

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, o której będzie mowa poniżej, została uregulowana przede wszystkim w dziale XIII Kodeksu pracy¹. Jest to specyficzny rodzaj odpowiedzialności o charakterze karno-administracyjnym, z uwagi na szczególną rolę, jaką odgrywa tutaj Państwowa Inspekcja Pracy. Dlatego też dla pełniejszego zrozumienia tej materii należy mieć świadomość, że oprócz Kodeksu pracy zagadnienie to regulują także: ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy², ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń³ oraz stosuje się ponadto przepisy ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia⁴. W niniejszym opracowaniu środek ciężkości zostanie położony na rodzaje wykroczeń określone w art. 281 i 282 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi katalog wykroczeń przeciwko prawom pracodawcy obejmuje następujące czyny:

- zawieranie umowy cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę;
- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę;
- wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszające w sposób rażący przepisy prawa pracy;

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94 ze zm.).

² Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2007, Nr 89, poz. 589 ze zm.).

³ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. 2010, Nr 46, poz. 275 ze zm.).

⁴ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. 2008, Nr 133, poz. 848 ze zm.).

- stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników;
- naruszanie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnieniu młodocianych;
- nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;
- pozostawienie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem⁵;
- niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawne obniżenie wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonanie bezpodstawnych potrąceń;
- nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu;
- niewydanie pracownikowi świadectwa pracy;
- niewykonanie orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sadem pracy⁶.

Należy zwrócić uwagę, że wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz kary grożące za ich popełnienie zostały określone również w ustawach szczególnych, jak na przykład w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych czy też w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Celem tych regulacji jest zapewnienie pełniejszej ochrony pracownika poprzez zastosowanie sankcji karnych⁷, oczywiście obok innych rodzajów odpowiedzialności.

Wyżej zasygnalizowane, szczególne uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy oscylują w tym przypadku wokół dwóch zagadnień związanych z postępowaniem w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Pierwsze związane jest z wystąpieniem z wnioskiem o ukaranie do sądu, a drugie z możliwością ukarania sprawcy

⁵ Art. 281 k.p.

⁶ Art. 282 k.p.

⁷ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 464.

grzywną. Postępowanie w prawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest, jak już wspomniano, regulowane przez Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Jednym z zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika m.in. określonych w Kodeksie pracy oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego⁸. Z wnioskiem o ukaranie, na zasadach ogólnych, oprócz inspektora pracy może oczywiście również wystąpić prokurator, natomiast policja jest pozbawiona takiego uprawnienia. Wystąpienie z wnioskiem o ukaranie poprzedzone jest postępowaniem wyjaśniającym – może ono być prowadzone przez inspektora pracy, prokuratora, ale także przez policję (na zlecenie prokuratora). Drugim, wspomnianym uprawnieniem inspektora pracy, w sprawach mniejszej wagi, jest możliwość ukarania sprawcy wykroczenia grzywną, zamiast występowania do sądu z wnioskiem o ukaranie⁹. Wysokość grzywny w postępowaniu mandatowym, w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, nie może przekroczyć 2000 zł. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł¹⁰.

Dobrem prawnie chronionym w przypadku art. 281 i 282 Kodeksu pracy będą szeroko rozumiane prawa pracownika oraz prawidłowość funkcjonowania rynku pracy. Kodeks pracy reguluje kwestie związane z szeroko rozumianym zatrudnianiem pracowników; jest właśnie jednym z elementów rynku pracy.

Przed szczegółowym omówieniem odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, należy przytoczyć kilka zasad dotyczących ogólnej odpowiedzialności za wykroczenia. Zasady te zgodnie z art. 48 Kodeksu wykroczeń stosuje się również do wykro-

⁸ Art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIP.

⁹ T. Liszcz, *op. cit.*, s. 467.

¹⁰ Art. 96 § 1a i 1b ustawy Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

czeń przewidzianych przepisami Kodeksu pracy¹¹. I tak wykroczeniem jest czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 złotych lub nagany¹². Należy jednak zwrócić uwagę, że mimo iż wysokość grzywny w przypadku art. 281 i 282 Kodeksu pracy wynosi od 1000 zł do 30 000 zł, to na podstawie wspomnianego art. 48 Kodeksu wykroczeń mamy wciąż do czynienia z wykroczeniem.

