



Priorytet 2

Wzmacnianie rozwoju zasobów ludzkich w regionach

Działanie 2.1.

Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy  
i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

**Raport z badań**

**Rynek pracy a aspiracje zawodowe  
i edukacyjne młodzieży. Stan i prognoza**

Z/2.16/II/2 | 23/04

Część III

**Patologia rynku pracy**

Oprac. ANNA ŚLIZ



PAŃSTWOWY INSTYTUT NAUKOWY – INSTYTUT ŚLĄSKI W OPOLU

Opole 2005

## Spis treści

1. Wstęp .....	3
2. Analiza danych z Rejonowego Sądu Pracy w Opolu .....	3
2.1. Część pierwsza repertorium .....	4
2.2. Część druga repertorium .....	11
2.3. Część trzecia repertorium.....	12
2.4. Konkluzje.....	13
3. Analiza danych z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu i Państwowej Inspekcji Pracy .....	14
3.1. Sprawozdania za 2003 rok.....	14
3.2. Sprawozdania za 2004 rok.....	18
3.3. Porównanie sprawozdań z 2003 i 2004 roku .....	19
3.4. Konkluzje.....	27

## 1. Wstęp

**P**rezentowany raport jest wynikiem badań, jakie zostały zrealizowane w 2005 roku w Opolu. Dotyczyły one zjawisk patologicznych występujących na opolskim rynku pracy. Poniższy raport stanowi analizę danych empirycznych uzyskanych w Rejonowym Sądzie Pracy w Opolu i Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Dane te pochodzą przede wszystkim ze źródeł zastanych, jakie zostały udostępnione autorce.

Dane sądowe zaczerpnięto z repertorium z lat 2003 i 2004 Rejonowego Sądu Pracy w Opolu, natomiast dane Inspekcji Pracy – z rocznych sprawozdań z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu w 2003 i 2004 roku (sprawozdania te uzyskano ze strony internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu) oraz ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2003 rok (pozyskano je ze strony internetowej PIP).

Informacje uzyskane w Sądzie i Inspekcji Pracy mają różny charakter. Sąd bowiem zajmuje się łamaniem norm prawnych, w tym szczególnym przypadku chodzi o łamanie prawa pracy skodyfikowanego w postaci Kodeksu pracy, natomiast podstawowym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest nadzorowanie i kontrola przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z powyższym raport składa się z dwóch części. Pierwsza zawiera analizę danych uzyskanych w Rejonowym Sądzie Pracy w Opolu, druga natomiast pochodzących z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.

## 2. Analiza danych z Rejonowego Sądu Pracy w Opolu

Dane sądowe pokazują, że w 2003 roku wpłynęło 3190 spraw, w tym ponownie wpisano 105 z poprzedniego roku (2002), przeniesiono na 2003 rok

1618 spraw. W sumie było 4808 spraw. Z tej liczby załatwiono 2554, w tym<sup>1</sup> uwzględniono w całości lub w części 471, zawarto ugodę w 137, oddalono 148, w 8 sprawach zwrócono pozew, w 7 odrzucono pozew. Na następny okres przeniesiono 2254 sprawy.

W roku 2004 wpłynęło 1344 spraw, w tym ponownie wpisano 60, a 23 przeniesiono z innej jednostki. Z ubiegłego roku przepisano 2328 spraw. W sumie w 2004 roku były 3672 sprawy. Załatwiono 2959 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 467, zawarto ugodę w 124 sprawach, oddalono 168, zwrócono 18 pozwów, odrzucono 9 pozwów. Na następny rok przepisano 713 spraw. W roku 2004 dokonano również łącznej ewidencji spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ogółem spraw tych pozostało z ubiegłego roku 3321, wpłynęło w 2004 roku 2748, w tym ponownie wpisanych było 97, a przeniesionych z innej jednostki 42. Łącznie załatwiono 4695 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 1037, zawarto ugodę w przypadku 124, oddalono 1065, zwrócono 13 pozwów. Pozostały do rozstrzygnięcia 1374 sprawy.

Wszystkie sprawy rejestrowane są w repertorium, które składa się z trzech części. Raport będzie przedstawiał w ramach każdej z tych części symbole i sprawy, które wpłynęły do sądu w oparciu o konkretny artykuł.

## 2.1. Część pierwsza repertorium

Część ta obejmuje 30 symboli, którymi oznaczone są kolejne sprawy.

### 1. Sprawy związane z wypowiedzeniem umowy o pracę – **symbol 401**.

W 2003 roku w przypadku kobiet było takich spraw 174 (z ubiegłego roku 73 i nowych 101), z czego załatwiono 132, w tym uwzględniono w całości lub części 16, zawarto ugodę w 11, oddalono 31. Na następny rok przeniesiono 42 pozwy.

W odniesieniu do mężczyzn tego rodzaju pozwów w 2003 roku było 202 (68 z 2002 roku i 134 nowe). Załatwiono 163, w tym uwzględniono w całości lub

---

<sup>1</sup> Suma spraw załatwionych uwzględnia też pozostałe – niewyszczególnione tutaj po zwrocie „w tym” – sprawy, które zakończyły się niemerytorycznym załatwieniem, takim jak: umorzenie, przekazanie do innych sądów, wydziałów, połączenie spraw o tożsamych stanach faktycznych. Uwaga ta dotyczy opisu wszystkich spraw.

w części 23, zawarto ugodę w 16, oddalono 31, zwrócono 1 pozew. Na następny okres przeniesiono 39 spraw.

W roku 2004 spraw oznaczonych symbolem 401 było 237 (z 2003 roku 81, nowych 156). Załatwiono 182, w tym uwzględniono w całości lub części 33, zawarto ugodę w 22, oddalono 50, zwrócono 3 pozwy. Do rozpatrzenia na rok następny pozostało 55.

W przypadku kolejnych kategorii umów brak jest rozbicia na płeć osób wnoszących pozew, będą zatem podawane dane ogólne.

## 2. Sprawy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – **symbol 402.**

Mamy tutaj do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę – symbol 402 pr, z przypadkami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu upadłości – symbol 402 up, z powodu likwidacji zakładu pracy – symbol 402 lik oraz rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia i bez winy pracownika – symbol 402 bw., bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu szkodliwego wpływu pracy na zdrowie – symbol 402 szk., oraz bez wypowiedzenia z winy pracownika – symbol 402 w.

W sumie w 2003 roku spraw dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę z winy bądź to pracodawcy, bądź pracownika było w Sądzie Rejonowym w Opolu 185 (57 z 2002 roku, 128 nowych spraw), z których załatwiono 132, w tym uwzględniono w całości lub części 32, zawarto ugodę w 28, oddalono 13, zwrócono 1 pozew. Na następny okres przeniesiono 62 sprawy.

