

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
Główny Inspektorat Pracy

**NIEWYPŁACANIE LUB NIETERMINOWA WYPŁATA WYNAGRODZEŃ ZA
PRACĘ W POLSCE – OCENA MOŻLIWOŚCI OGRANICZENIA
WYSTĘPOWANIA PROCEDERU I SKUTECZNOŚCI STOSOWANYCH
SANKCJI**

Warszawa, czerwiec 2011 r.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy umożliwia identyfikację newralgicznych aspektów przestrzegania prawa pracy, zwłaszcza w kontekście profilaktyki i zapobiegania dalszym naruszeniom. Do szczególnie niepokojących i dotkliwych społecznie kwestii należy bez wątpienia stan respektowania przez pracodawców elementarnego prawa pracowników do wynagrodzenia.

Punktem wyjścia do rozważań o możliwości ograniczenia występowania procederu niewypłacania lub nieterminowej wypłaty wynagrodzeń i skuteczności stosowanych sankcji w tym zakresie jest ujawnienie skali, a dalej ustalenie przyczyn ww. zjawiska. Pogłębiona ocena przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości daje bowiem podstawę do podjęcia próby ich skuteczniejszego eliminowania.

I. WYNIKI KONTROLI

W 2010 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 1680 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy u 1563 pracodawców.

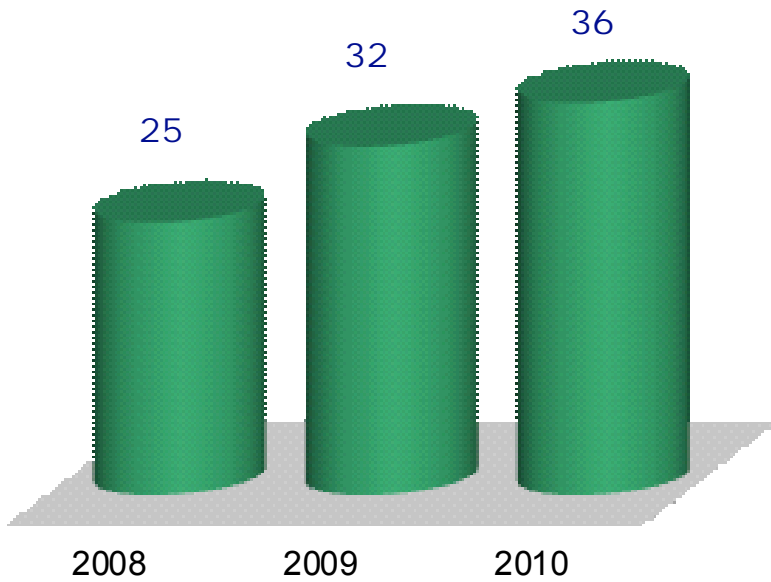
W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie 129.571 pracowników, w tym 60.813 kobiet i 760 młodocianych.

Wyniki kontroli wskazują na wzrost skali nieprawidłowości przy wypłacie świadczeń pracowniczych. Brak wypłaty należnego ekwiwalentu za urlop oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono odpowiednio u 39% i 38% skontrolowanych pracodawców.

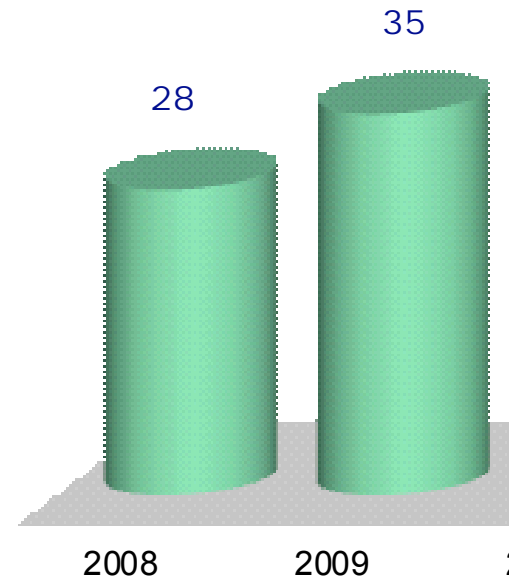
Ponad jedna trzecia pracodawców nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia za pracę, a co czwarty pracodawca nie przestrzegał terminu wypłaty wynagrodzenia.

