

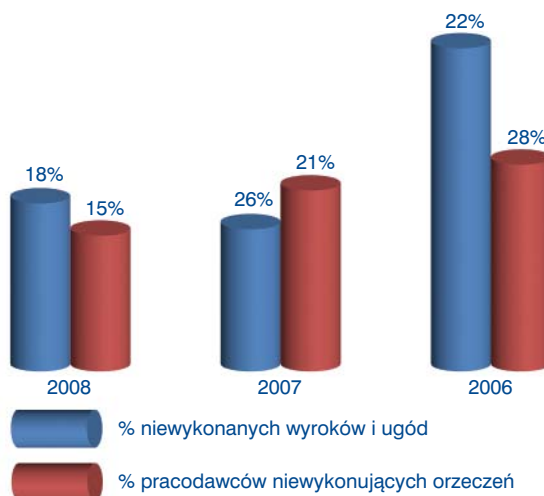
dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Zgodne zeznania zatrudniającego i zatrudnianego, z których wynika, że obu stronom odpowiada umowa cywilnoprawna, nawet w razie istnienia wyraźnych cech stosunku pracy (kierownictwa pracodawcy i podporządkowania mu pracownika) powodują zazwyczaj oddalenie powództwa. **Taka sytuacja jest rezultatem orzecznictwa sądowego, które przykłada szczególną wagę do woli stron umowy, pomijając inne uwarunkowania mające wpływ na podstawę zatrudnienia.**

Przedstawione okoliczności sprawy, że w praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w omawianym obszarze jest **kierowanie do pracodawców wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę**. Większość pracodawców stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest przekształcenie stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw sądowych. Stosowne dane liczbowe podano w rozdziale VI. „Efekty działalności kontrolnej”.

## 2. Wykonywanie przez pracodawców orzeczeń sądów pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali 714 pracodawców zatrudniających 161,1 tys. pracowników, sprawdzając wykonanie 1 207 prawomocnych wyroków i ugód zawartych przed sądami pracy.

Wykres 34. Niewykonane orzeczenia sądów pracy

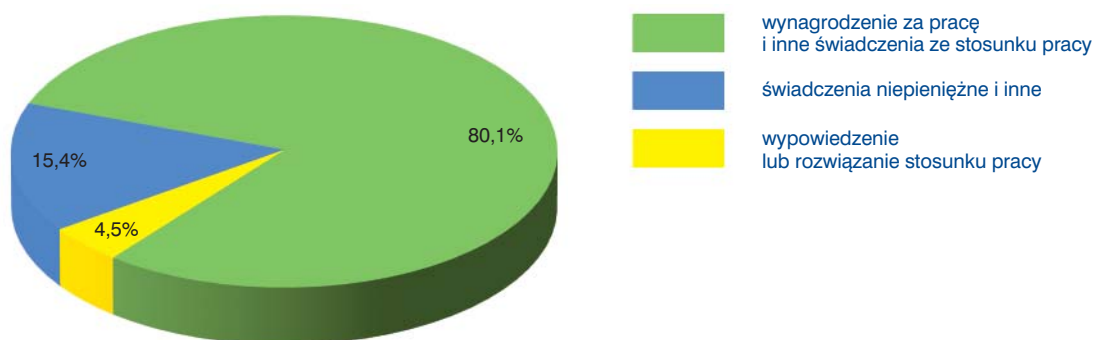


Źródło: dane PIP.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono niewykonanie przez 110 pracodawców 212 orzeczeń sądów pracy dotyczących 444 pracowników.

Odsetek niewykonanych wyroków i ugód sądów pracy w 2008 r. – w stosunku do roku poprzedniego – znacząco się zmniejszył. Zmalał również odsetek pracodawców nierealizujących orzeczeń sądowych (z 21% w 2007 r. do 15% w 2008 r.). Jednocześnie niestety zwiększyła się o 15% liczba pracowników pokrzywdzonych na skutek niewykonania wyroków.

Wykres 35. Struktura niewykonanych orzeczeń



Źródło: dane PIP.

Podobnie jak w latach poprzednich, **najwięcej niezrealizowanych orzeczeń sądów pracy dotyczyło wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy**, głównie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także odszkodowań i odpraw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Drugą w kolejności grupę niewykonanych wyroków i ugód stanowiły orzeczenia dotyczące świadczeń niepieniężnych, w tym przede wszystkim wydania lub

sprostowania świadectwa pracy. Nadal najmniej spośród niewykonanych przez pracodawców orzeczeń sądowych związanych było z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę.

