonywania zadań związanych z wydawaniem opinii w sprawie przystosowania stanowisk pracy osobom niepełnosprawnym, w związku z ubieganiem się przez pracodawców o refundację kosztów w tym zakresie, pojawił się problem kwalifikacji wniosków o wydanie takich opinii kierowanych przez inne organy niż starostwo. Brak jest bowiem odniesienia prawnego do takich przypadków.

Aktualną kwestią pozostał brak podstaw prawnych w zakresie wymogów technicznych pomieszczeń zakładów oraz stanowisk pracy dla niektórych rodzajów niepełnosprawności np. związanych z wadami wzroku. W obszarze badawczo-naukowym znane są rozwiązania wspomagające funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w środowisku zewnętrznym, np. w stosunku do osób niepełnosprawnych z wadami wzroku za takie rozwiązania uważa się barwy oraz kontrasty barw elementów pomieszczeń, ciągów komunikacyjnych itp. Jednak to co jest znane nauce i sprawdzone w działalności badawczej instytucji zajmujących się tymi problemami, nie ma odzwierciedlenia w obowiązujących przepisach. Wobec powyższego inspektorzy pracy, mając wiedzę o sposobach kształtowania środowiska pracy według potrzeb osób niepełnosprawnych, nie zawsze mogą ją zastosować w swojej działalności w formie decyzji.

5. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

W okresie od 01.01.2006r. do 31.10.2006r. inspektorzy pracy przeprowadzili **55** kontroli sprawdzając stan realizacji przez pracodawców prawomocnych orzeczeń wydanych przez sądy pracy. Jeden pracodawca został skontrolowany dwukrotnie. Na ogólną liczbę skontrolowanych **54** pracodawców, **39** reprezentowało sektor prywatny, a **15** - sektor publiczny. Czynnościami kontrolnymi objęto 65 prawomocnych wyroków, w tym 64 wyroki i 1 ugodę sądową.

Przeprowadzone kontrole ujawniły, że na 65 prawomocnych orzeczeń sądów pracy, 5 pracodawców (9,2% objętych kontrolami) nie wykonało 6 wyroków, odnoszących się do 6 pracowników.

Wszyscy pracodawcy, którzy nie wykonali wyroków, byli pracodawcami zatrudniającymi stosunkowo niewielką liczbę pracowników. Były to 2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, 1 spółka cywilna i 2 prywatnych właścicieli firm.

Przyczyny niezrealizowania wyroków sądowych

Trzech pracodawców nie wykonało 3 wyroków sądowych zasądzających na rzecz 3 pracowników świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, z powodu trudności finansowych. Przyczyną niewykonania 2 kolejnych prawomocnych wyroków dotyczących niewydania świadectw pracy dla 2 pracownic było lekceważenie przepisów prawa pracy i orzeczeń sądu pracy, a także brak dostatecznej wiedzy prawniczej ze strony właścicielki jednej z firm.

W związku ze stwierdzeniem niewykonania wyroków sądów pracy inspektorzy wystosowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające 2 wnioski, na które, do dnia 31 grudnia 2006r. nie udzielono odpowiedzi o terminie i sposobie ich wykonania.

W 1 przypadku zawiadomiono prokuratora o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 Kodeksu karnego (uporczywe lub złośliwe naruszanie praw pracowniczych). Postępowanie prokuratorskie w tej sprawie jest w toku..

2 pracodawców ukarano mandatami karnymi, a w stosunku do 3 pracodawców skierowano wnioski o ukaranie do sądów za popełnienie wykroczeń z art. 282 § 2 Kodeksu pracy (niewykonanie orzeczeń sądu pracy podlegających wykonaniu). Jeszcze nie wydano wyroków w tych sprawach.

6. Załatwianie skarg i wniosków

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło **631** skarg, w tym:

- 572 – na piśmie,
- 59 - w formie ustnej do protokołu w siedzibach jednostek organizacyjnych OIP,
- 14 - drogą elektroniczną przez internet.

W stosunku do roku ubiegłego - kiedy złożono 665 skarg, nastąpił nieznaczny spadek liczby wniesionych skarg o 34 (o 5% wszystkich).

