

Wykroczenie z art. 282 k.p. w praktyce Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu

MONIKA STASZOWSKA

Katedra Prawa o Wykroczeniach i Karnego Skarbowego
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

1. Charakterystyka działań Państwowej Inspekcji Pracy

W latach 2005–2007 do placówek Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) na terenie całej Polski trafiło ponad 81 tys. skarg pracowników, z czego aż 31 tys. skarg zostało skierowanych w 2005 r. W latach 2006–2007 liczba ta systematycznie spadała, co świadczy m.in. o skuteczności działań podejmowanych przez PIP w zakresie zwalczania naruszeń przepisów prawa pracy. Większość zawiadomień o nieprawidłowościach składały osoby zatrudnione w małych zakładach pracy. Największą grupę sygnalizowanych problemów stanowią nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, czasu pracy oraz urlopów wypoczynkowych¹.

Skargi i wnioski wnoszone do Państwowej Inspekcji Pracy jako organu nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy stanowią przede wszystkim impuls do podejmowania przez inspektorów dzia-

¹ T. Zalewski, *Pracownicy małych firm skarżą się do inspekcji*, RP z dn. 15.04.2008, s. C5.

łań kontrolnych oraz sygnalizują nieprawidłowości występujące u pracodawców. Dzięki działaniom inspektorów pracy, podjętym wskutek skarg i wniosków, dochodzi do znacznej poprawy warunków, w jakich jest świadczona praca oraz do wzrostu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy.

Co roku PIP przeprowadza kontrole w ok. 70 tys. zakładów pracy. Najczęściej kontrolowane są placówki handlowe, przetwórstwa przemysłowego oraz firmy budowlane, a to z tego względu, że to właśnie one najczęściej łamią prawa pracownicze. Świadczy o tym również fakt, że w ubiegłym roku trzy na cztery mandaty nakładane przez inspektorów pracy dotyczyły tego typu pracodawców².

Ze sprawozdania Głównego Inspektora Pracy za rok 2005 i 2006 wynika, iż stwierdziwszy fakt popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy korzystali z przysługujących im środków karnych, nakładając na sprawców grzywny w postaci mandatów karnych, kierując do sądów wnioski o ukaranie oraz stosując środki oddziaływania wychowawczego. W 2005 r. inspektorzy pracy ujawnili ogółem ponad 69 tys. wykroczeń z zakresu prawa pracy. Z danych statystycznych wynika, że wzmożone kontrole PIP przynoszą oczekiwany rezultat, o czym świadczy chociażby fakt, że w 2006 r. organy inspekcji odnotowały spadek liczby stwierdzonych wykroczeń o ponad 6 tys. w skali roku. W związku z ujawnionymi wykroczeniami, inspektorzy pracy nałożyli w 2005 r. grzywny w drodze ok. 26 tys. mandatów karnych na łączną kwotę 15 mln 292 tys. zł, co dało średnią wartość grzywny w wysokości 587 zł. W celu porównania w 2006 roku nałożono o ok. 3 tysiące grzywien mniej, jednakże równocześnie zauważalny jest wzrost średniej wysokości mandatu karnego, który w omawianym okresie wynosił 639 zł³. W 2007 r. inspektorzy pracy nałożyli ponad 21 tys. mandatów na łączną kwotę 18,7 mln zł. Średnia wysokość mandatu wyniosła 871 zł i była o 232 zł wyższa niż rok wcześniej, z tego w II półroczu 2007 r. średnia wysokość grzywny wynosiła aż 1113 zł. W opinii PIP nakładanie

² I. Rakowska-Boroń, *Firmy placą coraz wyższe grzywny i mandaty za łamanie praw pracownika*, GP z dn. 29.04.2008 r. oraz Ł. Guza, *PIP najczęściej karze firmy handlowe i budowlane*, GP z dn. 3.04.2008 r.

³ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP za rok 2005 i 2006, Pkt II – działalność kontrolna i prewencyjna. www.pip.gov.pl/html/pl/spr_06/spr_06_02.pdf, www.pip.gov.pl/html/spr/spr_o5_04.pdf

mandatów to najskuteczniejsza metoda walki z łamaniem praw pracowniczych⁴. Według danych PIP mandaty stanowią najczęstszy rodzaj sankcji stosowanych przez inspektorów pracy. Są one stosowane w ponad 82% ogółu podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia. Spowodowane jest to większą, zdaniem inspektorów, skutecznością postępowania mandatowego. Nie bez znaczenia jest także prostsza procedura jego stosowania. Zadowoleni z takiego stanu rzeczy są także przedstawiciele związków zawodowych, którzy twierdzą, iż „to skuteczny sposób na egzekwowanie praw pracowników. Jednocześnie mandaty nakładane przez PIP nie są na tyle wysokie, by powodowały poważne problemy finansowe pracodawcy...”⁵. Do Sądów Rejonowych – Wydziałów Grodzkich inspektorzy pracy skierowali odpowiednio 2,5 tys. wniosków o ukaranie w 2005 r. oraz 1,9 tys. w 2006 r. Wnioski o ukaranie były najrzadziej stosowanym przez inspektorów rodzajem sankcji i stanowiły ok. 8% ogółu. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy, PIP wskazywała duże sformalizowanie postępowania przed sądem, przewlekłość postępowania prowadzącą niejednokrotnie do przedawnienia karalności, a także orzekanie przez sąd grzywnien, w granicach stosowanych w postępowaniu mandatowym. Z tych względów wnioski o ukaranie kierowane były do sądu głównie w przypadku odmowy przyjęcia mandatu karnego, lub w razie ujawnienia najcięższych wykroczeń, w szczególności związanych z wystąpieniem zagrożenia zdrowia lub życia pracowników⁶. Ze wstępnych wyników ubiegłorocznych kontroli widać, że sytuacja ta uległa diametralnej zmianie w 2007 r., kiedy to inspektorzy pracy skierowali o ok. 90% więcej wniosków o ukaranie do sądów niż rok wcześniej. Zdaniem PIP jest to spowodowane tym, że inspekcja pracy od lipca 2007 r. zaczęła prowadzić kontrole legalności zatrudnienia. Sądy zasądzały też średnio o 378 zł wyższe grzywny niż rok wcześniej. Taki wzrost należy wiązać natomiast ze zmianą ustawy o PIP, zgodnie z którą górna granica grzywny orzekanej przez sąd w stosunku do sprawców wykroczeń wynosi już nie 5 tys. zł, ale 30 tys. zł. Średnia grzywna orzekana przez Sądy wynosiła w II półroczu 2007 r. 1600 zł⁷. Sądy, mimo tak

⁴ I. Rakowska-Boroń, *op. cit.*

⁵ Ł. Gruza, *op. cit.*

⁶ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP za rok 2005 i 2006.

