

**Wykres 36. Zatrudnianie pracowników, w tym pracowników sezonowych – naruszenia przepisów (zagadnienia kontrolowane po dniu 1 lipca 2007 r.)**



Wyniki przeprowadzonych kontroli pozwalają na stwierdzenie, że w 2007 r. – w porównaniu do lat poprzednich – odnotowano poprawę we wszystkich kontrolowanych obszarach. Natomiast najczęściej ujawniane naruszenia przepisów dotyczyły: **niewłaściwego prowadzenia akt osobowych** pracowników, **niedoręczenia im pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** i uprawnieniach pracowniczych oraz niezyskiwania od nich przed zatrudnieniem **pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych**. Występowały one **w co drugim kontrolowanym zakładzie**. Nadal 14% pracodawców nie przestrzegało obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast wymaganych umów o pracę stwierdzono natomiast tylko w niespełna 6% skontrolowanych zakładów. **36% pracodawców dopuszczało pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich, 30% zaś bez wstępnych szkoleń bhp.**

Główne **przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy to:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców w kwestiach dotyczących prowadzenia spraw pracowniczych;
- brak staranności albo wręcz lekceważenie obowiązków pracodawcy;
- świadome naruszanie przepisów, których przestrzeganie wiąże się z koniecznością poniesienia nakładów finansowych.

Stan przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników daleki jest od doskonałości. Wymaga on poprawy zwłaszcza w takich dziedzinach jak: poddawanie pracowników – przed dopuszczeniem do pracy – wstępnym badaniom lekarskim i szkoleniom bhp, pobieranie od osób przyjmowanych do pracy pisemnych oświadczeń o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych.

W ocenie inspektorów pracy należy rozważyć dokonanie zmian przepisów w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę w formie pisemnej oraz zgłoszenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem jej do pracy. **Inspektorzy bowiem często spotykają się z tłumaczeniem pracodawców, że dana osoba pracuje „od dzisiaj”**, gdy w rzeczywistości świadczy ona pracę już od dłuższego czasu, bez pisemnej umowy o pracę, a także częstokroć bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz bez badań wstępnych i szkolenia bhp.

#### F. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku kontroli przestrzegania przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy i zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego inspektorzy pracy w 2007 r. skierowali do sądów **143 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy** 239 osób. Spośród tych osób 124 były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, 68 – na podstawie umowy o dzieło, 16 – na podstawie umowy agencyjnej, a 31 osób świadczyło pracę bez jakiegokolwiek umowy.

W 24 przypadkach – w wyniku uwzględnienia przez sądy powództw inspektorów pracy – zapadły wyroki ustalające istnienie stosunku pracy. Ponadto w 16 przypadkach strony zawarły przed sądami ugody, dzięki czemu również nastąpiło potwierdzenie przez pracodawców faktu zawarcia umów o pracę.

Najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy w zakresie potwierdzenia istnienia stosunku pracy jest kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę.

Większość pracodawców zastosowała się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem było przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy lub też doprowadzenie do zawarcia umów o pracę w sytuacji dopuszczenia pracownika do pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę (dane liczbowe w tym zakresie zawarte są w rozdziale VI. „Efekty działalności kontrolnej”).

Podstawową przesłanką, jaką kierują się pracodawcy świadomie zawierający umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę, jest chęć obniżenia kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników. Osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia czy umów o dzieło w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę, mają świadomość bezprawności działań pracodawcy, ale w obawie przed utratą źródła utrzymania godzą się z zaistniałym stanem faktycznym i nie są zainteresowane jego zmianą.

## 2. Przestrzeganie prawa pracy wobec pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej oraz przez pracodawców użytkowników

Kontrole przeprowadzono w 49 agencjach pracy tymczasowej, w których zatrudniano 12,5 tys. pracowników, w tym 6,3 tys. kobiet oraz 17 młodocianych. **Kontrolowane agencje zatrudniały ponadto 20,6 tys. osób na podstawie umów prawa cywilnego.**

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że formuła pracy tymczasowej jest stosowana przede wszystkim w różnego rodzaju działalności produkcyjnej (przetwórstwo spożywcze, tworzyw sztucznych, produkcja odzieży) oraz w handlu i usługach.

Kontrole wykazały, że **najpowszechniej stwierdzaną nieprawidłowością jest nierzetelne sporządzanie umów o pracę z pracownikami tymczasowymi.** Najczęściej występujące w tym zakresie nieprawidłowości polegały na:

- nieokreślaniu w umowach o pracę miejsca wykonywania pracy,
- niewłaściwym określaniu długości okresów wypowiedzenia,
- nieprecyzyjnym określaniu rodzaju pracy i stanowiska pracy.

Tego typu nieprawidłowości stwierdzono w 35% kontrolowanych agencji.

Kontrole wykazały ponadto, że w 26% kontrolowanych agencji wydano świadectwa pracy z opóźnieniem lub w ogóle ich nie wydano, a akta osobowe często nie były prowadzone prawidłowo (u 44% kontrolowanych pracodawców). Często stwierdzano też zaniżanie wysokości wynagrodzenia za urlop

wypoczynkowy lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (28% kontrolowanych agencji).

Natomiast **kontrole u pracodawców użytkowników wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.** U 18% kontrolowanych pracodawców użytkowników stwierdzono nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, natomiast 17% pracodawców nie udzieliło pracownikom należytej liczby dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy.

## 3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

Szczegółowe kontrole przeprowadzono u 821 pracodawców, zatrudniających łącznie ponad 144 tys. pracowników, w tym 73 tys. kobiet i 353 młodocianych. Dane nt. stwierdzonych nieprawidłowości przedstawiono na wykresie.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli stan przestrzegania przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych w roku sprawozdawczym utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku 2006. Zauważalną poprawę odnotowano w zakresie **wypłacania pracownikom należytego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;** zarazem jednak częściej stwierdzano **zaniżanie wysokości tego świadczenia.**

Prawie powszechnie występującą nieprawidłowością było **nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w wymaganym przepisami terminie** (najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego). Niedopełnienie obowiązku w powyższym zakresie stwierdzono **aż u 77% skontrolowanych pracodawców** (w 2006 r. – u 75% pracodawców). Nieprzestrzeganie przez pracodawców powyższego obowiązku w dużej mierze jest wynikiem niedostatecznej liczby zatrudnionych pracowników w stosunku do potrzeb danego zakładu pracy, a także braku nadzoru służb kadrowych bądź osób kierujących pracownikami nad realizacją planu urlopów.

Z kolei **nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego,** a tym samym niezapewnienie pracownikom wypoczynku trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, stwierdzono u 38% kontrolowanych pracodawców (w 2006 r. – u 36%). Główną przyczyną tego stanu to również zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników. Pracownicy natomiast, z obawy przed utratą zatrudnienia, często nie zgłaszają roszczeń w zakresie naruszenia przez pracodawcę przepisów o urlopach wypoczynkowych. Należy podkreślić, że **dzielenie urlopów wypoczynkowych na krótsze okresy uniemożliwiało pracownikom nabycie prawa do świadczenia urlopowego przewidzianego w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.**