Rozpatrzeniu podlegało **571** skarg, z czego 20 jest w trakcie załatwiania.

Skargi w znaczącej mierze składane były przez byłych pracowników – 257 oraz przez pracowników – 190. W 95 przypadkach składający skargi nie ujawnili swoich danych osobowych. 29 skarg pochodziło od związków zawodowych. Pozostałe - m.in. od osób prywatnych (26), pracowników składających skargi zbiorowo (24), innych instytucji (5) i organów władzy państwowej i samorządu terytorialnego (4).

W wyniku złożonych skarg przeprowadzono 575 kontroli u 95 podmiotów sektora publicznego oraz u 480 podmiotów sektora prywatnego. 232 kontrole przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracobiorców, 142 kontrole u zatrudniających od 10 do 49 pracobiorców, 134 kontrole u zatrudniających od 50 do 249 pracobiorców, 67 kontroli u zatrudniających powyżej 250 pracobiorców.

Do 31.12.2006 r. **zbadano 551 skarg**, tj. 96,5% skarg podlegających rozpatrzeniu.

Spośród nich:

- za całkowicie lub częściowo zasadne uznano **286** skarg – 51,9%,
- za niezasadne uznano **238** skarg – 43,2%.

W przypadku 27 skarg nie można było ocenić ich zasadności (utrudnianie inspektorowi pracy czynności kontrolnych, wskazanie w skardze nieistniejącego już pracodawcy, brak zgody skarżących na ujawnienie ich danych osobowych koniecznych do rozpatrzenia

zasadności skargi, brak uściślenia przedmiotu sprawy, toczące się postępowanie przed sądem pracy, brak kompetencji PIP w sprawie wskazanej w skardze).

Dane statystyczne w zakresie poruszanych w skargach problemów (według symboli) przedstawia poniższa tabela:

Problemy poruszane w skargach	2006	
	Ogółem	Zasadne
A - obiekty i pomieszczenia pracy	8	5
B - pomieszczenia i urządzenia higieniczno - sanitarne	30	18
C - wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	20	11
D – stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	19	12
E – maszyny i urządzenia techniczne	9	5
F – urządzenia i instalacje energetyczne	3	0
G – transport	14	6
I –środki ochrony indywidualnej	21	11
J – przygotowanie do pracy	21	6
K – inne zagadnienia BHP	63	26
L – stosunek pracy	182	62
M – czas pracy	162	65
N – ochrona pracy młodocianych	7	4
O – uprawnienia związane z rodzicielstwem	6	2
P – wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	483	186
S – urlopy pracownicze	49	25
T – rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika	7	3
W – środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	16	5
X – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	33	13
Z – zakładowy układ zbiorowy	1	1
Y – mobbing i dyskryminacja oraz uprawnienia związków zawodowych	34	4

Uwaga: suma liczby skarg ujętych powyżej nie odpowiada liczbie skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku, co wynika z faktu, że poszczególne skargi najczęściej obejmowały po kilka problemów i zarzutów naruszeń przepisów prawa.

Najczęściej poruszonym w skargach problemem były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę oraz innymi świadczeniami pieniężnymi ze stosunku pracy, czasem pracy, oraz warunkami pracy.

Szczegółowe zestawienia zagadnień poruszanych w skargach wskazują, że podobnie jak w latach poprzednich, również w roku 2006 **najczęściej skargi dotyczyły problemu niewypłacania przez pracodawców wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o czym świadczy fakt, iż na 1 212 problemów poruszanych w skargach aż 483 z nich dotyczyły tego zagadnienia, co stanowi aż ok. 40% ogółu** - w tym zakresie dane są niemal identyczne jak w roku ubiegłym. 39% tych skarg uznano za zasadne.

Skargi te dotyczyły najczęściej:

- nie wypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- nie wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nie wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- nie wypłacania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej,
- wypłacania wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej od aktualnie obowiązującej kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Problemy poruszane w skargach

208 skarg (17,1% ogółu rozpatrzonych) - dotyczyło naruszeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (o 74 skargi więcej niż w roku ubiegłym), w tym m.in. wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, naruszania przepisów prawa pracy dotyczących pomieszczeń i urządzeń higieniczno – sanitarnych, naruszeń w zakresie braku lub nieprawidłowo przeprowadzonych badań lekarskich oraz szkoleń bhp. Niemal połowa z nich (100 skarg), tj. 48% - to skargi zasadne.

