

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.**