**Naruszenia przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń
(% pracodawców naruszających przepisy)**

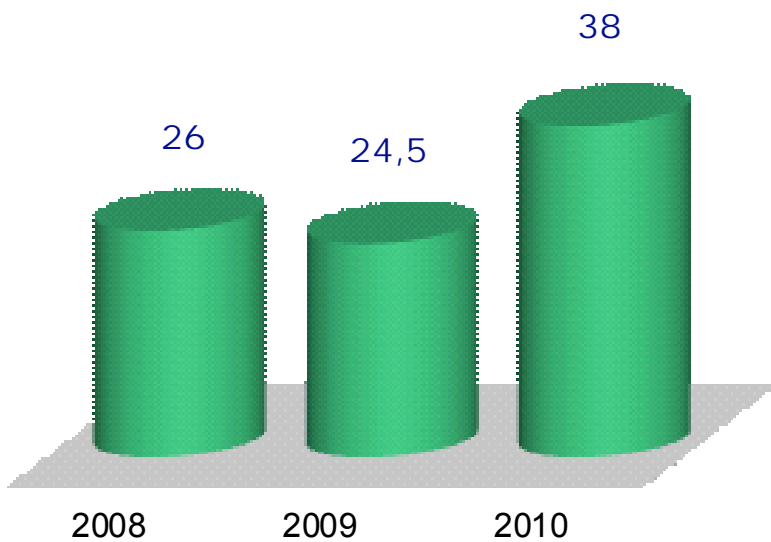
niewypłacenie wynagrodzenia



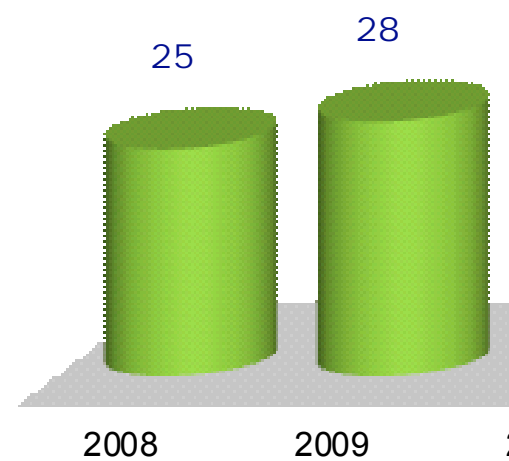
nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia



**niewypłacenie wynagrodzenia
za godziny nadliczbowe**



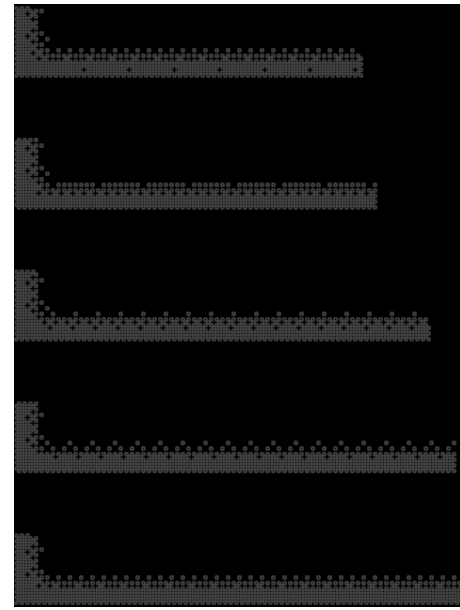
**niewypłacenie ekwiwalentu
za niewykorzystany urlop**



Znaczną liczbę uchybień stwierdzono również w zakresie wypłaty odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (38%), ekwiwalentu za używanie oraz pranie i naprawę odzieży (odpowiednio – 33% i 31%), odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (27%) oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (26%).

Wypłata świadczeń ze stosunku pracy - naruszenia przepisów

dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	
odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia	
ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	
ekwiwalent za używanie odzieży własnej	
odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika	