W wyniku realizacji 39 wniosków zawartych w wystąpieniach i 168 decyzji nakazowych, większość tego rodzaju naruszeń usunięto, a tym samym poprawiono warunki pracy 12 630 pracowników.

W 182 przypadkach (15% ogółu) problemy zgłoszone przez skarżących dotyczyły szeroko pojętego „stosunku pracy”, a w szczególności nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. 62 z tych skarg uznano za zasadne (34%). Ich liczba w porównaniu do roku 2005 wzrosła o 11,5% (w 2005r. złożono 161 skarg), a w porównaniu do roku 2004 - wzrosła ponad dwukrotnie (w 2004r. złożono 80 skarg).

Nieprawidłowości w zakresie nawiązywania stosunku pracy to przede wszystkim brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy, nieprawidłowe sporządzenie umowy o pracę oraz niezgodność rodzaju zawieranej umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę). Te kwestie poruszono w 79 skargach, z czego 22 uznano za zasadne, a 9 miało charakter sporny.

W wystąpieniach skierowanych do pracodawców zawarto wnioski dotyczące m.in.:

- potwierdzania na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków – 11 wystąpień dotyczących 11 pracowników;
- nieprawidłowości w zakresie sporządzanych umów o pracę – 3 wystąpienia dotyczące 41 pracowników;

- niezgodności rodzaju zawartej umowy o pracę z charakterem świadczonej pracy
- 1 wystąpienie dotyczące 405 pracowników.

Główne naruszenia porządku prawnego w zakresie **rozwiązywania stosunków pracy** to przede wszystkim rozwiązywanie umów o pracę bez zachowania formy pisemnej oraz zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia. Liczną grupę skarg stanowiły skargi dotyczące nie wydania świadectwa pracy oraz nieprawidłowości przy jego wydawaniu (55 skarg, z czego 24 okazały się zasadnymi). Inspektorzy pracy spowodowali wydanie lub usunięcie nieprawidłowości z treści świadectw pracy na rzecz 27 pracowników.

Pozostałe zagadnienia ujęte w skargach kategorii „stosunek pracy” to min.:

- nieprawidłowości w prowadzeniu akt osobowych;
- nieprawidłowości w treści regulaminu pracy;
- nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Następna pod względem liczebności grupa problemów zawartych w skargach – 162 (13,4% ogółu rozpatrzonych) dotyczyła **czasu pracy**, z czego 65 (40%) uznano za zasadne. W stosunku do 2005r. liczba tych skarg wzrosła o 18,7%. W wielu przypadkach inspektorzy pracy napotykali jednak trudności w ustaleniu zasadności skargi ze względu na brak ewidencji czasu pracy. Główne bowiem naruszenia porządku prawnego, jakie występowały w tej grupie skarg to nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, w szczególności nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnych norm czasu pracy, tak w roku kalendarzowym jak i przeciętnie w tygodniu oraz zatrudnianie pracowników przez więcej niż przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym a także zatrudnianie w niedzielę i święta z naruszeniem obowiązujących przepisów – bez stosownej rekompensaty.

W pozostałych grupach skarg ich liczba była mniej liczna i dotyczyły one:

- 49 skarg (4% wszystkich rozpatrzonych, 25 z nich uznano za zasadne) - nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym urlopów bezpłatnych (w roku 2005 wpłynęło 38 skarg, wzrost o 28,9%). Do 18 pracodawców inspektorzy pracy skierowali 20 wniosków mających wpłynąć na prawidłowe postępowanie w tym zakresie w stosunku do 493 pracowników. Dotychczas pracodawcy poinformowali o realizacji 15 wniosków obejmujących swym zakresem 386 pracowników.
- 33 skargi (2,7% ogółu) - zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z czego 13 uznano za zasadne. Od lat liczba skarg w tym zakresie systematycznie rośnie

(w roku 2004 złożono 12 skarg, a w roku 2005 - 28). Nieprawidłowości występujące w tej grupie dotyczyły głównie dysponowania środkami funduszu oraz przekazywania środków na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Kontrole inspektorów pracy spowodowały usunięcie nieprawidłowości w gospodarowaniu środkami funduszu w 9 zakładach pracy na rzecz 1 755 pracowników.