W roku 2004 spraw związanych z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę było 153 (62 z 2003 roku i 91 z 2004 roku). Załatwiono 115, w tym uwzględniono w całości lub części 32, zawarto ugodę w 32, oddalono 25. Na rok następny przeniesiono 38.

## 3. Sprawy związane z uznaniem umowy o pracę za wygasłą wobec porzucenia pracy – **symbol 403.**

W roku 2003 nie wpisano do repertorium żadnej sprawy z tego artykułu. Taką samą sytuacją miała miejsce w 2004 roku. Instytucja porzucenia pracy została wykreślona z Kodeksu pracy w 1996 roku.

4. Sprawy związane z innym sposobem ustania stosunku pracy – **symbol 404.**

W roku 2003 były 22 takie sprawy (5 z 2002 roku i 17 nowych). Z tego załatwiono 15, w tym uwzględniono w całości lub części 1, zawarto ugodę w 1, oddalono 1 pozew. Na następny rok przeniesiono 7 spraw.

W roku 2004 spraw oznaczonych symbolem 404 było 41 (7 przeniesiono z poprzedniego roku, wpłynęły 34 nowe). Załatwiono 33 sprawy, w tym uwzględniono w całości lub części 3, zawarto ugodę w 3, oddalono 5 pozwów. Na kolejny rok przeniesiono 8 spraw.

5. O odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy i o wydanie świadectwa pracy – **symbol 405.**

W roku 2003 spraw zarejestrowanych pod tym symbolem było 68 (18 przeniesionych z 2002 roku i 50 z 2003 roku), z których załatwiono 37, w tym uwzględniono w całości lub części 9, zawarto ugodę w 3, oddalono 2 pozwy. Na następny rok przeniesiono 31.

W roku 2004 spraw zarejestrowanych pod symbolem 405 było 63 (31 z 2003 roku i 32 z 2004 roku). Załatwiono 48 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 13, zawarto ugodę w 5, oddalono 7. Na kolejny rok przeniesiono 15 pozwów.

6. O nawiązanie stosunku pracy i roszczenia o odszkodowanie za zawarcie umowy przyrzeczonej – **symbol 406.**

W roku 2003 takich spraw zarejestrowano 5 (1 z ubiegłego roku i 4 nowe). Załatwiono 2 sprawy (oddalono). Na rok następny przeniesiono 3.

W roku 2004 spraw z symbolem 406 było 8 (3 z 2003 roku i 5 z 2004 roku). Załatwiono 6 z nich, w tym zawarto ugodę w 2, oddalono 1 pozew. Na następny rok przeniesiono 2 sprawy.

7. Związane z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy – **symbol 407.**

Spraw o takim symbolu było w 2003 roku 16 (7 z ubiegłego roku, 9 nowych). Załatwiono 13, w tym uwzględniono w całości lub w części 4, oddalono 3, zwrócono 1 pozew. Na następny okres przeniesiono 3.

W roku 2004 zgłoszono 13 (3 z 2003 roku i 10 z 2004 roku) spraw. Załatwiono 13, w tym uwzględniono w całości lub części 2, zawarto ugodę w 3, oddalono 2.

8. O wynagrodzenie za pracę (z wyjątkiem objętych symbolami 401, 402, 404 i 409) – **symbol 408.**

Są to sprawy, które w 2003 roku występowały najczęściej. Było ich w 2003 roku 3315 (1202 z 2002 roku i 2113 z 2003 roku). Z tej liczby załatwiono 1694 sprawy, w tym uwzględniono w całości lub części 291, zawarto ugodę w 55 sprawach, oddalono 9, zwrócono 2 pozwy, odrzucono 3 pozwy. Na następny rok przeniesiono 1621 spraw.

W roku 2004 spraw związanych z nieprawidłowościami w wynagrodzeniu za pracę wpisano 2190 (1621 z 2003 roku i 569 z 2004 roku). Załatwiono 1836 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 280, zawarto ugodę w 29, oddalono 21, zwrócono 6 pozwów, odrzucono 1 pozew. Na następny rok przeniesiono 354 sprawy.

9. O wynagrodzenie za godziny nadliczbowe – **symbol 409.**

W sumie w 2003 roku znalazło się w repertorium 40 spraw (22 z 2002 roku i 18 z 2003 roku). Załatwiono 28 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 6, zawarto ugodę w 9, oddalono 1 pozew. Na następny okres przeniesiono 12 spraw.

W roku 2004 odnotowano 31 spraw (12 z 2003 roku i 19 z 2004 roku). Załatwiono 20 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 6, zawarto ugodę w 3, oddalono 1 pozew. Na rok następny przeniesiono 11 spraw.

10. O urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny za urlop – **symbol 410.**

W roku 2003 wpisano w repertorium 28 spraw (3 pozostało z ubiegłego roku, wpłynęło 25 nowych), z których załatwiono 12, w tym uwzględniono w całości lub części 4, zawarto ugodę w 2. Na następny okres przeniesiono 16.

W roku 2004 wpisano do repertorium 31 spraw (16 z 2003 roku i 15 z 2004 roku). Załatwiono 24 sprawy, w tym uwzględniono w całości lub części 15, zawarto ugodę w 2, oddalono 1 pozew. Pozostało do rozpatrzenia na następny okres 7 spraw.

11. Związane ze szczególną ochroną pracy kobiet – **symbol 411.**

W roku 2003 wpłynął tylko jeden pozew w tej sprawie i został przeniesiony na następny okres. Sprawa ta została załatwiona w 2004 roku.

W roku 2004 nie wpłynął żaden nowy pozew o tym symbolu.

12. Związane ze szczególną ochroną pracy młodocianych – **symbol 412.**

W roku 2003 nie zgłoszono żadnej sprawy o tym symbolu, podobnie jak w 2004 roku.

13. Inne dotyczące stosunku pracy – **symbol 413.**

W roku 2003 zarejestrowano 487 pozwów (67 z 2002 roku i 420 nowych). Załatwiono 168, w tym uwzględniono w całości lub części 23, zawarto ugodę w 6, oddalono 28, zwrócono 2 pozwy, odrzucono 3 pozwy. Pozostało do rozpatrzenia na następny okres 319.

W roku 2004 zarejestrowano 435 spraw (319 z 2003 roku i 116 nowych). Załatwiono 356 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 37, zawarto ugodę w 7, oddalono 25 pozwów, zwrócono 6 pozwów, odrzucono 7 pozwów. Na następny rok przeniesiono 79 spraw.

14. O odprawę: a) rentową – **symbol 421 i**; b) emerytalną – **symbol 422 em**; c) pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy – **symbol 422.**

W roku 2003 nie wpłynął żaden wniosek w tej sprawie.

W roku 2004 były 72 pozwy o symbolu 422. Załatwiono 55, w tym uwzględniono w całości lub części 21, zawarto ugodę w 6, oddalono 7 pozwów. Na następny okres przeniesiono 13.