% pracodawców naruszających

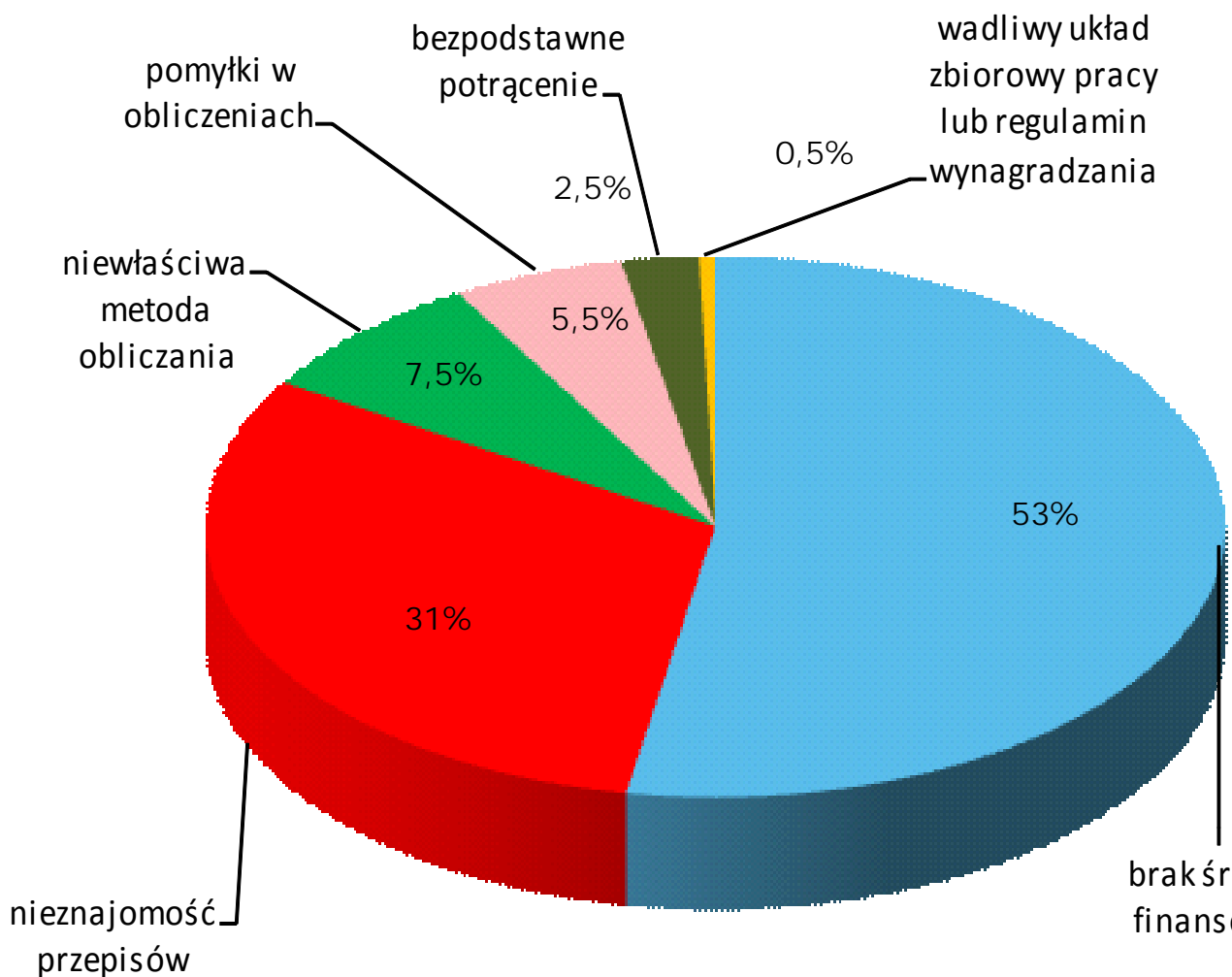
Najmniej nieprawidłowości dotyczyło wypłaty dodatku stażowego, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych, wynagrodzenia za urlop, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, świadczeń pieniężnych zasądzonych prawomocnym orzeczeniem sądowym.

II. PRZYCZYNY NIEPRAWIDŁOŚCI

Najczęstszą przyczynę ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy stanowił brak środków finansowych na wypłaty oraz nieznaną obowiązuje przepisy. Znacznie rzadziej powodem niewypłacenia świadczenia w należnej wysokości było przyjęcie niewłaściwej metody naliczania świadczeń lub pomyłki w obliczeniach.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wskazują na niepokojące zjawisko polegające na kredytowaniu się przedsiębiorców kosztem pracowników, poprzez niewypłacanie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych i przeznaczanie zaoszczędzonych w ten sposób środków na realizację innych zobowiązań pracodawcy. Praktyka przerzucania na pracownika ryzyka gospodarczego prowadzonej działalności jest niedopuszczalna i jako naruszająca prawa pracownicze musi spotykać się ze zdecydowaną reakcją ze strony organu powołanego do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń



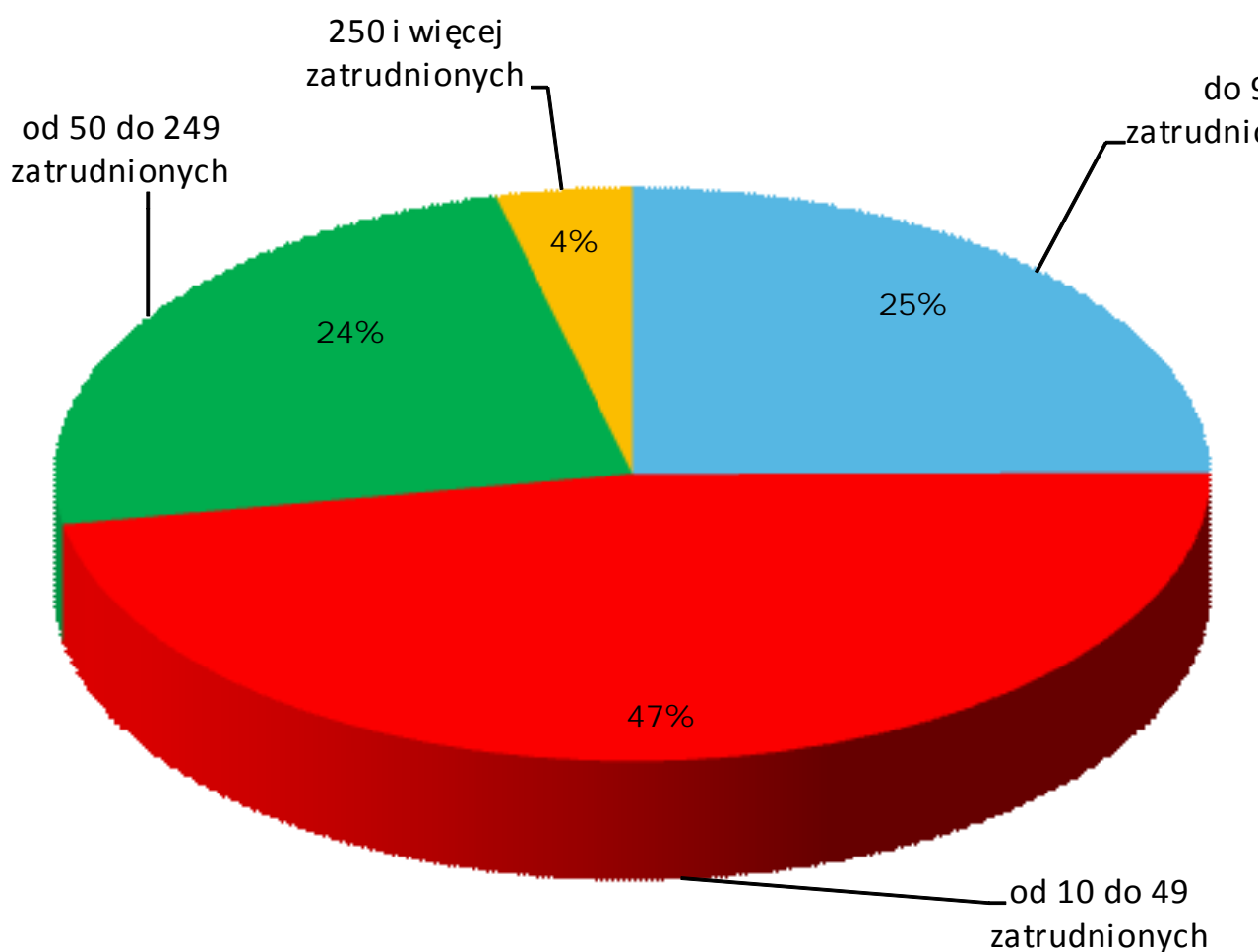
W ocenie pracodawców trudności finansowe skutkujące brakiem środków pieniężnych na wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych są wynikiem wciąż trwającego kryzysu gospodarczego. Kontrolowani przedsiębiorcy wskazywali na problem związany z wprowadzeniem znacznych ograniczeń w zakresie pozyskiwania źródeł finansowania prowadzonej działalności, m.in. w wyniku zaostrzenia polityki kredytowej. W opinii pracodawców istotnym elementem mającym wpływ na ich kondycję finansową są także wysokie koszty pracy oraz inne obciążenia fiskalne.

Nieznajomość obowiązujących przepisów, jak również ich nieprawidłowa interpretacja stanowi wciąż istotną przyczynę niewypłacania lub zaniżania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Dotyczy to przede wszystkim niewypłacenia lub obniżenia dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, dodatków za pracę w porze nocnej, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i jej pranie.

III. ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W 2010 r. w ramach przeprowadzonych kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2075 decyzji płacowych nakazujących wypłatę świadczeń pracowniczych na łączną kwotę ponad 47,5 mln zł. W wyniku realizacji 1279 decyzji pracodawcy wypłacili zaległe świadczenia w łącznej kwocie blisko 25,5 mln zł. Stopień realizacji decyzji płacowych wyniósł 61%. Do pracodawców skierowano także 1234 wystąpienia zawierające 3332 wnioski, z których zrealizowano 2281 (68%).

Struktura decyzji płaćowych wg wielkości zakładów



Zagadnienia związane z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy są badane przez inspektorów pracy nie tylko podczas kontroli ukierunkowanych wyłącznie na weryfikację kwestii płaćowych. Problematyka ta jest przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy także podczas innych kontroli, w tym dotyczących badania skarg pracowniczych.

Analiza 9.377 decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych wydanych przez inspektorów pracy w ramach wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2010 r. (na łączną kwotę 180,5 mln zł) wskazuje, że średnia kwota należności przypadająca na jednego pracownika wyniosła 1.540 zł. Największą łączną kwotę zaległości wg PKD zanotowano w przetwórstwie przemysłowym (112,2 mln) i budownictwie (17 mln), zaś

najwyższe średnie kwoty przypadające na jednego pracownika wystąpiły w informacji i komunikacji (5.718 zł), edukacji (4.234 zł), górnictwie (4.037 zł).