- 16 skarg - środków nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, 5 z nich uznano za zasadne, przy czym 14 skarg obejmowało swą treścią niewykonanie wyroku sądowego, a kolejne 2 – niewykonania decyzji inspektora pracy w ustalonym terminie w zakresie niewypłacenia pracownikom świadczeń pieniężnych.
- 9 skarg, (o 5 więcej niż w 2005r.) - uprawnień organizacji związkowych, z czego 4 uznano za zasadne.
- 7 skarg, (o 57% więcej niż w roku 2005, gdy złożono 3 skargi), dotyczyło ochrony pracy młodocianych, 4 z nich uznano za zasadne. Podnoszono w nich kwestie: niewłaściwego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zatrudniania w godzinach nadliczbowych, nieprzestrzegania przepisów w zakresie czasu pracy pracowników młodocianych oraz nieprawidłowości w wyposażaniu i stosowaniu odzieży i obuwia roboczego
- 6 skarg (ok. 1% ogółu) - uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, wszystkie uznano za zasadne. W roku 2005 wpłynęło 11 skarg, co oznacza, że znacznie spadła liczba składanych skarg, bo aż o 45,5%. Naruszenia opisane w skargach to m.in.: nieudzielanie przez pracodawcę przysługującego pracownicy urlopu wychowawczego oraz zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wystąpienia kierowane do pracodawców w tym zakresie są w trakcie realizacji.
- 1 skarga – podobnie jak w roku 2005 - dotyczyła układów zbiorowych pracy, a po jej rozpatrzeniu uznano ją za zasadną.

117 skarg złożono anonimowo (9,7% ogółu), co w porównaniu do roku ubiegłego daje wzrost o 14,5% złożonych bez ujawnienia danych osobowych. 68 okazało się być zasadnymi (58%). Skargi te dotyczyły różnych zagadnień z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy. Należy przyjąć, że ich nadawcami byli w głównej mierze pracownicy nadal zatrudnieni w zakładach pracy. W skargach tej grupy dominowały przede wszystkim problemy związane z wynagrodzeniem za pracę, czasem pracy, warunkami pracy oraz nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy.

Inspektorzy pracy, w związku z napływającymi skargami, przeprowadzili łącznie 575 kontroli, w wyniku których wydano ogółem 193 decyzje (47 ustnie i 146 na piśmie). Wydane decyzje dotyczyły 4 841 pracowników. Do dnia dzisiejszego zrealizowano 172 decyzje dotyczące 4107 pracowników. Ponadto inspektorzy pracy wystosowali 203 wystąpienia

zawierające 425 wniosków - z czego pracodawcy zrealizowali 315 wniosków zawartych w 152 wystąpieniach. Wnioski te dotyczyły 10.962 pracowników.

W wyniku działalności kontrolno-nadzorczej inspektorów pracy 97 pracodawców ukarano mandatami na łączną kwotę 67.500 zł, a także sporządzono 23 wnioski o ukaranie do sądów i zastosowano 20 środków wychowawczych.

Organizacje związkowe złożyły 29 skarg. Dwie z nich przekazano zgodnie z właściwością miejscową do innego OIP. Rozpatrzeniu zatem podlegało 27 skarg.

W odniesieniu do wszystkich - skargi pochodzące od organizacji związkowych stanowiły zaledwie 4% ogółu.

Za zasadne uznano 7 skarg, za częściowo zasadne – 8.