⁷ I. Rakowska-Boroń, *op. cit.*

drastycznego zaostrzenia kar, nadal jednak bardzo łagodnie traktują pracodawców. Najwyższa grzywna nałożona przez sąd wynosiła 10 000 zł, a wiele wniosków o ukaranie nie zostało jeszcze rozpoznanych⁸.

Inspektorzy pracy stosunkowo często stosują natomiast środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń, ostrzeżeń lub zwrócenia uwagi. Ich zastosowanie ma głównie miejsce w przypadku wykroczeń mniejszej wagi, w sytuacji gdy okoliczności wskazują, że środek ten jest wystarczający dla osiągnięcia celu kary, jakim jest spowodowanie przestrzegania przez pracodawców obowiązującego porządku prawnego⁹.

Corocznie PIP rozpatruje ok. 30 tys. skarg oraz udziela 1,5 mln porad prawnych i technicznych, stanowiących ważny element prewencji w sferze przestrzegania prawa pracy.

Działania kontrolno-nadzorcze PIP skoncentrowane są przede wszystkim w branżach i zakładach pracy, w których występuje zdiagnozowany wcześniej zły stan ochrony pracy.

2. Praktyka Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu

Okręgowy Inspektorat Pracy (OIP) we Wrocławiu jest jednym z szesnastu takich inspektoratów działających na terenie całej Polski i obejmuje swoją działalnością obszar odpowiadający województwu dolnośląskiemu. W skład OIP we Wrocławiu wchodzi cztery oddziały terenowe – w Wałbrzychu, Jeleniej Górze, Kłodzku i Legnicy. OIP we Wrocławiu jest właściwy dla wszystkich podmiotów prowadzących działalność gospodarczą i zatrudniających pracowników na ww. terenie.

Liczbę wykroczeń w latach 2005–2007, popełnionych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu z podziałem na poszczególne podstawy prawne wykroczenia przedstawia poniższa tabela:

⁸ T. Zalewski, *Niska cena łamania praw pracowniczych*, RP z dn. 30.11.2007.

⁹ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP za rok 2005 i 2006.

Tabela 1. Liczba wykroczeń w latach 2005–2007 w OIP we Wrocławiu

Rok	Ogółem wykroczenia	Art. 281 k.p.	Art. 282 k.p.	Art. 283 k.p.	Ust. o SIP	Ust. o ZFŚS	Ust. o PZiIRP
2005	7332	1132	1636	4514	4	43	–
2006	6700	1083	1363	4502	9	42	–
2007	6339	1191	1215	3590	14	28	294

Z danych statystycznych OIP we Wrocławiu wynika, że w 2005 r. inspektorzy pracy, działający w ramach terytorialnej właściwości OIP we Wrocławiu, w trakcie czynności kontrolnych stwierdzili ogółem 7332 naruszenia przepisów prawa, stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Inspektorzy pracy skierowali w związku z tym 265 wniosków o ukaranie do Sądów Rejonowych – Wydziałów Grodzkich. Nałożyli również 2605 kar grzywn w drodze mandatów karnych, a także zastosowali 335 środków oddziaływania wychowawczego. W 2005 r. największą grupę wykroczeń stanowiły czyny spenalizowane w art. 283 k.p. związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (ponad 60% ogółu). Drugą grupą co do ilości stanowiły wykroczenia określone w art. 282 k.p. W tej kategorii naruszeń, inspektorzy pracy odnotowali najwięcej wykroczeń dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Na trzecim miejscu pod względem liczby popełnionych wykroczeń znalazły się naruszenia z art. 281 k.p., w szczególności związane z czasem pracy. W 2005 r. na terenie właściwości miejscowej OIP we Wrocławiu odnotowano ponadto 43 wykroczenia z ustawy o ZFŚS oraz 4 przypadki naruszeń ustawy o SIP. Dokonując analizy danych statystycznych za rok 2006, należy z kolei stwierdzić, iż w tym okresie inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu odnotowali ogółem 6700 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych skierowano 188 wniosków o ukaranie do Sądów Rejonowych – Wydziałów Grodzkich oraz nałożono 2457 kar grzywn w drodze mandatów karnych, a także zastosowano 373 środki oddziaływania wychowawczego. Podobnie jak w poprzednim roku, największą grupę stanowiły wykroczenia określone w art. 283 k.p., na drugim miejscu znalazły się wykroczenia z art. 282, natomiast czyny spenalizowane w art. 281 k.p. były trzecią co do wielkości grupą popełnianych

wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W wymienionym okresie sprawozdawczym najmniej liczną grupę wykroczeń stanowiły analogicznie do 2005 r. naruszenia z ustawy o ZFŚ oraz ustawy o SIP.

Z informacji OIP we Wrocławiu wynika, że w 2007 r. inspektorzy pracy ujawnili ogółem 6339 wykroczeń z zakresu prawa pracy. W związku z tym w trakcie czynności kontrolnych, inspektorzy skierowali 341 wniosków o ukaranie do sądu, a także wystawili 1968 mandatów karnych oraz zastosowali 513 środków oddziaływania wychowawczego. Mając na uwadze dane statystyczne, należy stwierdzić, iż tak jak w ubiegłych latach, największą grupę stanowią czyny spenalizowane w art. 283 k.p. Podobnie kształtują się także liczby popełnionych wykroczeń z art. 282 i 281 k.p. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż od 1 lipca 2007 r. do zadań PIP należy również ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 119–123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i tylko w ciągu 6 miesięcy inspektorzy pracy ujawnili w związku z tym 294 wykroczenia. W zakresie postępowania mandatowego prowadzonego przez inspektorów pracy, odnotować można znaczny wzrost średniej kwoty nakładanych mandatów. W 2005 r. na terenie właściwości miejscowej OIP we Wrocławiu nałożono kary grzywnien na łączną kwotę ponad 1,5 mln zł, a średnia kwota mandatu wynosiła 539 zł, dla porównania w 2007 r. średnia ta wynosiła aż 824 zł.