W tym samym roku było 5 wniosków z symbolem 421. Załatwiono 2 sprawy, w tym uwzględniono w całości lub części 1. Na następny okres przeniesiono 3 sprawy.

15. O nagrodę jubileuszową – **symbol 423.**

W repertorium za 2003 rok zapisano 119 pozwów (44 z ubiegłego roku i 75 z 2003 roku). Załatwiono 86 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 39, zawarto ugodę w 3, oddalono 9. Na następny okres przeniesiono 33 sprawy.

W roku 2004 zarejestrowano 17 takich spraw. Załatwiono 13, w tym uwzględniono w całości lub części 3, zawarto ugodę w 1. Na następny okres przeniesiono 4 sprawy.

16. Dotyczące dochodzenia świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie ustawy z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie świadczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – **symbol 430.**

W roku 2003 zarejestrowano 16 takich spraw (8 z 2002 roku i 8 z 2003 roku). Załatwiono 10, w tym uwzględniono w całości lub części 2, zawarto ugodę w 1, oddalono 3. Na następny okres przeniesiono 6.

W roku 2004 zarejestrowano 70 spraw (31 przeniesiono z poprzedniego okresu, wpłynęło 39 nowych). Załatwiono 59, w tym uwzględniono w całości lub części 3, oddalono 19. Na następny okres pozostało 11.

17. Dotyczące powództwa Związków Zawodowych o zwrot Funduszowi Świadczeń Socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz – ustawa z 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych – **symbol 431**.

W roku 2003 zarejestrowano 66 pozwów (18 z 2002 roku, nowych 48). Załatwiono 35 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 17, oddalono 9. Na następny okres przeniesiono 31.

W roku 2004 brak było w repertorium sądowym spraw oznaczonych tym symbolem.

18. O uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników – **symbol 432**.

W roku 2003 nie zarejestrowano żadnej sprawy o tym symbolu.

W roku 2004 wpisano 16 spraw. Załatwiono 12, w tym uwzględniono w całości lub części 2, zawarto ugodę w 2, oddalono 3. Na następny rok przeniesiono 4.

19. O uchyleniu uchwały organu spółdzielni w wypadku gdy treść uchwały dotyczy spółdzielczego stosunku pracy – **symbol 435**.

W roku 2003 było 22 pozwów (8 z 2002 roku i 14 z 2003 roku). Załatwiono 14, w tym uwzględniono w całości lub części 2, zawarto ugodę w 2. Na następny rok przeniesiono 8.

W roku 2004 brak było spraw oznaczonych tym symbolem.

20. O roszczenia na tle spółdzielczej umowy o pracę – **symbol 439**.

Nie wniesiono żadnych pozwów w tej materii w 2003 i 2004 roku.

21. O ustalenie istnienia stosunku pracy wnoszone przez inspektorów pracy – **symbol 440**.

W roku 2003 zarejestrowano tylko 1 tego rodzaju sprawę. Sprawa była przeniesiona z roku 2002 i w 2003 roku została załatwiona.

W roku 2004 była 1 sprawa, która została załatwiona.

22. O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji.

W roku 2003 nie wniesiono żadnego pozwu tego rodzaju.

W roku 2004 wpłynęły 2 pozwy. Oddalono 1, a 1 wpisano na następny okres.

23. O odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (nie dotyczy wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym) – **symbol 451**.

W roku 2003 była tylko jedna sprawa o tym symbolu, która została przeniesiona z 2002 roku i załatwiona została w 2003 roku.

W roku 2004 wpłynęły 3 pozwy o odszkodowanie, z których załatwiono 1 (oddalono). Na następny okres przeniesiono 2.

24. O ustalenie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – **symbol 452**.

W roku 2003 wpłynęły 3 takie sprawy. Wszystkie zostały załatwione.

W roku 2004 wpisano 22 sprawy. Załatwiono 17, w tym zawarto ugodę w 1, oddalono 3. Na następny rok przepisano 5.

25. Inne, pozostające w związku z wypadkami lub chorobą zawodową – **symbol 455**.

W roku 2003 były 24 tego rodzaju sprawy (8 z 2002 roku i 16 z 2003 roku). Załatwiono 11, w tym uwzględniono w całości lub części 2, oddalono 3, zwrócono 1 pozew. Na kolejny rok przeniesiono 13 spraw.

W roku 2004 wpłynęła 1 sprawa, która została załatwiona.

26. O świadczenia dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów prawa cywilnego – **symbol 455c**.

W roku 2003 była 1 sprawa, która została przeniesiona z 2002 roku i została załatwiona w 2003 roku.

W roku 2004 spraw takich było 9. Załatwiono 3, w tym uwzględniono w całości lub części 1, oddalono 1 pozew. Na następny rok przeniesiono 6.

27. Pozbawienie tytułu wykonawczego wykonalności (art. 840 kpc) – **symbol 456**.

W roku 2003 było 11 takich spraw (5 z 2002 roku i 6 z 2003 roku). Załatwiono 5, w tym odrzucono 1 pozew. Pozostało na następny rok 6.

W roku 2004 pod symbolem 456 nie wpisano żadnej sprawy.

28. Sprawy pracowników i byłych pracowników (także rolników i rybaków) o wydanie bezpłatnych akcji – **symbol 457**.

W roku 2003 nie było żadnej sprawy o powyższym symbolu.

W roku 2004 wpłynęło 5 tego rodzaju pozwów. Załatwiono 1 sprawę, która została oddalona, a 4 przeniesiono na kolejny rok.

29. O odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn – art. 18 kp.

W roku 2003 została załatwiona 1 sprawa pozostała z 2002 roku.

W roku 2004 zarejestrowano 4 pozwy. Załatwiono 4, w tym 1 oddalono.

## 2.2. Część druga repertorium

Ta część odnosi się wyłącznie do spraw, w których stroną powodową jest pracodawca. Znalazły się zatem tutaj sprawy o odszkodowanie za mienie, w tym niepowierzone – **symbol 415**, oraz powierzone łącznie ze sprawami z tytułu odpowiedzialności wspólnej – **symbol 416**.

Spraw o odszkodowanie za mienie niepowierzone było w 2003 roku 18 (5 z 2002 roku i 13 z roku 2003). Z tych spraw załatwionych zostało 10, w tym uwzględniono w całości lub części 3, zawarto ugodę w 2. Do rozpatrzenia na rok następny przeniesiono 8.

W roku 2004 spraw o symbolu 415 było 11 (8 pozostało z ubiegłego roku, wpisano 3 nowe). Załatwiono 8, w tym uwzględniono w całości lub części 1, zawarto ugodę w 1, oddalono 1, zwrócono 1 pozew. Pozostały do załatwienia 3 sprawy.