Ogółem w 2010 r. wyegzekwowano na rzecz ok. 105 tys. pracowników ok. 111 mln zł należności tytułem niewypłaconych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Poniżej, tytułem przykładu, opisano trzy stany faktyczne obrazujące stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości z zakresu wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne:

- W spółce w Opolu ustalono, że od października 2009 r. wynagrodzenia wypłacane były z opóźnieniem, a często także w ratach. Kontrola prowadzona w marcu i kwietniu ujawniła także, że od stycznia 2010 r. pracownicy nie otrzymali należnych wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Wykazane w toku kontroli zaległości wynosiły: za grudzień 2009 r. - 37.143,72 zł dla 22 pracowników, za styczeń 2010 r. - 61.092,30 zł dla 22 pracowników, za luty 2010 r. - 57.799,74 zł dla 22 pracowników. W związku z powyższym inspektorzy pracy wydali decyzje płacowe na łączną kwotę 164.997,97 zł, nakazując niezwłoczne uregulowanie należności. Ponadto wobec pracodawcy zastosowano mandat karny w wysokości 2.000 zł. Pracodawca w dniu 4 czerwca 2010 r. poinformował o wykonaniu przedmiotowych decyzji, czego skutkiem było wypłacenie pracownikom wspomnianej powyżej kwoty.
- Pracodawca w Ostrowie Wielkopolskim nie wypłacił 418 pracownikom wynagrodzenia za pracę za grudzień 2009 r. na łączną kwotę ponad 0,5 mln zł. W związku z powyższym inspektor pracy skierował do pracodawcy nakaz zapłaty. Pracodawca zrealizował nakaz inspektora pracy i wypłacił pracownikom należne im wynagrodzenie za pracę. Pracodawcę ukarano mandatem karnym w wysokości 2.000 zł.
- W spółce w Stalowej Woli inspektor pracy ustalił, iż w zakładzie wystąpiły nieprawidłowości dotyczące niewypłacenia 200 pracownikom wynagrodzenia za pracę za czerwiec i maj 2010 r. na łączną kwotę blisko 0,7 mln zł, niewypłacenia uprawnionemu pracownikowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.088,71 zł oraz niewypłacenia 8 pracownikom

odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, w łącznej kwocie 40.040,00 zł. Biorąc pod uwagę stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości, inspektor pracy wydał decyzje, w których nakazał pracodawcy wypłacenie (łącznie 725.234,62 zł) wszystkim uprawnionym pracownikom ww. należnych kwot. Powyższy nakaz został przez pracodawcę wykonany w całości. Wobec osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika został skierowany wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego w Stalowej Woli Wydział Karny. Sąd ukarał osobę winną grzywną w wysokości 2.000 zł.

IV. PROPOZYCJE ZMIAN LEGISLACYJNYCH

Mając na uwadze znaczne zwiększenie skali stwierdzonych nieprawidłowości z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy w lutym 2011 r. rozpoczął pracę zespół roboczy powołany dla podjęcia działań zmierzających do ograniczenia zjawiska niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń.

W skład zespołu weszli przedstawiciele Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Związku Zawodowego „Budowlani”, Business Centre Club, Pracodawców RP, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach prac zespołu przyjęto dwa kierunki możliwego działania:

- legislacyjny, zmierzający do wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych powstałych w praktyce stosowania niektórych przepisów prawa pracy z zakresu wynagrodzeń i czasu pracy poprzez nowelizację dotychczasowych regulacji oraz wprowadzenie nowych regulacji niwelujących dolegliwości wynikające z niewypłacenia wynagrodzenia przez pracodawcę,
- promocyjny, mający na celu upowszechnienie wiedzy nt. przepisów dotyczących wynagrodzeń wśród pracowników i pracodawców.

W zakresie działań legislacyjnych zgłoszono m.in. propozycję:

- określenia terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę,
- uregulowania w Kodeksie pracy obowiązku wypłaty przez pracodawcę odsetek z tytułu nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę,

- zdefiniowania pojęcia „normalne wynagrodzenie” w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- zdefiniowania wynagrodzenia w kontekście potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- uproszczenia procedury pozyskiwania środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- umieszczania pracodawcy niewypłacającego wynagrodzenia w rejestrze nieuczciwych dłużników,
- uniemożliwienia firmie niewypłacającej wynagrodzeń udziału w publicznych przetargach,
- wprowadzenia dopuszczalności składania pozwów grupowych w sprawach z zakresu prawa pracy.

W ramach drugiego z wymienionych wyżej kierunków zespół roboczy rozważał możliwe do podjęcia działania prewencyjno-promocyjne, w tym udział partnerów społecznych w kampanii promocyjnej Państwowej Inspekcji Pracy „*Poznaj swoje prawa w pracy*”.

Propozycje rozwiązań prawnych i zmian legislacyjnych zgłoszone przez członków zespołu zostały przekazane do Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, która będzie prowadziła dalsze prace w tym zakresie.

V. POSTĘPOWANIA KARNE I W SPRAWACH O WYKROCZENIA

W 2010 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **277** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczących niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń (w tym **247** przestępstw z art. 218 § 1 Kodeksu karnego i **30** przestępstw z art. 218 § 3 Kodeksu karnego).

Z kolei w okresie od stycznia do maja 2011 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **99** zawiadomień o popełnieniu przestępstwa (w tym **80** przestępstw z art. 218 § 1 Kodeksu karnego i **19** przestępstw z art. 218 § 3 Kodeksu karnego).