Wśród najważniejszych przyczyn naruszeń prawa pracy PIP podaje m.in. trudności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, brak środków finansowych u kontrolowanych pracodawców oraz nieznanomość obowiązujących przepisów, a także lekceważenie przez pracodawców obowiązków określonych w ustawie – w tym także norm bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁰.

3. Uwagi ogólne o art. 282 kodeksu pracy

Dokonując analizy art. 282 k.p. należy wskazać, iż powyższy przepis w istocie zawiera cztery różne typy wykroczeń. W § 1 omawianego

¹⁰ Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu – sprawozdanie roczne za rok 2007, 2006 i 2005 – Pkt III.10 – Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

artykułu ustawodawca chroni prawa pracownika w zakresie: wypłaty we właściwej wysokości i w odpowiednim terminie wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń, otrzymania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze zgodnym z obowiązującymi przepisami prawa pracy, wydania świadectwa pracy. W § 2 ww. art. dobrem chronionym jest natomiast wykonalność orzeczeń sądu pracy i ugód zawartych przed sądem oraz komisją pojednawczą.

W literaturze prezentowany jest pogląd, że odpowiedzialność za te wykroczenia ponosi każda osoba, do której obowiązków należy realizacja wskazanych w tym przepisie uprawnień pracowniczych. Wszystkie wykroczenia stypizowane w art. 282 mają w związku z tym charakter indywidualny, a ich sprawcą jest podmiot zobowiązany do: wypłaty wynagrodzeń, udzielania urlopów, wydawania świadectw pracy oraz wykonywania orzeczeń i ugód. Może to być pracodawca, a także osoba działająca w jego imieniu lub zarządzająca jednostką organizacyjną – jak na przykład: syndyk, likwidator, główny księgowy, który błędnie naliczył wynagrodzenie, osoba uprawniona w zakładzie pracy do wydawania decyzji urlopowych czy też kierownik działu kadr wstrzymujący wydanie świadectwa pracy.

4. Wykroczenia z zakresu wynagrodzeń

W art. 282 § 1 pkt 1 wykroczenie stanowi niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi lub uprawnionemu członkowi rodziny, a także bezpodstawne obniżenie i potrącenie wskazanych należności. Wynagrodzenie za pracę definiowane jest w nauce jako obowiązkowe świadczenie majątkowe pracodawcy, na rzecz pracownika, przypadające w zamian za wykonaną pracę – zgodnie z zasadą odpłatności stosunku pracy. Kwestię wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych reguluje dział III k.p. Wynagrodzenie jest jednym z najistotniejszych elementów stosunku pracy, prawo do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny, roszczeniowy i co do zasady również majątkowy. Na wynagrodzenie pracownicze składają się: płaca zasadnicza oraz wynagrodzenie uboczne, uzupełniające – zwłaszcza premie, nagrody, prowizje, dodatki, jak np. za pracę w porze nocnej, w warunkach szkodliwych dla zdrowia, dodatki wyrównawcze,

stażowe, funkcyjne, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych itp. Do innych świadczeń związanych z pracą należy w szczególności zaliczyć: zasiłki chorobowe, wyrównawcze, świadczenia rehabilitacyjne, odprawy emerytalno-rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie i konserwację, diety z tytułu podróży służbowych, świadczenia urlopowe¹¹, wszelkie odszkodowania należne od pracodawcy, np. z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, za naruszenie zasady równego traktowania, z tytułu wypowiedzenia umowy w sposób niezgodny z prawem, akcje, udziały pracownicze i wypłaty z zysku. W zakresie świadczeń przysługujących uprawnionym członkom rodziny pracownika wymienić należy m.in. odprawę pośmiertną i przysługujące zmarłemu pracownikowi wynagrodzenie za pracę¹².

Ustawodawca w art. 282 § 1 pkt 1 penalizuje nieterminową wypłatę wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia związanego ze stosunkiem pracy. Obowiązek terminowego wypłacania powyższych należności wynika z przepisów prawa pracy. Za nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia należy, zgodnie z poglądem wyrażonym w literaturze, uznać naruszenie terminu wypłaty choćby o 1 dzień. Termin wypłaty wynagrodzenia określa art. 85 k.p. oraz akty prawa wewnątrzzakładowego jak regulaminy wynagradzania czy regulamin pracy, a także inne odpowiednie przepisy prawa pracy. Co do zasady – zgodnie z dyspozycją art. 85 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, wypłaca się je z dołu, co najmniej raz w miesiącu – w ustalonym stałym terminie, miejscu i czasie. Wypłaty dokonuje się przy tym najczęściej w formie pieniężnej. W przypadku przekazywania wynagrodzenia na konto bankowe pracownika, czynność ta powinna być dokonana w takim czasie,

¹¹ M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, wyd. VI, Warszawa 2007, s. 1193–1194, oraz F. Małyśz, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Warszawa 2004, s. 453, oraz M. Bojarski, W. Radecki, *Przewodnik po pozakodeksowym prawie wykroczeń*, Wrocław 1999, s. 535–536.

¹² M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1193–1194, oraz F. Małyśz, *op. cit.*, s. 453; a także M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 535–536, oraz M. Zieleniecki [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, s. 914–915 i K. Baran, E. Baran, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika po nowelizacji art. 281 i 282 KP*, PriP 1997, nr 10, s. 117–120; a także W. Cajsł, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 545.

aby pracownik miał możliwość dysponowania pieniędzmi w dniu ustalonym, jako termin wypłaty.