Skargi złożone przez organizacje związkowe dotyczyły głównie następujących naruszeń z zakresu prawa pracy:

- nieprawidłowości w zakresie niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, zaniżania wysokości wynagrodzenia za pracę oraz dokonywania z niego potrąceń – ujęto w 10 skargach (6 skarg zasadnych);
- nieprawidłowości w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – ujęto w 7 skargach (5 skarg zasadnych);
- nieprawidłowości w zakresie uprawnień organizacji związkowych – ujęto w 8 skargach (3 skargi zasadne, 1 częściowo zasadna);
- kwestię mobbingu – poruszono w 3 skargach (wszystkie o charakterze spornym);
- nieprawidłowości w zakresie warunków pracy – ujęto w 3 skargach (1 skarga częściowo zasadna);
- kwestię dyskryminacji w stosunkach pracy – poruszono w 2 skargach (obie uznano za bezzasadne);
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych ujęto w 1 skardze (skarga zasadna);
- innej kwestii związanych ze stosunkiem pracy – 5 skarg (3 zasadne).

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 3 decyzje nakazujące przywrócenie naruszonego porządku prawnego na rzecz 28 pracowników oraz 15 wystąpień (28 wniosków) na rzecz 2069 pracowników. Podkreślić należy, iż żadna z decyzji i żaden wniosek z wystąpienia nie dotyczyły roszczeń finansowych. Świadczyć to może o zdecydowanej poprawie kondycji ekonomicznej

przedsiębiorców, a co za tym idzie, o coraz mniejszym zapotrzebowaniu na interwencje podejmowane przez związki zawodowe.

Spadek liczby skarg składanych przez związki zawodowe dowodzi, że nawet w sytuacji dopuszczania się przez pracodawcę naruszeń w zakresie nie wypłacania wynagrodzenia za pracę, organizacje związkowe interweniują w znacznie mniejszym zakresie – rozumiejąc sytuację ekonomiczną pracodawcy.

Skargi i wnioski dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku wpłynęło 19 skarg w zakresie dyskryminacji i mobbingu:

- 7 skarg dotyczyło dyskryminacji,
- w 13 skargach poruszono kwestię mobbingu

Uwaga: jedna ze skarg zawierała zarzuty dotyczące i mobbingu i dyskryminacji

Nie było skarg w zakresie molestowania.

W I grupie skarg skarżący podnosili, że są dyskryminowani ze względu na:

- 1) wiek – co powodowało rozwiązywanie z pracownikami o znacząco długim stażu pracy stosunków pracy i nawiązywanie umów o pracę z pracownikami w młodszym wieku; (inspektor pracy nie potwierdził zasadności podnoszonych w skardze zarzutów);
- 2) płeć – co spowodowało znaczne zniżenie wynagrodzenia za pracę kobiet w porównaniu do mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy; (inspektor pracy nie potwierdził zasadności podnoszonych w skardze zarzutów);
- 3) przynależność związkową – co spowodowało zróżnicowanie (zniżenie) wynagrodzenia przewodniczącej związku zawodowego w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach – w tym samym dziale (inspektor pracy nie potwierdził zasadności podnoszonych w skardze zarzutów);
- 4) w pozostałych przypadkach nie określono powodu nierównego traktowania w zatrudnieniu, wskazywano wprost, że dyskryminacja ma miejsce i opisywano działania pracodawcy skutkujące m.in.:
 - nieprawidłowościami przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę, w szczególności jego zniżaniem – w pierwszym przypadku - inspektor pracy nie potwierdził zasadności podnoszonych w skardze zarzutów; w drugim – z uwagi na brak zgody na ujawnienie danych osobowych skarżącego – inspektor pracy nie ustalił zasadności podnoszonych roszczeń;

- nietypowaniem do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników - z uwagi na zastrzeżenie anonimowości inspektor pracy nie dokonał ustaleń w tym zakresie;
- nieprawidłowościami przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunków pracy - inspektor pracy nie potwierdził zasadności podnoszonych w skardze zarzutów.

W drugiej grupie skarg, w których poruszono kwestię mobbingu, zarzuty były zwykle bardzo enigmatyczne, niekiedy hasłowe, wprost stwierdzano, że w stosunku do skarżących stosowany jest mobbing lub, że są oni zastraszani i szykanowani – bez wskazania jakichkolwiek działań ze strony pracodawcy. Zwykle też problem mobbingu nie stanowił głównego przedmiotu skargi. Poruszano go obok innych naruszeń prawa pracy, których dopuszczali się pracodawcy.