W 2010 r. w **47 przypadkach** (17% skierowanych zawiadomień) postępowania wszczęte na skutek zawiadomień kierowanych przez inspektorów pracy zakończyły się **skierowaniem przez prokuratora do sądu aktu oskarżenia**. Najwięcej z nich - **45** -

dotyczyło przestępstwa określonego w art. 218 § 1 k.k. (złośliwe lub uporczywe naruszenie praw pracownika związane z niewypłaceniem pracownikom wynagrodzenia lub innych należnych świadczeń).

W sprawach tych do tej pory sądy w **8** przypadkach skazały sprawców na karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania, w **10** skazały sprawców na karę grzywny, a **6** postępowań zostało warunkowo umorzonych. W jednej sprawie zapadł wyrok uniewinniający.

W 2010 roku odsetek **postępowań umorzonych przez prokuraturę** we wskazanych sprawach wyniósł **36%**.

Liczba wydanych **postanowień prokuratury o odmowie wszczęcia postępowania** we wskazanych sprawach wyniosła **29 (10% zawiadomień)**.

Przyczyną umorzenia lub odmowy wszczęcia postępowania było z reguły niedopatrzenie się złośliwości i uporczywości w działaniu pracodawców, szczególnie wówczas, gdy powoływali się oni na trudną sytuację finansową, uniemożliwiającą wywiązanie się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Niezależnie od powyższych działań inspektorzy pracy konsekwentnie ścigali wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczące niewypłacenia bądź opóźnienia wypłacenia pracownikom wynagrodzenia lub innych należnych im świadczeń.

Na 657 sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika ujawnionych podczas kontroli omówionych w pkt I opracowania nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 9,2 mln zł. Do sądów skierowano 223 wnioski o ukaranie, w 7 przypadkach zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W wyniku wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2010 r. inspektorzy pracy ujawnili **14.299** wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy i w związku z tym:

- skierowali do sądu **1.486** wniosków o ukaranie sprawców, obejmujących **3.200 wykroczeń**,
- na **5.815** sprawców za popełnienie **8.141** wykroczeń nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego na łączną kwotę **7.376.680 zł**,

- wobec **2.482** sprawców zastosowali środki oddziaływania wychowawczego za **2.958** wykroczeń.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie od stycznia do maja 2011 r. inspektorzy pracy ujawnili **6.452** wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (w analogicznym okresie roku 2010 stwierdzono popełnienie **6.376** wykroczeń).

W związku z ujawnieniem tych wykroczeń inspektorzy pracy w okresie od stycznia do maja 2011 r.:

- skierowali do sądu **566** wniosków o ukaranie sprawców **1.411** wykroczeń (w analogicznym okresie ub. roku liczba ta wyniosła **687** wniosków wobec sprawców **1.433** wykroczeń),
- ukarali grzywną w drodze mandatu karnego **2.517** sprawców **3.602** wykroczeń (w analogicznym okresie ub. roku liczba ta wyniosła **2.649** mandatów wobec sprawców **3.728** wykroczeń); łączna kwota grzywien wyniosła **3.201.000 zł** (w analogicznym okresie ub. roku kwota ta wyniosła **3.385.180 zł**),
- zastosowali wobec sprawców **1.206** środków oddziaływania wychowawczego za **1.439** wykroczeń (w analogicznym okresie ub. roku zastosowano **1.032** środki oddziaływania wychowawczego za **1.215** wykroczeń).

VI. PODSUMOWANIE

Zwalczanie i zapobieganie przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową stanowi istotny element działalności Państwowej Inspekcji Pracy, czego wyrazem jest rosnąca liczba zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa kierowanych do prokuratury przez inspektorów pracy. Dostrzec można również, iż wzrasta zainteresowanie organów prokuratury przestępstwami związanymi z nieprzestrzeganiem prawa pracy, zaś prokuratorzy nie traktują już przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową jako przestępstw mniejszej wagi.

Stosowanie przepisu art. 218 § 1 k.k. nadal budzi w praktyce wiele wątpliwości interpretacyjnych, związanych z pojęciami „złośliwość” i „uporczywość”. Wątpliwości te oraz konieczność wykazania szczególnego nastawienia psychicznego sprawcy

powodują, że na etapie prowadzenia czynności przez inspektora pracy bardzo trudno jest jednoznacznie przesądzić czy doszło do popełnienia tego przestępstwa.