Z kolei terminy wypłat innych świadczeń są określone w przepisach szczególnych – np. w ustawie z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 ze zm.) czy też ustawie z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199 poz. 1673 ze zm.). Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 stanowi każde uchybienie określonemu w przepisach terminowi, jednakże – jak słusznie wskazuje doktryna – przy nieznacznym przekroczeniu terminu konieczne jest ustalenie, że dany czyn jest społecznie niebezpieczny i wymaga represji karnej¹³. Kolejną odmianą wykroczenia określonego w art. 282 § 1 pkt 1 jest bezpodstawne obniżenie wysokości wynagrodzenia lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi lub uprawnionemu członkowi rodziny. Bezpodstawne obniżenie wysokości wskazanych należności ma miejsce wtedy, gdy ich wypłata jest niższa od kwoty należnej wg dokumentów płacowych, postanowień umowy o pracę, a także, gdy pracodawca w sposób zawiniony błędnie obliczył wysokość należnego wynagrodzenia lub świadczenia. W szczególności wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 stanowi wypłacenie wynagrodzenia poniżej obowiązującego minimum wynagrodzenia za pracę, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Znamiona powyższego wykroczenia wyczerpuje ponadto zmniejszenie wysokości wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że pracodawca może obniżyć wysokość wynagrodzenia tylko w sytuacjach wskazanych w przepisach prawa pracy, np. gdy z winy pracownika nastąpił przestój lub gdy na skutek jego winy i wadliwego wykonania pracy nastąpiło obniżenie jakości produktu czy usługi. W świetle powyższych ustaleń, warunkiem odpowiedzialności za omawiane wykroczenie jest, aby obniżenie wysokości wynagrodzenia lub innego świadczenia było bezpodstawne – a zatem nie znajdowało uzasadnienia w obowią-

¹³ M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1194, oraz T. Nycz [w:] *Kodeks pracy 2007 – komentarz*, K.W. Baran i in., Gdańsk 2007, s. 917, a także W. Radecki, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, Warszawa 1996, s. 127–128; M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 915; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, wyd. 5, Warszawa 2003, s. 863.

zującym stanie prawnym¹⁴. Stanowisko w zakresie obniżenia wysokości wynagrodzenia zajął również Sąd Najwyższy, stwierdzając, że pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki¹⁵.

Wykroczeniem określonym w art. 282 § 1 pkt 1 jest również dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. Zakres, kolejność i zasady dokonywania potrąceń reguluje szczegółowo k.p. w art. 87 i nast. W myśl art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu tylko enumeratywnie wyliczone w tym przepisie należności i w kolejności w nim wymienionej. Katalog kwot podlegających potrąceniu przedstawia się następująco: w pierwszej kolejności potrącają sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

Następnie na mocy tytułów wykonawczych potrącają sumy na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne, w dalszej kolejności zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi oraz kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

Poza potrąceniami dokonywanymi z mocy prawa, wszystkie inne potrącenia z wynagrodzenia mogą być dokonywane tylko za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie. Z treści art. 91 k.p. wynika, że chodzi tu o potrącanie należności innych niż te, które są określone w przepisach kodeksowych. Dokonywanie takiego potrącenia, bez zgody pracownika wyczerpuje w tej sytuacji znamiona wykroczenia określonego w art. 282 § 1 pkt 1¹⁶. Zgodnie z poglądem wyrażonym w literaturze przedmiotu, dokonywanie bezpodstawnych potrąceń może ponadto polegać na: potrącaniu z wynagrodzenia należności, które takiemu potrąceniu nie podlegają, przekroczeniu dopuszczalnej wysokości potrąceń i naruszeniu w zw. z tym przepisów o kwotach wolnych od potrąceń, naruszeniu kolejności i trybu dokonywania potrąceń, a także na potrącaniu kwot ze świadczeń niebędących wynagrodzeniem za pracę, jak ma to miejsce np. w przypadku zasiłku chorobowego.

¹⁴ W. Radecki, *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, Warszawa 1999, s. 128, oraz M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 915; a także M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1195; T. Nycz, *op. cit.*, s. 917.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 8.08.2006, I PK 54/06, OSNP 2007/15–16/219.

¹⁶ T. Nycz, *op. cit.*, s. 917.

Wykroczenia określone w art. 282 § 1 pkt 1 mają ponadto charakter materialny¹⁷.

Od wielu lat kwestie związane z prawidłowym wypłacaniem należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę są przedmiotem zwiększonego zainteresowania PIP. Zgodnie z danymi inspekcji, w 2007 r. na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu drugą grupą, co do liczby popełnionych wykroczeń, były czyny bezprawne określone w art. 282. Z ogólnej liczby 1215 wykroczeń, najwięcej było wykroczeń dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń.

Liczbę wykroczeń związanych z niewypłacaniem wynagrodzeń i świadczeń pieniężnych w latach 2005–2007 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przedstawia tab. 2.

Tabela 2. Wykroczenia związane z niewypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń

Rok	Ogólna liczba wykroczeń z art. 282	Liczba wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1	Niewypłacanie wynagrodzenia za godz. nadliczbowe	Nieterminowa wypłata wynagrodzenia	Niewypłacanie wynagrodzenia	Niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
2005	1636	1274	153	175	283	153
2006	1363	1015	149	176	215	103
2007	1215	870	150	147	131	122

Jak wynika z powyższego zestawienia, w 2007 r. inspektorzy pracy w samym tylko okręgu wrocławskim ujawnili 870 wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1. W tej kategorii wykroczeń do najczęściej popełnianych należy zaliczyć w pierwszej kolejności niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało miejsce w 150 przypad-

¹⁷ W. Radecki, M. Bojarski, *op. cit.*, s. 538–539; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 863; a także M. Nałęcz [w:] *op. cit.*, s. 1195; T. Nycz, *op. cit.*, s. 917; M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 915; F. Małysz, *op. cit.*, s. 453; Z. Jaźwiecki, *Ochrona wynagrodzeń*, IP 2007, nr 6, s. 11.