Spraw wniesionych o odszkodowanie za mienie powierzone łącznie ze sprawami z tytułu odpowiedzialności wspólnej w 2003 roku było 106 (18 przeniesionych z 2002 roku, nowych 88). Z tej liczby załatwiono 67, w tym uwzględniono w całości lub części 9, zawarto ugodę w 7, oddalono 1 pozew. Na kolejny rok przeniesiono 39.

W roku 2004 spraw o symbolu 416 zarejestrowano 96 (z ubiegłego roku 39, nowych 57). Załatwiono 46 spraw, w tym uwzględniono w całości lub części 13, zawarto ugodę w 3, oddalono 2 pozwy. Na następny okres przeniesiono 50.

W przypadku przepisu o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia – **symbol 417**, to w 2003 roku wpłynęły 2 takie sprawy, zostały one przeniesione do rozpatrzenia na rok następny.

W roku 2004 do 2 spraw z 2003 roku dopisana została 1 nowa. Wszystkie 3 zostały załatwione w 2004 roku.

W przepisie o odszkodowanie znajduje się uszczegółowienie dotyczące odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji – **symbol 417**. W roku 2003 do Sądu Pracy wpłynął 1 pozew o naruszenie zakazu konkurencji, rozstrzygnięcie zostało przeniesione na rok następny, a następnie w 2004 roku jeszcze raz na kolejny.

### **2.3. Część trzecia repertorium**

Część trzecia obejmuje 6 symboli. W roku 2003 ogółem w tej części zarejestrowano 75 spraw, z których załatwiono 58, a 17 przeniesiono na następny rok. W roku 2004 ogółem w tej części znalazło się 86 spraw, spośród nich zostało załatwionych 67, a 19 przeniesiono na następny rok.

Pierwszy zapis z trzeciej części repertorium jest o przedmiocie egzekucji sądowej – **symbol 103**.

W roku 2003 zanotowano jedną tego typu sprawę, która została przeniesiona z 2002 roku i nie została załatwiona w 2003 roku. Sprawa ta wraz z dwoma nowymi została załatwiona w 2004 roku.

Drugi zapis dotyczy nadania klauzuli wykonalności – **symbol 104**.

Spraw tego rodzaju było w 2003 roku 19 (4 z 2002 roku i 15 z 2003 roku). Z tych spraw załatwiono 14, na następny rok przeniesiono 5.

W roku 2004 było 27 spraw tego rodzaju (5 z ubiegłego okresu i 22 nowe). Załatwiono 21, przeniesiono na następny okres 6.

Kolejny zapis to skargi na czynności komornika – **symbol 106**.

W roku 2003 zgłoszono 22 sprawy, a 7 pozostało z ubiegłego roku. Załatwiono z tej liczby 22 sprawy, 7 przeniesiono na okres następny.

W roku 2004 dopisano 21 spraw tego rodzaju. Z całości załatwiono 21, a 7 pozostało.

Sprawy o odtwarzanie akt rejestrowane są w sądowym repertorium pod **symbolem 111**.

W 2003 i 2004 roku nie zarejestrowano żadnej sprawy o tym symbolu.

Kolejne to sprawy o pomocy sądowej – **symbol 113**.

Ze statystyk sądowych wynika, że zgłoszono w 2003 roku 22 takie pozwy. Z ubiegłego roku przeniesiono 4. Ogółem załatwiono 22 sprawy, a na rok następny przeniesiono 4.

W roku 2004 wpłynęły kolejne 23 pozwy. Załatwiono z nich 21, a pozostałe przeniesiono na kolejny okres.

Odwołanie od decyzji o odmowie rejestracji układu zbiorowego pracy – **symbol 114.**

Brak było wpisu o symbolu 114 w repertorium zarówno w 2003, jak i 2004 roku.

W roku 2004 nie odnotowano żadnej skargi na postępowanie sądowe na podstawie ustawy z dnia 17 czerwca 2004 roku o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki (Dz. U. 179 poz. 1843).

W roku 2004 odnotowano 1 sprawę, w której z roszczeniem wystąpiła większa grupa pracowników.

## **2.4. Konkluzje**

Reasumując, liczba spraw zarejestrowanych w repertorium w 2004 roku była niższa niż w 2003 roku. Równocześnie w 2004 roku zostało załatwionych więcej spraw. W roku 2003 wpisano łącznie 4808 spraw, z których załatwiono 2554, co stanowi 53,1%. W roku 2004 wpisano łącznie 3672 sprawy, załatwiono 2959, co stanowi 80,6%. Widać zatem wyraźny wzrost odsetka spraw załatwionych w 2004 roku w stosunku do 2003 roku.

Każdy zgłaszany pozew jest wpisywany do repertorium i oznaczany symbolem, pod którym mieszczą się odpowiednie artykuły i paragrafy Kodeksu pracy. Analizując liczbę spraw wniesionych w 2003 i 2004 roku z określonym symbolem, trzeba zaznaczyć, iż najwięcej pozwów dotyczyło spraw związanych z nieprawidłowościami w wynagrodzeniu za pracę. W czasie analizy poszczególnych repertoriów zwracała uwagę duża liczba pozwów w tej sprawie zgłaszanych przez pracowników służby zdrowia. Sprawy związane z nieprzebraniem umów wynagrodzenia za pracę zdecydowanie dominują liczebnie nad wszystkimi innymi sprawami. Należy zatem stwierdzić, że jest to najczęściej występujące zjawisko patologiczne na opolskim rynku pracy.

Drugim w kolejności zjawiskiem pod względem liczby zgłaszanych pozwów w 2003 i 2004 roku są sprawy związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Liczne są również sprawy występujące z symbolem 413 – inne dotyczące stosunku pracy.

Są to trzy najczęściej występujące kategorie spraw zarejestrowanych w repertoriach Sądu Pracy w Opolu w 2003 i 2004 roku.

### **3. Analiza danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu i Państwowej Inspekcji Pracy**

Wnioski płynące z analizy dokumentów sądowych znajdują potwierdzenie w dokumentach (sprawozdaniach) Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Inspekcja Pracy – oprócz działalności kontrolno-nadzorczej – podejmuje różnorodne działania zmierzające do poprawy niekorzystnej sytuacji, w tym informacyjne, promocyjne i prewencyjne. W ramach tych działań organizowane są m.in. konferencje prasowe oraz udzielane informacje dla posłów. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z braku:

- szczegółowej wiedzy pracodawców i pracowników w zakresie prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp;
- możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami<sup>2</sup>.