Spośród 13 skarg dotyczących mobbingu: 8 – wnieśli pracownicy, 2 – zakładowe organizacje związkowe, 1 - były pracownik, 2 z nich to anonimy, złożone prawdopodobnie przez pracowników.

Aż w 3 przypadkach kwestia mobbingu była poruszona wśród pracowników szkół.

Inspektorzy rozpatrujący skargi dotyczące dyskryminacji i mobbingu nie stwierdzili, bądź nie byli w stanie wykazać naruszenia przez pracodawców przepisów dotyczących omawianej problematyki - w szczególności w tych sprawach, w których skarżący posługiwali się jedynie definicją mobbingu, bez wskazania konkretnych czynów i zachowań. Nie wydano więc żadnych środków prawnych w badanym zakresie.

Ocena i wnioski

Dane statystyczne dotyczące ilości składanych w okresie sprawozdawczym skarg wskazują na spadek ich liczby o ok. 5% w stosunku do roku 2005. Dominującą grupą skarg są w dalszym ciągu skargi dotyczące wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, co więcej, liczba składanych w tym zakresie skarg wzrosła o ok. 12% w porównaniu do roku ubiegłego. Proporcja innych występujących problemów w zgłaszanych skargach nie uległa poważniejszym zmianom, zauważalny wzrost liczby składanych skarg dotyczy czasu pracy oraz stosunku pracy.

Mimo, że dominują skargi dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, a nawet jest ich więcej niż w roku ubiegłym, to jednak tylko pozornie może to świadczyć o pogorszeniu się stanu przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie.

Jedną z przyczyn spadku ogólnej liczby skarg jest trudna sytuacja na rynku pracy. Pracownicy często godzą się na naruszenie ich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy

uważając, że wystąpienie o interwencję do organów inspekcji pracy może doprowadzić do wejścia w konflikt z pracodawcą, a w konsekwencji do utraty zatrudnienia. Dlatego duża liczba skarg wpływa od byłych pracowników, którzy dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy dochodzą należnych im roszczeń. Jedną z przyczyn może być także wzrost świadomości prawnej pracowników i pracodawców m.in. wynikający z poradnictwa prawnego inspektorów pracy, w tym z porad udzielonych w trakcie kontroli i faktu systematycznego poddawania się przez pracodawców szkoleniom dotyczącym przepisów ochrony pracy. Problemem pojawiającym się w trakcie rozpatrywania skarg jest fakt zgłaszania się po pomoc w odzyskaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych głównie w firmach budowlanych bez jakiegokolwiek umowy na piśmie. Rozpoznanie zasadności takich skarg jest praktycznie niemożliwe.

Nadal zdarzają się też przypadki określenia w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie minimalnym, natomiast nieformalna ustna umowa opiewa na inną kwotę. Podobnie ma się rzecz z ewidencją czasu pracy – prowadzoną podwójnie – jedną ściśle wg norm czasu pracy na potrzeby instytucji kontrolnych i drugą rzeczywistą – ukrytą na potrzeby własne, co nieraz całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny zasadności roszczeń pracowników. Problemem jest też nasilenie się tendencji do utrudniania czynności kontrolnych przez część pracodawców, w tym do unikania kontroli, nie odbierania korespondencji, nie stawiania się na wezwania inspektorów. Powoduje to konieczność zawiadamiania prokuratury. Skarga nie może być jednak załatwiona, co może przyczynić się do braku zaufania pracobiorców do instytucji państwowych, w tym PIP.

W okresie sprawozdawczym, przy utrzymującej się wysokiej liczbie skarg dotyczących pracodawców prywatnych, nastąpił wzrost liczby skarg złożonych na pracodawców sektora publicznego. Jedną z przyczyn może być nie wywiązywanie się jednostek samorządowych prowadzących m.in. placówki oświatowe z obowiązku zapewnienia środków finansowych na działalność podległych szkół.

Niewątpliwy wpływ na stan przestrzegania przepisów prawa pracy i liczbę wnoszonych skarg mają: niespójność naszego ustawodawstwa oraz nieprecyzyjność niektórych norm prawnych, a także nieznamość przepisów i zła wola części pracodawców.