kach i stanowi 2,43% wszystkich wykroczeń. W zakresie nieterminowego wypłacania wynagrodzenia odnotowano 147 wykroczeń (2,31%), a niewypłacania go w ogóle – 131 (2,07%). Dużą grupę pod względem liczby popełnianych wykroczeń, stanowią ponadto przypadki niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – 122 wykroczenia (1,92%). Państwowa Inspekcja Pracy wśród przyczyn naruszeń przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń, na pierwszym miejscu wymienia trudności finansowe, z jakimi borykają się pracodawcy, oraz nieznamość przepisów prawa. W ocenie PIP dotyczy to w przeważającej części małych przedsiębiorców, zatrudniających kilku pracowników, jednak branżą największego ryzyka w zakresie otrzymania wypłaty w terminie pozostaje zdaniem inspekcji służba zdrowia. Zdecydowana poprawa nastąpiła w tym zakresie w firmach budowlanych i zajmujących się obrotem nieruchomościami¹⁸.

W celu porównania – w 2006 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, na ogólną liczbę 1363 wykroczeń z art. 282 aż 1015 przypadków dotyczyło wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. Wśród tej grupy wykroczeń na pierwszym miejscu wymienić należy 215 przypadków niewypłacenia wynagrodzenia za pracę oraz 176 wykroczeń związanych z jego nieterminową wypłatą. Ponadto w 2006 r. inspektorzy pracy ujawnili 149 przypadków niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 103 przypadki niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy¹⁹. W okresie sprawozdawczym obejmującym rok 2005 inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu, w trakcie czynności kontrolnych stwierdzili 1636 wykroczeń określonych w art. 282 k.p., z czego aż 1274 przypadki odnosiły się do § 1 pkt 1, co stanowi niemalże 80% ogółu wykroczeń określonych w art. 282. Wśród wymienionej powyżej grupy wykroczeń, do najczęściej stwierdzanych naruszeń należało niewypłacanie wynagrodzenia za pracę, co miało miejsce w 283 przypadkach oraz nieterminowa wypłata wynagrodzenia (175 przypadków).

Ponadto odnotowano po 153 wykroczenia z zakresu niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy²⁰.

¹⁸ Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu...

¹⁹ Tamże.

²⁰ Tamże.

Jak wynika z przedstawionych danych, w latach 2005–2007 na terytorium właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu zauważalny jest znaczny spadek liczby wykroczeń dotyczących niewypłacania wynagrodzenia – z 283 w 2005 r., do 215 przypadków w roku 2006 i 131 w 2007 r. W odniesieniu do nieterminowego wypłacania wynagrodzeń, należy stwierdzić, iż liczba ujawnionych przez inspektorów pracy naruszeń utrzymuje się na porównywalnym poziomie, choć w 2007 r. nastąpił niewielki spadek w tej grupie wykroczeń. W ocenie PIP przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak środków finansowych u kontrolowanych pracodawców. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy wynika, iż część pracodawców przede wszystkim reguluje inne zaległości pieniężne, a dopiero w dalszej kolejności wypłaca pracownikom wynagrodzenia i inne świadczenia. Pracodawcy często traktują środki na wynagrodzenie tak samo jak wszelkie inne środki będące w ich dyspozycji. Równocześnie PIP przyznaje, że wzrost nakładanych grzywien w drodze mandatów karnych nie jest w pełni skutecznym narzędziem do powstrzymania lub ograniczenia występujących zjawisk i postuluje, aby w tym zakresie stosować skuteczniejsze środki przymuszające do wypłaty zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń.

Z kolei, jak wynika ze sprawozdania GIP za 2006 rok, na terenie całego kraju inspektorzy pracy ujawnili 12,7 tys. wykroczeń w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń. Stanowi to niemalże 2 tys. wykroczeń mniej, w porównaniu z poprzednim – 2005 r.²¹ Do dnia dzisiejszego GIP nie opublikował jeszcze aktualnego sprawozdania za 2007 r. Mając na uwadze powyższe dane statystyczne, należy stwierdzić, iż zasadniczo nastąpiła znaczna poprawa w zakresie wypłat wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń. Zaostrzona kontrola w tym temacie przyniosła zatem pewne odczuwalne efekty. Jednakże podkreślenia wymaga fakt, iż mimo tendencji spadkowej, skala problemów w tym obszarze ochrony pracy jest nadal niepokojąca.

5. Wykroczenia w zakresie urlopów wypoczynkowych

Wykroczenie określone w art. 282 § 1 pkt 2 k.p. występuje w dwóch odmianach i w związku z tym może polegać na: nieudzieleniu pracowni-

²¹ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2005 i 2006 r.

kowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnym obniżeniu wymiaru tego urlopu.

Zasady nabycia oraz zakres prawa do urlopu wypoczynkowego reguluje k.p. w rozdz. I działu VII oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W myśl art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy – w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Wymiar urlopu wypoczynkowego jest zróżnicowany w zależności od stażu pracy i rodzaju ukończonej szkoły i wynosi 20 lub 26 dni. Ponadto pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a najpóźniej do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego, czyli do 31 marca²². W literaturze przeważa pogląd, że nie stanowi wykroczenia nieudzielenie urlopu bezpłatnego, okolicznościowego, a nawet macierzyńskiego, gdyż ustawodawca w treści art. 282 § 1 pkt 2 wyraźnie wskazuje jedynie na urlop wypoczynkowy²³. Zdaniem niektórych autorów, wykroczeniem nie jest także bezpodstawne odwołanie pracownika z urlopu, jeśli następnie pozostała część urlopu zostanie mu udzielona, jak również nieudzielenie pracownikowi urlopu z przyczyn zależnych od niego samego, np. z powodu choroby²⁴.

Wykroczenie określone w art. 282 § 1 pkt 2 może polegać na nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym on przysługuje, a najpóźniej do końca I kwartału roku następnego. Znamiona wykroczenia wyczerpuje ponadto nieudzielenie urlopu przesuniętego w uzgodnieniu z pracownikiem na inny termin oraz urlopu

²² P. Wojciechowski, *Prawo pracy. Praktyczny poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 62.