#### **3.1. Sprawozdania za 2003 rok**

W sprawozdaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu za 2003 rok znajduje się informacja, że w tym właśnie okresie kontrolą objęto ogółem 1090 pracodawców, w tym 75 wytypowano do kompleksowej kontroli zagadnień prze-

---

<sup>2</sup> Wszystkie dane odnoszące się do Okręgowego Inspektoratu Pracy zostały w tym raporcie zaczerpnięte z opracowań: *Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy z działalności w 2003 roku*, Opole 2004 oraz *Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy z działalności w 2004 roku*, Opole, marzec 2005.

strzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Główną przesłanką do podjęcia kontroli zakładów w 39% były skargi pracowników. W wyniku kontroli twierdzono 18 800 nieprawidłowości w stosunku do pracowników. W zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych do najczęstszych nieprawidłowości należały:

1. Niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę;
2. Obniżenie wynagrodzenia za pracę;
3. Niewypłacenie lub zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia (za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele lub święta, w porze nocnej);
4. Niewypłacenie lub zaniżenie ekwiwalentów za konserwację i pranie odzieży roboczej;
5. Niewypłacenie ekwiwalentu za pracę we własnej odzieży;
6. Niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop;
7. Niewypłacenie lub zaniżenie należnych odpraw z tytułu rozwiązania umów z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Wśród najczęściej występujących przyczyn naruszenia prawa w omawianej powyżej kwestii znajdują się:

- brak środków finansowych na pokrycie wynagrodzeń i innych świadczeń;
- wadliwe metody obliczania należności, zwłaszcza w zakresie urlopu wypoczynkowego, nagród jubileuszowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, dodatków za staż pracy, odpraw rentowo-emerytalnych;
- niewiedza, że świadczenie przysługuje, nieznajomość przepisów;
- odmowa wypłaty należności.

Podsumowując tę część sprawozdania, można stwierdzić, że działania kontrolne wykazały nasilające się zjawisko niewypłacania wynagrodzenia za przepracowany przez pracownika czas pracy. Skutkiem tych kontroli było z drugiej strony wyegzekwowanie należności na poziomie 64%.

Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli odnotowali 1109 wykroczeń przeciwko prawom związanym z ochroną wynagrodzenia za pracę. W ramach kontroli stwierdzono również ewidentne nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji czasu pracy oraz list płac. Wszystkie te uwagi wskazują na

potrzebę objęcia omawianego obszaru szczególnie intensywną pracą kontrolno-nadzorczą ze strony Inspektoratu Pracy.

W sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy za 2003 rok można stwierdzić, że był to okres, w którym po raz pierwszy od wielu lat odnotowano w Polsce wśród kontrolowanych pracodawców spadek odsetka naruszających przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę. Jednakże przepis ten był i mimo wszystko nadal jest najczęściej naruszany przez pracodawców. W grupie 1499 zakładów objętych w 2003 roku szczegółową kontrolą pod kątem prawidłowości wypłacania świadczeń ze stosunku pracy przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia naruszyło 62% pracodawców – w 2002 roku było to 68%. Zmniejszyła się także liczba pokrzywdzonych pracowników kontrolowanych zakładów – z 63 tys. w 2002 roku do 54 tys. w 2003 roku oraz wysokość niewypłaconej kwoty wynagrodzeń – ze 111,4 mln zł do 94,3 mln zł (o ponad 15%). Od trzech lat obserwuje się również stopniową poprawę w zakresie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i różnego rodzaju dodatków – w 2001 roku przepisy te naruszyło 41,3% pracodawców, w 2002 roku 40,3%, a w 2003 roku 36,8%, oraz w odniesieniu do wypłaty świadczenia urlopowego – odpowiednio 17,5%; 15%; 13,5%. Widać zatem, że w ciągu omawianych lat wyraźnie zmniejszyła się liczba przypadków nieprawidłowości w wypłacaniu wynagrodzeń i innych dodatków.

W toku kontroli przeprowadzonych w 2003 roku ujawniono nieprawidłowości polegające na zaniżaniu wypłaty minimalnego wynagrodzenia określonego przez Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Wskazywano również na wzrost odsetka pracodawców naruszających przepisy dotyczące wypłaty niektórych rodzajów świadczeń, przede wszystkim: należności z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawców (z 20,5% w 2001 roku do 24,7% w 2003 roku); premii i nagród (z 4,3% do 15,3%); wynagrodzeń za urlop wypoczynkowy bądź ekwiwalent za niewykorzystany urlop (z 42,8% do 54,8%). Zaprezentowane dane pokazują znaczący wzrost liczby przypadków nieprzestrzegania omawianych przepisów.

Jednym z podstawowych problemów w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy są nieprawidłowości związane z zatrudnieniem pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu. W 2003 roku 52% kontrolowanych pracodawców nie udzieliło pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy

wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy – w 2002 roku dotyczyło to 37% kontrolowanych, a w 2001 roku 23%. Często stwierdzano również zatrudnianie pracowników w czasie przekraczającym obowiązujący wymiar – zjawisko to wystąpiło u 38% kontrolowanych pracodawców (w 2002 roku u 13%, w 2001 roku u 16%). Rysuje się zatem widoczny wzrost zjawiska nieprzestrzegania przez pracodawców tego przepisu.

Inne nieprawidłowości związane z czasem pracy dotyczyły m.in.:

1. Zatrudniania pracowników w niedziele i święta bez zapewnienia dnia wolnego w innym terminie – 23% kontrolowanych;
2. Nieudzielania co 3 niedzieli wolnej od pracy – 18% kontrolowanych;
3. Zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych na dobę – 20% kontrolowanych.

Stwierdzono również, chociaż w nielicznych przypadkach, zatrudnianie pracowników w niedziele i święta bez zapewnienia dodatkowego wynagrodzenia.

Należy zaznaczyć, że dokładną analizę nieprawidłowości czasu pracy uniemożliwia brak ewidencji czasu pracy (17% kontroli) lub nierzetelne jej prowadzenie (39%). Ponadto blisko 50% kontrolowanych pracodawców nie ustaliło rozkładów czasu pracy, natomiast 37% nie określiło norm czasu pracy, długości okresów rozliczeniowych oraz pracy w porze nocnej.

Oddzielnie przeprowadzono w 2003 roku kontrolę czasu pracy w bankach. W oparciu o jej wyniki stwierdzono, że najczęstszą nieprawidłowością było tutaj zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Stwierdzono również zatrudnianie powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Nierzetelnie prowadzono także ewidencję czasu pracy.

Najczęstszą nieprawidłowością w zakresie urlopów wypoczynkowych w 2003 roku było nieudzielanie urlopu w wymaganym przepisami terminie. Dotyczyło to  $\frac{3}{4}$  kontrolowanych pracodawców. Stwierdzono również częste przypadki niedopełniania obowiązku udzielenia przynajmniej jednej części urlopu obejmującej co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych oraz niewypłacania w należytej wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, zaniżania wymiaru urlopu oraz nieprawidłowego ustalania planu urlopów.

Uwagi pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy w 2003 roku są bardzo zbliżone z wynikami pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.

### 3.2. Sprawozdania za 2004 rok

Zgodnie z danymi umieszczonymi w sprawozdaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu za 2004 rok najwięcej nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach pracy wykryto w odniesieniu do przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych.