Najczęstszym **powodem niewykonania orzeczeń** była trudna sytuacja finansowa pracodawców (44% niewykonanych orzeczeń, w 2007 r. – 64%). Poza przyczynami ekonomicznymi, powodem zanie-

chania realizacji wyroku lub ugody sądowej była w niektórych przypadkach zła wola pracodawców (którzy pomimo rozstrzygnięcia sądowego w dalszym ciągu kwestionowali zasadność roszczeń pracowniczych, umyślnie uchylając się od wykonania prawomocnego orzeczenia), jak również – choć w mniejszym stopniu – niezajomość obowiązujących przepisów, czy wreszcie powoływanie się pracodawcy na brak wiedzy o zapadłym orzeczeniu.

Inspektorzy pracy, stwierdzając w trakcie przeprowadzanych kontroli fakt niewykonania przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy, korzystali z przysługujących im środków prawnych, kierując wnioski w wystąpieniach, nakładając na pracodawców grzywny w drodze mandatów karnych oraz sporządzając wnioski o ukaranie do sądów. W sytuacji, gdy działania pracodawcy nierealizującego wyroku lub ugody zawartej przed sądem wypełniało znamiona czynu zabronionego, inspektorzy składali do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W nielicznych przypadkach poprzestawano na zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia, ostrzeżenia lub zwrócenia uwagi.

**W wyniku działań inspektorów pracy udało się doprowadzić do realizacji ponad 40% niewykonanych wcześniej orzeczeń.** Zdarzały się przypadki, w których pracodawcy przystępowali do wykonania nałożonych w wydanych wyrokach obowiązków – już w trakcie prowadzonej kontroli. Poprawę w zakresie realizacji orzeczeń sądowych należy wiązać przede wszystkim z lepszą kondycją finansową pracodawców w I półroczu 2008 r. oraz wprowadzeniem do *Kodeksu karnego* z dniem 1 lipca 2007 r. art. 218 § 3 sankcjonującego niewykonanie orzeczenia sądu zobowiązującego pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy.

W trakcie prowadzonych kontroli pracownicy mogli korzystać z porad i informacji udzielanych przez inspektorów pracy, w tym również dotyczących możliwości wyegzekwowania należnych roszczeń w drodze postępowania komorniczego.

Należy podkreślić, że zdecydowana większość pracodawców uznaje wynik postępowania sądowego i wykonuje orzeczenia sądów pracy bez konieczności podejmowania działań ze strony organów kontroli.

### 3. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

Kontrole ukierunkowane na problematykę urlopów wypoczynkowych przeprowadzono u 1 087 pracodawców, zatrudniających łącznie 139,7 tys. pracowników, w tym 72,8 tys. kobiet i 515 młodocianych.

Najczęstszą nieprawidłowością było **niedzielenie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku nabycia do nich prawa**, a w przypadku wystąpienia urlopów zaległych – najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Niedopełnienie obowiązku w powyższym zakresie stwierdzono aż u 76% skontrolowanych pracodawców (w 2007 r. – u 77% pracodawców).

Nieprzestrzeganie przez pracodawców powyższego obowiązku w dużej mierze jest wynikiem niedostatecznej liczby zatrudnionych pracowników w stosunku do potrzeb danego zakładu, a także brakiem 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, ujawniono u 35% skontrolowanych pracodawców (w 2007 r. – u 38%). W sytuacji, kiedy w firmie jest zatrudniona zbyt mała liczba osób, pracodawcy – nie chcąc dopuścić do zakłóceń w organizacji pracy – nie zezwalają na tak długie jednorazowe urlopy pracowników. Ponadto dzielenie urlopów wypoczynkowych na krótsze okresy **uniemożliwiało pracownikom nabycie prawa do świadczenia urlopowego przewidzianego w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.**

U 23% pracodawców stwierdzono niewypłatę pracownikom **ekwiwalentu** pieniężnego za niewykorzystany urlop (w 2007 r. – 17%). Naruszenie to było najczęściej konsekwencją nieprawidłowego ustalenia wymiaru przysługującego urlopu, a dotyczyło 667 pracowników.

Nadal duży odsetek skontrolowanych pracodawców (15%; w 2007 r. również 15% pracodawców) nieprawidłowo ustala **plan urlopów wypoczynkowych**. Nieprawidłowości polegały najczęściej na ujmowaniu w planie urlopów 4 dni urlopu na żądanie i ustalaniu urlopu w taki sposób, że żadna jego część nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych utrzymuje się na poziomie podobnym jak w roku poprzednim, a prawie powszechnie występującą nieprawidłowością jest niedzielenie pracownikom urlopu w roku, w którym nabyli do niego prawo.

Jedną z **przyczyn** występujących naruszeń prawa to zatrudnianie zbyt małej liczby osób w stosunku do faktycznych potrzeb firmy, co w konsekwencji powoduje ograniczenia w korzystaniu przez pracowników z urlopów ze względu na brak zastępstw. Wśród innych przyczyn należy wymienić przede wszystkim niedostateczną znajomość przepisów prawa pracy przez osoby zajmujące się sprawami pracowniczymi.