²³ T. Nycz, *op. cit.*, s. 918; M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1196; M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 540.

²⁴ M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 915; M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 541.

ujętego w planie²⁵. Czyn bezprawny stanowi także, w ocenie niektórych przedstawicieli doktryny, przypadek dzielenia urlopu na części, przy jednoczesnym braku wniosku danego pracownika oraz nieudzielenie urlopu na żądanie, jeżeli pracownik zgłosi takie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia tego urlopu²⁶. Sprawcą powyższego wykroczenia może być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, a także każdy pracownik zobowiązany do nadzoru nad kwestiami urlopowymi, np. kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych pracodawcy, odpowiedzialni za realizację planów urlopowych²⁷. Wykroczenie polegające na bezpodstawnym obniżeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego w istocie polega na błędnym obliczeniu tego wymiaru. Obniżenie wymiaru urlopu stanowi wykroczenie tylko wtedy, gdy nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa. Podmiotem odpowiedzialnym z tytułu bezpodstawnego obniżenia wymiaru urlopu może być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, jak np. osoba zajmująca się sprawami kadrowymi, która nieprawidłowo wyliczyła wymiar urlopu. W niektórych przypadkach obniżenie wymiaru urlopu może być jednak zawinione przez samego pracownika, który nie przedłożył odpowiednich dokumentów dla właściwego określenia wymiaru urlopu²⁸.

Jak wynika z zestawienia statystycznego OIP we Wrocławiu za rok 2007 na terenie objętym jego właściwością miejscową odnotowano 108 przypadków wykroczeń w zakresie nieudzielenia urlopu wypoczynkowego, co jednocześnie stanowi 1,7% naruszeń w stosunku do wszystkich wykroczeń. Z kolei w 2006 r. inspektorzy pracy ujawnili w tym zakresie o 30 wykroczeń mniej, jednakże, co ciekawe, procentowo ta kategoria wykroczeń stanowiła aż ponad 3% ogółu stwierdzonych w tym roku wykroczeń. W 2005 r. stwierdzono 113 przypadków naruszeń dotyczących urlopów wypoczynkowych, czyli 1,54% wszystkich wykroczeń. Mając na uwadze powyższe dane, należy stwierdzić, że w zasadzie liczba wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 2 utrzymuje się w okresie ostatnich 3 lat

²⁵ F. Małysz, *op. cit.*, s. 353; M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1196.

²⁶ T. Nycz, *op. cit.*, s. 917–918.

²⁷ J. Olesiński, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w znowelizowanym Kodeksie Pracy*, Bydgoszcz 1996, s. 37.

²⁸ M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1196; M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 541; M. Zieleński, *op. cit.*, s. 915; T. Nycz, *op. cit.*, s. 918; J. Olesiński, *op. cit.*, s. 37; W. Radecki, *op. cit.*, s. 204.

na porównywalnym poziomie i stanowi niewielki procent w stosunku do wszystkich innych kategorii wykroczeń przeciwko prawom pracownika²⁹.

6. Wykroczenia w zakresie świadectw pracy

Wykroczenie stypizowane w art. 282 § 1 pkt 3 polega na niewydaniu pracownikowi świadectwa pracy. Obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy został określony w art. 97–99 k.p., a także w rozporządzeniu MPiPS z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.).

W myśl art. 97 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Pojęcie „niezwłocznie” należy przy tym rozumieć, jako bez nieuzasadnionej zwłoki³⁰. Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy: „zakład pracy czyni zadość wynikającemu z art. 97 § 1 k.p. obowiązkowi niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy je wręcza pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione, gdy świadectwo pracy przesyła do znanego mu miejsca pobytu pracownika, najwcześniej jak tylko może to w konkretnej sytuacji faktycznej nastąpić”³¹. Jeżeli wydanie świadectwa pracy bezpośrednio pracownikowi lub upoważnionej przez niego osobie nie jest możliwe w ostatnim dniu trwania stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek nie później niż w ciągu 7 dni od tego dnia przesłać świadectwo pracownikowi za pośrednictwem poczty lub doręczyć je w inny sposób. Niedopełnienie powyższego obowiązku wyczerpuje znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracownika. W literaturze przeważa pogląd, że ustawodawca penalizuje zarówno niewydanie świadectwa pracy w ogóle, jak i zwłokę w jego wydaniu równoznaczną z jego niewydaniem w terminie. Wydanie świadectwa pracy nie może być

²⁹ Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu – sprawozdanie roczne za rok 2007, 2006 i 2005 r.

³⁰ M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 916; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 863.

³¹ Uchwała SN z dn. 29.09.1976, I KZP 41/76, OSNP 1977, nr 2, poz. 21.

ponadto uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą, np. z mienia powierzonego. Sprawcą omawianego wykroczenia może być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, a także każdy pracownik zobowiązany do wydawania świadectw pracy³². Jednakże zdaniem niektórych autorów, karalne jest tylko niewydanie świadectwa pracy w ogóle, a opóźnienie w jego wydaniu – nawet zawinione przez pracodawcę – nie uprawnia do nałożenia grzywny na zobowiązaną podmiot³³. Nie stanowi natomiast wykroczenia wydanie pracownikowi niewłaściwego świadectwa pracy, tj. zawierającego informacje niezgodne ze stanem faktycznym – w tej sytuacji pracownik może bowiem wystąpić do pracodawcy o sprostowanie świadectwa w odpowiednim trybie. Zamieszczenie w świadectwie pracy danych, które w myśl k.p. nie mogą się w nim znaleźć albo niezamieszczenie takich, które zamieścić w nim należy może być zatem podstawą dochodzenia przez pracownika sprostowania tego świadectwa, a nawet odszkodowania, jednakże w żadnym wypadku nie wyczerpuje znamion wykroczenia określonego w art. 282 § 1 pkt 3³⁴. W literaturze można spotkać również pogląd, zgodnie z którym nie stanowi wykroczenia niewydanie pracownikowi świadectwa pracy wraz z upływem umowy terminowej, jeśli bezpośrednio po tej umowie strony zawarły kolejną umowę na czas określony – chyba że pracownik zażąda wydania świadectwa. Wykroczeniem nie jest także niewydanie pracownikowi zaświadczenia potwierdzającego zatrudnienie w czasie jego trwania³⁵. Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 3 ma charakter formalny – jest niezależne od wystąpienia negatywnego skutku po stronie pracownika. W doktrynie pojawia się także stanowisko, że powyższe wykroczenie należy traktować jako trwałe, gdyż stan bezprawny utrzymuje się aż do czasu wydania świadectwa pracy³⁶.