W roku 2004 w okręgu opolskim objęto kontrolą ogółem 1523 pracodawców, w tym wytypowano 45 zakładów do kompleksowej kontroli w zakresie zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Główną przesłanką do podjęcia kontroli zakładów były skargi pracowników (58,9%). Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły ogółem 22 462 pracowników. Najczęstsze przypadki nieprawidłowości to:

1. Niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę;
2. Obniżenie wynagrodzenia za pracę;
3. Niewypłacenie lub zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia (za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedzielę lub święta, w porze nocnej);
4. Niewypłacenie lub zaniżenie ekwiwalentów za konserwację i pranie odzieży roboczej;
5. Niewypłacenie ekwiwalentu za pracę we własnej odzieży;
6. Niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia (ekwiwalentu) za urlop wypoczynkowy;
7. Niewypłacenie lub zaniżenie należnych odpraw z tytułu rozwiązania umów z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Najczęstszymi przyczynami naruszenia prawa były:

- brak środków finansowych na pokrycie wynagrodzeń i innych świadczeń;
- wadliwe metody obliczania należności, zwłaszcza w zakresie urlopu wypoczynkowego, nagród jubileuszowych, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, dodatków za staż pracy, odpraw emerytalno-rentowych;
- niewiedza, że świadczenie przysługuje, nieznajomość przepisów.

Inspektorzy pracy w ramach kontroli prowadzonych w 2004 roku stwierdzili 597 wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym mającym związek z ochroną wynagrodzeń za pracę.

### 3.3. Porównanie sprawozdań z 2003 i 2004 roku

Przedstawione dane w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych świadczą o znacznej skali naruszeń przepisów prawa. Głównie brak środków finansowych był przyczyną niewypłacania różnych należnych wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych stwierdzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu w 2003 i 2004 roku nie różnią się od siebie w kwestii najczęściej naruszanych przepisów i przyczyn takiego stanu rzeczy.

Drugim często naruszonym przepisem jest prawo o ochronie pracy młodocianych. W roku 2003 Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu skontrolował w odniesieniu do tego przepisu 63 zakłady. W postępowaniu kontrolnym stwierdzono, podobnie jak w latach poprzednich, naruszenie przepisów polegające szczególnie na:

1. nieprowadzeniu ewidencji czasu przy pracach wzbronionych, ale dozwolonych w ramach nauki zawodu;
2. braku opracowania prac wzbronionych i wzbronionych ale dozwolonych w ramach nauki zawodu;
3. nieprowadzeniu ewidencji pracowników młodocianych;
4. braku programu kształcenia zawodowego.

Taki stan rzeczy utrzymuje się od kilku lat na tym samym poziomie. Potwierdziły to również wyniki kontroli w 2004 roku, kiedy kontrolą w tym zakresie objęto 53 zakłady. W tej grupie znalazły się zakłady prywatne zatrudniające łącznie 1131 pracowników, w tym 333 młodocianych. Najwięcej naruszeń przepisów związanych z przestrzeganiem prawa o ochronie pracy młodocianych polegało na:

1. nieprowadzeniu ewidencji czasu przy pracach wzbronionych, ale dozwolonych w ramach nauki zawodu – zjawisko wystąpiło u co drugiego pracodawcy;
2. nieprowadzeniu ewidencji pracowników młodocianych, braku opracowania wykazu prac wzbronionych i wzbronionych, ale dozwolonych w ramach nauki zawodu;

3. braku lub niewłaściwym szkoleniu wstępnym ogólnym;
4. braku badań lekarskich wstępnych i braku szkolenia wstępnego, instruktażu stanowiskowego;
5. braku programu kształcenia zawodowego.

Równocześnie w 2004 roku nie stwierdzono przypadków niezgodnego z przepisami rozwiązania umów o pracę i zatrudniania młodocianych w nieprawidłowym dobowym wymiarze czasu pracy.

Przyczynami, które najczęściej wpływają na naruszanie przepisów o ochronie pracy młodocianych zarówno w 2003, jak i 2004 roku, były:

- nieznanąomość przepisów o ochronie stosunku pracy młodocianych pracowników,
- brak przeszkolenia pracodawców w zakresie bhp,
- brak służb bhp w małych zakładach,
- prowadzenie spraw pracowniczych przez samych pracodawców, którzy nie mają wystarczającej wiedzy w tym zakresie.

Równocześnie, jak podaje sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu za 2004 rok, coraz mniej notuje się przypadków świadomego naruszania przepisów.

Trzecim ważnym aspektem sprawozdań OIP za 2003 i 2004 rok była kontrola przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. W roku 2003 w tym zakresie objęto badaniem 45 zakładów pracy, w których było ogółem zatrudnionych 968 pracowników, w tym 611 kobiet i 31 młodocianych. Naruszenie prawa związanego z rodzicielstwem stwierdzono u 20 pracodawców, a naruszenia te dotyczyły 326 kobiet, tj. 53% ogółu pracowników zatrudnionych w badanych zakładach. Zasadniczym naruszeniem przepisów było niewypełnianie przez pracodawców (obowiązanych do utworzenia regulaminu pracy) obowiązku ustalenia wykazu prac wzbronionych kobietom. Nie stwierdzono równocześnie przypadków rażącego zatrudnienia kobiet przy pracach im wzbronionych.

Nieprzestrzeganie przepisów prawa związanych z tematyką „rodzicielstwa” stwierdzono także w trakcie innych kontroli. Temat ten wystąpił w 72 zakładach kontrolowanych pod kątem przestrzegania innych przepisów. Analiza wyników kontroli stwierdza brak szczególnie rażących naruszeń przepisów o

ochronie rodzicielstwa. Zasadniczym uchybienia był brak lub nieprawidłowości w określeniu rodzaju prac wzbronionych kobietom.

W roku 2004 kontrolą pod tym względem objęto 29 zakładów, w których zatrudnionych było 1620 kobiet. Na podstawie tych kontroli wykryto w 7 zakładach nieprawidłowości co do uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, które dotyczyły 59 kobiet. Najczęściej nieprawidłowości te polegały na:

1. Nieprzestrzeganiu zakazu prac wzbronionych kobietom związanych z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów;

2. Nieprzestrzeganiu zakazu zatrudnienia kobiet w ciąży powyżej 8 godzin na dobę w związku z zatrudnieniem w równoważnych normach czasu pracy,

3. Zatrudnieniu kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych przez zatrudnienie w dniach wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy, co spowodowało przekroczenie norm tygodniowych czasu pracy,

4. Braku wykazu prac wzbronionych kobietom – w zakładach zobowiązanych do wprowadzenia regulaminu pracy;

5. Braku w aktach osobowych pisemnych oświadczeń pracowników dotyczących uprawnienia związanego z opieką nad dzieckiem zdrowym do lat 14.