Dodatkowo poważny problem w praktyce stanowi fakt, że postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia, czy też o jego umorzeniu, zgodnie z brzmieniem art. 325e § 1 k.p.k., choć jest zaskarżalne, nie wymaga sporządzenia przez prokuratora uzasadnienia. Stąd też wniesienie zażalenia jest utrudnione, bowiem nie wiadomo, jakie konkretnie przesłanki zdecydowały o podjęciu określonego rodzaju decyzji przez prowadzącego postępowanie prokuratora. Sytuacja ta ulegnie wkrótce zmianie w związku z wejściem w życie ustawy nowelizującej ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy oraz Kodeks postępowania karnego, zgodnie z projektem Komisji ds. Kontroli Państwowej. Zmiana przepisu art. 325e Kodeksu postępowania karnego polega na wprowadzeniu zapisu, że w przypadku, gdy zawiadomienie o przestępstwie zostało złożone przez inspektora pracy, uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia sporządza się na jego wniosek. Proponowana zmiana powinna w istotny sposób wpłynąć na skuteczność działania Państwowej Inspekcji Pracy, bowiem umożliwi weryfikację poprawności podejmowanych przez prokuratorów decyzji procesowych oraz lepsze konstruowanie środków odwoławczych wnoszonych przez inspektorów pracy. Sejm uchwalił tę nowelizację w dniu 28 kwietnia 2011 r., a w dniu 9 czerwca 2011 r. przyjął poprawki Senatu. Obecnie ustawa ta oczekuje na podpis Prezydenta i publikację.

Celem poprawienia metod i form współdziałania organów inspekcji i prokuratury odbywają się regularnie spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami okręgowymi i apelacyjnymi, służące wymianie informacji na temat prowadzonych postępowań oraz wyjaśnieniu pojawiających się w praktyce problemów. Wzajemne konsultacje i przekazywane materiały pozwalają na lepsze zrozumienie zakresów kompetencji, priorytetów i metod działania obydwu organów.

Wyniki kontroli wskazują, że jedną z poważnych przyczyn nieprawidłowości są rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy określających zasady wypłaty świadczeń pracowniczych, zatem istotnym jest dążenie do zmian legislacyjnych tak, aby dana regulacja była jednoznaczna i precyzyjna oraz nie wymagała posiłkowania się orzecznictwem Sądu Najwyższego, co obecnie jest normą. Dla przykładu wskazać można na brak precyzyjnego określenia, jakie składniki wynagrodzenia wchodzi w skład normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, kiedy pracodawca obowiązany jest wypłacić pracownikowi świadczenie w związku z

ustaniem stosunku pracy, czy też na jakich warunkach pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy oraz jak należy ustalić wysokość wynagrodzenia za okres takiego zwolnienia.

Należy zauważyć, że nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy z zakresu wypłaty świadczeń ze stosunku pracy często jest tolerowane przez pracowników z obawy przed utratą pracy. Sytuacja taka ma najczęściej miejsce, gdy z powodu braku środków finansowych pracodawcy wypłacają na bieżąco jedynie wynagrodzenie zasadnicze, niewywiązując się z obowiązku wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, takich jak różnego rodzaju dodatki czy premie. Coraz częściej podczas kontroli można też spotkać się z przypadkami wypłacania wynagrodzenia w ratach. Informacje o nieprawidłowościach w zakresie wypłaty należności pracowniczych zgłaszane są często dopiero po ustaniu zatrudnienia przez pracowników, którzy chcąc doprowadzić do wyegzekwowania zaległych świadczeń zwracają się o pomoc do inspektorów pracy.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty należności pracowniczych występują przede wszystkim w średnich zakładach pracy (zatrudniających do 49 pracowników), w których pracodawcy sami zajmują się zagadnieniami kadrowo-płacowymi lub powierzają je pracownikom nieposiadającym odpowiednich kwalifikacji i nieznającym lub niewłaściwie interpretującym przepisy określające zasady obliczania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Istotny problem stanowią też przypadki faktycznego zaprzestania przez pracodawcę prowadzenia działalności gospodarczej, bez formalnego uregulowania tego stanu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, a więc bez przeprowadzenia postępowania upadłościowego lub likwidacyjnego. Sytuacja prawna pracowników, którym nie wypłacono wynagrodzeń, a pracodawca przestał istnieć z dnia na dzień jest bardzo trudna i w praktyce uniemożliwia skuteczne dochodzenie należnych świadczeń.

Ujawniana rokrocznie w następstwie czynności kontrolnych inspektorów pracy skala nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia stanowi jedynie przybliżenie rzeczywistych rozmiarów patologii w tym zakresie. Jednakże uzyskane za pierwsze pięć miesięcy roku 2011 dane cząstkowe pozwalają na pewien optymizm. Wydaje się, że pogarszający się w kolejnych latach stan przestrzegania prawa w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę ulega poprawie.

Zestawienie wyników kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie styczeń-maj 2011 r. z wynikami kontroli przeprowadzonych w ciągu pierwszych pięciu miesięcy 2010 r. wykazało 32% spadek liczby przypadków niewypłacenia pensji w kontrolowanych zakładach (z 45,4 tys. w okresie styczeń-maj 2010 r. do 31 tys. w analogicznym okresie 2011 r.) oraz 36% spadek kwoty niewypłaconych świadczeń pieniężnych wskazanych w decyzjach inspektorów (z ponad 90 mln zł do 57,5 mln zł).

Ponadto porównanie pierwszych pięciu miesięcy roku 2010 i 2011 wykazało spadek liczby pracodawców, u których inspektorzy pracy ujawnili naruszenia przepisów w sferze świadczeń przysługujących za pracę (z 8,4 tys. do 8 tys.).