Odwolując się do danych statystycznych OIP we Wrocławiu, w 2007 r. na ogólną liczbę 1215 wykroczeń z art. 282 inspektorzy pracy ujawnili 88 przypadków niewydania świadectw pracy. Liczba ta w 2006 r. kształ-

³² M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 863; F. Małysz, *op. cit.*, s. 454; T. Nycz, *op. cit.*, s. 918–919; M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 916 i W. Radecki, *op. cit.*, s. 132–133.

³³ E. Baran, K. Baran, *op. cit.*, s. 107–120.

³⁴ W. Radecki, *op. cit.*, s. 205–206; F. Małysz, *op. cit.*, s. 454.

³⁵ T. Nycz, *op. cit.*, s. 919.

³⁶ M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 916; M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 542.

towała się w granicach 77 i 68 w 2005 r. Jak wynika z przedstawionych wyżej informacji, w ostatnich 3 latach nastąpił zatem nieznaczny wzrost odnotowanych wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 3³⁷.

7. Wykroczenia w zakresie niewykonywania orzeczeń i ugód

Wykroczenie określone w art. 282 § 2 polega na nierealizowaniu podlegających wykonaniu orzeczeń sądu pracy lub ugód zawartych przed komisją pojednawczą lub sądem.

Zgodnie z działem XII k.p. pracownik może dochodzić roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej, a przed skierowaniem sprawy do sądu – na żądanie pracownika spór może być rozstrzygnięty przez komisję pojednawczą działającą u danego pracodawcy.

Orzeczenie sądowe podlega wykonaniu, jeżeli jest prawomocne, a zatem gdy nie przysługuje od niego środek odwoławczy ani inny środek zaskarżenia i w konsekwencji nastąpiło ostateczne zakończenie postępowania. Ponadto wykonalne jest orzeczenie sądu pracy, któremu nadano rygor natychmiastowej wykonalności³⁸. W myśl przepisów k.p.c., w sprawach ze stosunku pracy sąd, zasądzając należność na rzecz pracownika, z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do wysokości pełnego, jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jednakże, jak zauważył Sąd Najwyższy, „nie dotyczy to wynagrodzenia zasądzanego warunkowo – obok przywrócenia do pracy”³⁹. Wykroczeniem z art. 282 § 2 jest zatem niewykonanie prawomocnego orzeczenia sądu pracy lub takiego, któremu nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Spory ze stosunku pracy mogą być na wniosek pracownika rozpatrywane również w drodze postępowania przed komisją pojednawczą działającą u pracodawcy. W obowiązującym stanie prawnym komisje takie nie wydają jednak orzeczeń – postępowanie przed nimi może zakończyć

³⁷ Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu – sprawozdanie roczne za rok 2007, 2006 i 2005.

³⁸ M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1197 oraz M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 917; F. Małysz, *op. cit.*, s. 454–455; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 863.

³⁹ Uchwała SN z dn. 6.03.1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987, nr 1 poz. 11.

się tylko zawarciem ugody bądź w ogóle nie przynieść rezultatu. Ugoda zawarta przed komisją pojednawczą powinna być wykonana przez pracodawcę. Gdy pracodawca nie wykonuje jej dobrowolnie, ugoda podlega wykonaniu w trybie przepisów k.p.c., po uprzednim nadaniu jej przez sąd klauzuli wykonalności. Wyczerpanie znamion wykroczenia następuje zatem dopiero wtedy, gdy ugoda nie jest wykonywana mimo nadania jej przez sąd odpowiedniej klauzuli. Czynem zabronionym, określonym w art. 282 § 2 k.p. jest również niewykonywanie ugody zawartej przed sądem pracy – w ustalonym w tej ugodzie terminie i zakresie⁴⁰. Należy przy tym podkreślić, że wykroczenie stanowi chociażby częściowe niewykonanie orzeczenia lub ugody. Odpowiedzialność za omawiane wykroczenie ponosi ten, na kim ciąży obowiązek wykonania orzeczenia bądź ugody. Sprawcą może być w związku z tym pracodawca, osoba działająca w jego imieniu, jak również każdy pracownik zobowiązany do wykonania wyroku i ugody⁴¹. W tej kwestii wypowiedział się także Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „podmiotem wykroczenia z art. 282 § 2 k.p. może być kierownik zakładu pracy lub główny księgowy lub każdy inny pracownik, który został upoważniony w tym zakresie do działania w imieniu zakładu pracy”⁴². W literaturze i orzecznictwie panuje zgodny pogląd, co do tego, że powyższe wykroczenie może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Podsumowując, należy opowiedzieć się za poglądem prezentowanym w większości literatury i ugruntowanym w orzecznictwie, że istotą wykroczenia z art. 282 § 2 k.p. jest samo nieposłuszeństwo wobec treści wykonalnego orzeczenia lub ugody⁴³.

8. Działalność PIP w świetle art. 282 k.p.

Według danych statystycznych Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, w 2007 r. inspektorzy pracy, działając w ramach swojej tery-

⁴⁰ M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 916; F. Małysz, *op. cit.*, s. 455; M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 544; M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 1197; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 864.

⁴¹ T. Nycz, *op. cit.*, s. 919; M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 916.

⁴² Wyrok SN z dn. 3.02.2003, III KK 388/02, niepublikowane.