Zgodnie z wnioskami w sprawozdaniu wypływającymi z porównawczej analizy wyników kontroli z kilku lat, wskazuje się wyraźnie na zmniejszenie skali uchybień w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Zwraca uwagę niewskazanie naruszeń dotyczących udzielania urlopu wychowawczego, trwałości stosunków pracy pracowników chronionych, czy też należności pracowniczych z tytułu ciąży i macierzyństwa. Z drugiej strony w trakcie porad udzielanych przez OIP w Opolu liczne były skargi kobiet zatrudnionych w placówkach handlowych oraz w bankach na naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i urlopów wypoczynkowych, które to naruszenia pociągały za sobą poważne utrudnienia w wypełnianiu obowiązków rodzicielskich.

Sprawy związane z nieprzestrzeganiem uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem są często poruszane przez pracujące, zwłaszcza młode, kobiety. Najczęściej jednak skargi takie są anonimowe lub wypowiedane nieoficjalnie z obawy przed utratą miejsca pracy. Nierzadkie bywają przypadki zwolnień kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub zastrzeżenia, że kobieta otrzyma pracę, o którą zabiega, pod warunkiem, że nie urodzi w najbliższym

czasie dziecka. Problem ten stał się ważnym tematem kilku akcji organizowanych np. przez redakcje pism kobiecych.

Inną ważną kwestią podlegającą kontroli PIP jest przestrzeganie przepisów zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy. Kontrole w tym zakresie są realizowane:

- na etapie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, przez eliminowanie z ich treści postanowień sprzecznych z prawem lub niespójnych,
- w toku kontroli prowadzonych u pracodawców, gdzie ocenia się tryb postępowania.

W roku 2003 kontrole dotyczące tego zagadnienia podejmowane były głównie w wyniku sygnałów przekazywanych przez związki zawodowe, a także pracowników. Kontrole wykazały, iż wszyscy pracownicy zgłosili układy zbiorowe do rejestracji. Równocześnie pracodawcy nie realizowali postanowień układów dotyczących przede wszystkim:

- warunków pracy;
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń przewidzianych układem.

W roku 2004 omówienia tych kwestii dokonano na podstawie wyników 22 kontroli u 19 pracodawców, w tym:

- u stosujących układy zbiorowe nowe – 19 kontroli,
- u stosujące układy przekształcone z mocy prawa – 3 kontrole.

Nieprawidłowości w treści układów w związku z ich niedostosowaniem do obowiązujących przepisów prawa i istniejącego stanu faktycznego ujawniono u 7 pracodawców, w zakresie 34 postanowień, które to postanowienia najczęściej dotyczyły:

- definicji minimalnego wynagrodzenia,
- zakresu wyłączeń z regulacji układowej,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej,
- wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- zasiłku za czas choroby,
- ustalenia odprawy emerytalno-rentowej,
- określenia systemów czasu pracy.

Ponadto pracodawcy nie uzupełniali taryfikatorów kwalifikacyjnych i tabel płacowych o brakujące stanowiska, nie określili wysokości indywidualnych premii o charakterze regulaminowym, nie dostosowywali tabel płacowych do poziomu wynagrodzeń wypłacanych w praktyce, tj. powyżej górnej granicy przewidzianej dla danej kategorii. Przez 5 pracodawców zaniżone zostały:

1. Wynagrodzenie z tytułu nieprzeliczenia stawki godzinowej w związku ze zmniejszeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy;
2. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas choroby;
3. Normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W wyniku stwierdzenia nieprawidłowości inspektorzy mogą nałożyć na pracodawcę zobowiązania finansowe lub skierować sprawę do Sądu Pracy.

Liczba spraw wniesionych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu od paru lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Według danych tej placówki w 2002 roku wniesiono 1191 spraw, w 2003 roku – 1292 sprawy, a w 2004 roku 1218 spraw. Strukturę tematów podnoszonych w skargach i wnioskach, które wpłynęły do OIP Opole w 2004 roku, prezentuje tabela 1.

Tabela 1

Problemy podnoszone w skargach i wnioskach, które wpłynęły do OIP Opole  
w 2003 i 2004 roku

Temat	2003 rok	2004 rok
„a” – nawiązanie stosunku pracy	100	112
„b” – zwolnienia z pracy	144	202
„d” – porządek i dyscyplina pracy	4	1
„i” – wypadki przy pracy	44	32
„j” – warunki pracy	158	151
„l” – inne	150	178
„m” – czas pracy	149	159
„n” – ochrona pracy młodocianych	9	9
„o” – ochrona uprawnień związanych z rodzicielstwem	23	29

„p” – wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia związane z pracą	728	625
„s” – urlop wypoczynkowy	74	64
„x” – świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	93	52
„y” – zakładowe układy zbiorowe pracy	7	6
„z” – uprawnienia organizacji związkowych i SIP	26	15
Razem	1709	1635

Źródło: Sprawozdanie Okręgowego Inspektoratu Pracy z działalności w 2004 roku, Opole, marzec 2005, s. 11-112.

Jak wynika z danych zamieszczonych w powyższej tabeli, najwięcej spraw w obu analizowanych latach dotyczyło wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W roku 2003 było to 46,2%, a w 2004 roku 38,2% spraw.

W roku 2003 kolejne trzy najczęściej pojawiające się sprawy dotyczyły:

- warunków pracy (9,2%),
- czasu pracy (8,7%),
- zwolnień z pracy (8,4%).

W roku 2004 kolejne miejsca wśród problemów najczęściej podnoszonych w skargach i wnioskach, które wpłynęły do OIP Opole, zajmowały<sup>3</sup>:

- zwolnienia z pracy (12,4%),
- czas pracy (9,7%),
- warunki pracy (9,2%).

Porównując zatem dane z 2003 i 2004 roku w omawianych kwestiach da się zauważyć, iż rodzaje odnotowywanych problemów nie uległy zmianie. Zmieniła się tylko ich kolejność, chociaż na pierwszym miejscu pozostają sprawy związane z wynagrodzeniem za pracę.

Ważną kwestią jest struktura skarg uwzględniająca rodzaj sektora, z którego skarga pochodzi. Zdecydowanie więcej skarg było z sektora prywatnego –

<sup>3</sup> Wyłączono z niniejszego szeregowania kategorię „inne”, która w 2004 roku stanowiła 10,9%, gdyż obejmuje ona różne sprawy, a nie jeden problem.

w 2003 roku 86,4%, a w 2004 roku 90,0% wszystkich skarg, co jest odzwierciedleniem funkcjonowania przeważającej liczby pracodawców będących podmiotami sektora prywatnego. Omawiane tu dane prezentuje tabela 2.

Tabela 2

Struktura skarg z uwzględnieniem sektora prywatnego i publicznego

Sektor	2003 rok	2004 rok
Publiczny	82	61
Prywatny	523	552
Razem	605	613

Źródło: jak w tab. 1.