Znamienny jest również spadek liczby skarg dotyczących niewypłacania pensji (z blisko 4,8 tys. do 4,1 tys.) oraz nieterminowego wypłacania wynagrodzenia (z ponad 1,7 tys. do 1,5 tys.). Zmalała też liczba skarg dotyczących niewypłacania różnego rodzaju świadczeń pieniężnych - z blisko 10,5 tys. do ponad 8,8 tys.

Wart odnotowania jest także spadek liczby nałożonych mandatów (z 2,6 tys. do 2,5 tys.) oraz wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektorów pracy do sądu (z 0,7 tys. do 0,6 tys.) przy jednoczesnym wzroście liczby zastosowanych środków wychowawczych (z 1 tys. do 1,2 tys.).

Mimo sygnalizowanej poprawy Państwowa Inspekcja Pracy z niezmienną determinacją podejmuje starania w zakresie zapewnienia przestrzegania podstawowego prawa pracowniczego - prawa do wynagrodzenia za pracę. Istotne miejsce w aktywności Państwowej Inspekcji Pracy zajmują działania prewencyjne służące upowszechnianiu wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie wynagradzania.

Egzekwowanie należności z tego tytułu pozostaje jednym z priorytetów działania Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż kryzys czy zaległości finansowe kontrahentów nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla nieprawidłowości i patologii.

Omówione wyżej przyczyny nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia jednoznacznie wskazują, że krąg podmiotów, w których gestii pozostaje rozwiązanie problemu skali nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy, jest szeroki, obejmując oprócz Państwowej Inspekcji Pracy również Parlament, struktury administracji rządowej i samorządowej, organizacje związkowe pracowników oraz pracodawców. Od tego, na

ile skutecznie podmioty te będą ze sobą współpracować zależy, czy patologia w zakresie niewypłacania wynagrodzeń zostanie zredukowana czy też ulegnie pogłębieniu.



**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Warszawa, dnia 4 lipca 2011 r.

DPR-IV-4102-575/JS/MK/11

**Pani Posel
Izabela Katarzyna Mrzygłocka
Przewodnicząca
Rady Ochrony Pracy
przy Sejmie RP**

SZANOWNA Pani Przewodnicząca

Nawiązując do Planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2011 rok i tematów przewidzianych do rozpatrzenia w dniu 12 lipca br. - w załączeniu przekazuję, do ewentualnego wykorzystania, informacje opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej:

- „Ochrona wynagrodzenia za pracę w Polsce”
- „Rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy”.

Zal.: 2

z powrotem

MINISTER
R. P. Mieczko
Podsekretarz Stanu

Ochrona wynagrodzenia za pracę w Polsce

Przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę zawarte są w art. 84-91 Kodeksu pracy.

Z przepisów tych wynika, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Jak wynika z art. 85 § 1 i 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia powinna być określona w regulaminie pracy (art. 104¹ § 1 pkt 5 k.p.), a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia takiego regulaminu – jest on obowiązany przekazać pracownikowi te informacje na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, wraz z informacjami dotyczącymi innych warunków zatrudnienia określonych w art. 29 § 3 k.p.

Z art. 86 § 1 k.p. wprost wynika, że pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Ponadto przepisy szczegółowo regulują, jakich odliczeń i potrąceń może dokonywać pracodawca z wynagrodzenia pracownika i na jakich zasadach (art. 87 – 91 k.p.).

Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.). Jego naruszenie pociąga za sobą liczne konsekwencje. Mianowicie:

- niewykonanie obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w przysługującej pracownikowi wysokości może zostać w konkretnym przypadku zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, co uprawnia pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę (tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia) – na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.,
- niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, bezpodstawne obniżanie wysokości tego wynagrodzenia lub dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z tego wynagrodzenia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.),
- za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi odsetki (art. 481 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p.),

Załącznik 1

- złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę jest przestępstwem, podlegającym grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 lat (art. 218 § 1 Kodeksu karnego). Ponadto osoba, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 (art. 218 § 3 k.k.).

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy w tym zakresie inspektor pracy jest uprawniony do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę – w drodze decyzji. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu (art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.).

W związku z powyższym należy uznać, że istniejące przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę w sposób wystarczający zabezpieczają interesy pracownicze. Zatem nie ma potrzeby wprowadzania nowych regulacji do przepisów Kodeksu pracy lub do innych przepisów, które miałyby zapobiegać zjawisku niewypłacania przez pracodawców wynagrodzenia za pracę. Przyczyny nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę mają charakter pozaprawny. Konieczne jest więc podjęcie bardziej zdecydowanych działań zwiększających skuteczność egzekwowania od pracodawców przestrzegania obecnych przepisów dotyczących wypłacania wynagrodzenia za pracę, a także stosowanie przez właściwe organy z większą surowością wszelkich prawnie dostępnych sankcji za naruszanie tych przepisów przez pracodawców.