⁴³ M. Bojarski, W. Radecki, *op. cit.*, s. 544 oraz K.W. Baran i in., *op. cit.*, s. 116–117; a także uzasadnienie do wyroku SN z dn. 4.02.2002, V KKN 389/01, OSNKW 2002/5–4/46.

torialnej właściwości, w trakcie czynności kontrolnych ujawnili ogółem 6339 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Z tej liczby, 1215 wykroczeń stanowiły czyny bezprawne określone w art. 282 k.p., co stawia je na drugim miejscu pod względem ilości popełnianych wykroczeń.

Liczbę wykroczeń z art. 282 k.p. w ostatnich 3 latach oraz ich procentową wielkość w stosunku do ogólnej liczby wykroczeń przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Wykroczenia z art. 282 k.p.

Rok	Liczba wykroczeń z art. 282	% wszystkich stwierdzonych wykroczeń
2005	1636	22,31
2006	1363	20,34
2007	1215	19,16

Jak wynika z przedstawionego zestawienia w 2007 r., inspektorzy pracy działając w ramach właściwości terytorialnej OIP we Wrocławiu, stwierdzili 1215 czynów zabronionych z art. 282, co stanowi 22,31% ogółu wszystkich ujawnionych wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Jest to blisko o 150 wykroczeń mniej, w porównaniu z rokiem 2006 i niemalże 450 mniej niż w 2005 r. W związku z tym należy stwierdzić, że w ciągu ostatnich 3 lat nastąpił znaczny spadek liczby wykroczeń określonych w art. 282. Odnotowany spadek stwierdzonych naruszeń w tym zakresie wskazuje, iż kontrole i środki prawne stosowane przez Inspekcję Pracy odnoszą pozytywny skutek w dziedzinie zwalczania wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 2007 r. z ogólnej liczby 1215 czynów zabronionych z art. 282 k.p. największą grupę, bo aż 870 przypadków, stanowiły wykroczenia dotyczące wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń. Na drugim miejscu wskazać należy 108 przypadków naruszeń związanych z udzielaniem urlopów wypoczynkowych z upływem I kwartału następnego roku kalendarzowego, a następnie 88 wykroczeń polegających na niewydawaniu świadectw pracy. Brak jest natomiast danych statystycznych dotyczących liczby popełnionych wykroczeń z art. 282 § 2 k.p. (niewykonywanie orzeczeń i ugód)⁴⁴. W związku

⁴⁴ Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu – sprawozdanie roczne za rok 2007, 2006 i 2005.

z ujawnionymi wykroczeniami z art. 282 k.p. inspektorzy pracy korzystali z przysługujących im środków prawnych, nakładając na sprawców grzywny w drodze mandatów karnych, kierując do sądów grodzkich wnioski o ukaranie oraz stosując środki oddziaływania wychowawczego.

Liczbę stwierdzonych wykroczeń z art. 282 k.p. w latach 2005–2007 w OIP we Wrocławiu, za które nałożono mandaty karne przedstawia tab. 4.

Tabela 4. Mandaty karne nałożone w związku z art. 282 k.p.

Rok	Liczba wykroczeń	% wszystkich wykroczeń stwierdzonych w mandatach
2005	1224	19,85
2006	982	18,51
2007	871	18,83

Analiza powyższych danych wskazuje, że w 2007 r. inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu stwierdzili 871 wykroczeń, za które nałożono grzywnę w toku postępowania mandatowego. Stanowi to 18,83% wszystkich wykroczeń stwierdzonych w mandatach karnych. Liczba ta jest znacznie mniejsza w porównaniu z ubiegłymi latami (982 wykroczeń w 2006 r. i 1224 w 2005 r.). Warto również zwrócić uwagę na fakt, że procentowy udział tej grupy naruszeń utrzymuje się na porównywalnym poziomie od 18,51% do ok. 20%. Średnia kwota nakładanych grzywnien stale rośnie i w 2007 r. wynosiła 823 zł, podczas gdy w latach 2005–2006 kształtowała się w granicach 539–575 zł.

Z danych OIP wynika, że w 2007 r. na terenie właściwości miejscowej OIP we Wrocławiu, inspektorzy pracy we wnioskach o ukaranie, kierowanych do sądów rejonowych – wydziałów grodzkich zawarli 144 zarzuty z art. 282 k.p., co stanowi prawie 16% ogólnej liczby wszystkich zarzutów. W tym zakresie można odnotować znaczny spadek w porównaniu z poprzednimi latami, w szczególności z 2005 r., kiedy to liczba wykroczeń zawartych we wnioskach o ukaranie wynosiła 258, tj. niemalże 40% wszystkich zarzutów. Jednym ze środków prawnych, stosowanych przez inspektorów pracy w sprawach o wykroczenia jest środek oddziaływania wychowawczego. Jak wynika z informacji OIP we Wrocławiu, inspektorzy pracy w 2007 r. zastosowali ten środek w 513 przypadkach, obejmujących 802 wykroczenia. Dwieście spośród nich stanowiły czy-

ny zabronione, określone w art. 282 k.p. Z kolei w 2006 r. zastosowano ten rodzaj środka prawnego wobec sprawców 165 wykroczeń z art. 282, a w 2005 r. – w 150 przypadkach. Z przedstawionych danych statystycznych wynika, iż w stosunku do ubiegłych lat nastąpił nieznaczny wzrost liczby stosowanych środków oddziaływania wychowawczego, a tym samym liczby stwierdzonych wykroczeń objętych tym oddziaływaniem. PIP podaje, że okoliczności, które miały wpływ na zastosowanie środków wychowawczych to przede wszystkim: niski stopień społecznej szkodliwości stwierdzonych naruszeń, charakter wykroczenia oraz okoliczności jego popełnienia, a także niezwłoczne podjęcie działań przez pracodawcę w celu usunięcia ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości. Z tych względów inspektorzy pracy, zamiast nałożyć grzywnę w postępowaniu mandatowym czy też skierować wniosek o ukaranie do sądu grodzkiego stosowali środek oddziaływania wychowawczego.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż odnotowany spadek stwierdzonych naruszeń w zakresie art. 282 k.p. wskazuje, iż działalność kontrolna i środki prawne stosowane przez Państwową Inspekcję Pracy odnoszą pozytywny skutek w dziedzinie zwalczania wykroczeń przeciwko prawom pracownika.