Zauważalnym zjawiskiem w miejscu pracy jest szeroko pojęta dyskryminacja. W roku 2003 nie było skarg dotyczących tego problemu, natomiast w 2004 wpłynęło 7 skarg do OIP w kwestii dyskryminowania pracowników: 4 ze względu na płeć, 1 ze względu na wiek, 1 ze względu na przekonania polityczne, 1 trudno ustalić. W tym samym czasie nie zgłoszono żadnego przypadku molestowania, w tym seksualnego. Wśród tych skarg w ocenie inspektorów pracy tylko jedna była zasadna, jedna częściowo zasadna, a 4 niezasadne.

W ostatnich latach, po nowej regulacji prawnej (od 2004 roku), odnotowano skargi pracownicze odnoszące się do problemu, który występował wcześniej w stosunkach pracy, ale był niezdefiniowany i nie był odrębnie rejestrowany. Problemem tym jest mobbing. W roku 2004 do Opolskiego Inspektoratu wpłynęło 16 spraw, w tym jedna anonimowa, dotyczących mobbingu ze strony pracodawców. Cztery skargi złożyły organizacje związkowe. Zazwyczaj problem mobbingu był podnoszony wraz z innymi tematami, np. wynagrodzenia, czasu pracy. Napływające w tej sprawie wnioski pokazują, że skarżący nie zawsze rozumieją pojęcie mobbingu i często każdy przejaw działań pracodawcy o charakterze „dolegliwości” był traktowany w skargach jako mobbing, podczas gdy pracodawca korzystał wyłącznie z przysługujących mu przepisów prawa zgodnie z ich przeznaczeniem. Z innej strony wydaje się, że termin mobbing stał się

„modny” i wiele osób, nie znając jego ścisłej definicji, bezpodstawnie się nim posługuje.

Reasumując, można wskazać na cztery główne tematy skarg występujące w sprawozdaniu OIP w 2004 roku:

- wynagrodzenia,
- rozwiązanie stosunku pracy,
- czas pracy,
- warunki pracy.

Łącznie te cztery rodzaje spraw obejmują 68,9% wszystkich zarejestrowanych w Opolskim Inspektoracie Pracy.

Szukając przyczyn takiego stanu rzeczy, trzeba podkreślić, że wynikają one w znaczącej mierze z częstych zmian prawa pracy, jakości uchwalonego prawa i małej jego spójności. Inną ważną przyczyną są trudności finansowe podmiotów gospodarczych. Pracodawcy w przypadku utraty „płynności finansowej” nie są w stanie sprostać swoim obowiązkom i nie mogą także liczyć na pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla realizacji zobowiązań, albowiem Funduszowi temu stale brak odpowiednich środków. Należy również podkreślić brak określenia sposobu prowadzenia ewidencji, co utrudnia inspektorowi pracy stwierdzenie stanu faktycznego, np. czasu pracy, a także późniejsze rozstrzygnięcie sporu sądowego.

W roku 2004 organizacje związkowe 72 razy występowały ze skargami i wnioskami do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. W 26 przypadkach udzielono pisemnych odpowiedzi, natomiast w 46 inspektorzy pracy podjęli czynności kontrolne. Wpływające skargi były z reguły wielowątkowe i najczęściej dotyczyły następujących spraw:

- wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń;
- przestrzegania postanowień zakładowych układów zbiorowych pracy;
- naruszania stanowiących i opiniodawczych uprawnień związków zawodowych w sferze ochrony pracy;
- nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy;
- naruszenia przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;
- naruszenia przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy;

– naruszenie przepisów o czasie pracy.

Rodzaj spraw zgłaszanych przez związki zawodowe i osoby indywidualne nie odbiega zatem w znaczący sposób od siebie.

Odrębną kategorią podmiotów gospodarczych objętych kontrolą OIP w Opolu są firmy z przeważającym udziałem kapitału zagranicznego. W roku 2004 na terenie działania OIP w Opolu przeprowadzono 15 kontroli pracodawców z przeważającym udziałem kapitału zagranicznego. Kontrole te wykazały wiele nieprawidłowości, w tym nieprawidłowe opracowanie regulaminów pracy, co generowało sytuację przekazywania pracownikom na piśmie niewłaściwych informacji o warunkach pracy. Pracownikom nie udzielano informacji o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Stwierdzono również uchybienia w zakresie szkoleń bhp i profilaktycznych badań lekarskich. Zdarzały się także błędy w ewidencji czasu pracy oraz zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Problemy pojawiały się również w kwestii wypłacanego wynagrodzenia. Przykładem w tej sprawie jest pracodawca, który nie wypłacił trzem pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę 11 498 złotych.

Wszystkie statystyki dotyczące nieprzestrzegania przepisów związanych ze stosunkiem pracy wskazują na potrzebę kontroli i próby wyeliminowania tych nieprawidłowości w zakładach pracy.

### **3.4. Konkluzje**

Analiza danych zastanych dotyczących wszelkich nieprawidłowości występujących na rynku pracy w regionie opolskim pokazuje, że najczęściej spotykane nieprawidłowości dotyczą wynagrodzenia za pracę. Jest ono zaniżane lub niewypłacane w terminie. Drugą najczęściej spotykaną nieprawidłowością jest ta związana z czasem pracy. Mamy tutaj do czynienia z brakiem rejestracji lub nieprawidłowym rejestrowaniem czasu pracy, a co się z tym idzie – z nieprawidłowościami z udzielaniem wolnych dni czy urlopów dla pracowników.

Wiele z tych nieprawidłowości ma swoją przyczynę w zaniedbaniach pracodawców, w tym w niedostatecznej znajomości przepisów. Usprawiedliwieniem w tej sprawie może być fakt częstej zmiany przepisów dotyczących stosunków pracy. Należy również pamiętać o przypadkach zamierzonego zanie-

dbywania przepisów przez pracodawców. W przypadkach nieprawidłowego wynagradzania za pracę przyczyną może być również brak lub zakłócenie płynności finansowej zakładu pracy.

Liczba nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem prawa pracy i stosunków pracy jest znacząca. Szczególnie ważne wydają się być nieprawidłowości odnoszące się do osób młodych podejmujących pierwszą pracę. Taka sytuacja może być przyczyną wielu stresów i negatywnego stosunku do pracy w sensie ogólnym.

Z uzasadnioną ostrożnością można podjąć próbę wyciągnięcia z prezentowanych badań wniosku, że zarówno dane sądowe, jak i sprawozdania OIP wskazują jednoznacznie, iż najczęściej występującą nieprawidłowością w stosunkach pracy jest ta dotycząca wynagrodzenia pracowników za swoją pracę. Większość uwagi wszystkich organów kontrolujących rynek pracy powinna być zatem zwrócona na to zagadnienie.