W przypadku wykroczeń stopień społecznej szkodliwości będzie niższy niż w przypadku przestępstw, przy czym oceny należy dokonywać na podstawie obiektywnych kryteriów. Rzeczona społeczna szkodliwość przy wykroczeniach przeciwko prawom pracownika będzie polegać na naruszeniu interesów samego pracownika, którego praca w myśl art. 24 konstytucji, znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej¹³. Wykroczeniem może być tylko czyn zawiniony¹⁴, który można zostać popełniony zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie, chyba że ustawa przewiduje odpowiedzialność tylko za wykroczenie umyślnie¹⁵.

Szczegółowych rozważań na temat odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, należy rozpocząć od odpowiedzi na pytanie, przez kogo mogą one zostać popełnione. Zgodnie z art. 281 sprawcą może być osoba będąca pracodawcą lub działająca w imieniu pracodawcy, natomiast zgodnie z art. 282 sprawcą będzie osoba, na której ciążyą określone w tymże artykule obowiązki. W obu przypadkach wykroczeń przeciwko prawom pracownika może dopuścić się pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Do odpowiedzialności za popełnienie wykroczenia może zostać pociągnięta wyłącznie osoba fizyczna¹⁶. Mówiąc o osobie „działającej w imieniu pracodawcy”, należy mieć na myśli osoby zarządzające zakładem

¹¹ Przepisy części ogólnej Kodeksu wykroczeń stosuje się do wykroczeń przewidzianych w innych ustawach, jeżeli ustawy te nie zawierają przepisów odmiennych.

¹² Art. 1 § 1 k.w.

¹³ T. Liszcz, *op. cit.*, s. 467.

¹⁴ Art. 1 § 2 k.w.

¹⁵ Art. 5 k.w.

¹⁶ A.M. Świątkowski *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 1175, 1182.

pracy, mogą nimi być zarówno pracownicy, ale również osoby niepozostające w stosunku pracy, a zarządzające zakładem. Na pierwszym miejscu ustawodawca umieścił pracodawcę, ale osoby zarządzające zakładem pracy odpowiadają w takim samym stopniu¹⁷. Podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności karno-administracyjnej osoby działające w imieniu pracodawcy, ale niepozostające w stosunku pracy, stanowić będzie upoważnienie do dokonywania określonych czynności, jak na przykład do ustalania rozkładu czasu pracy, zawierania oraz rozwiązywania umów o pracę itp.¹⁸

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika mogą zostać popełnione przez działanie lub przez zaniechanie – w tym drugim przypadku chodzi o niedokonanie określonej czynności lub niepodjęcie określonych działań, mimo ustawowego obowiązku. Wykroczenia te mogą zostać popełnione zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej, co do zasady mogą mieć charakter czynów jednorazowych (jak na przykład zawarcie z pracownikiem umowy cywilnoprawnej, zamiast zawarcia umowy o pracę). Z czynem ciągłym mamy do czynienia tylko w sytuacji niedopełnienia obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników¹⁹.

Przechodząc do poszczególnych typów czynów zabronionych, to art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy penalizuje zachowanie sprawcy polegające na zawieraniu umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Art. 22 § 1, do którego odsyła ustawodawca w komentowanym przepisie, określa cechy stosunku pracy. Dla przypomnienia są to: osobiste świadczenie pracy, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika przełożonym w procesie pracy oraz ryzyko pracodawcy²⁰. Należy mieć na względzie, że Kodeks pracy przewiduje zasadę swobody wyboru

¹⁷ M. Barzycka-Banaszczyk *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 1998, s. 413.

¹⁸ A.M. Świątkowski *op. cit.*, s. 1176.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Zob. M. Skąpski, *Przedmiot i podmiot prawa pracy*, [w:] Z. Niedbała (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 33–37; K. Jaśkowski *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2009, s. 99–108; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 63–71.

formy zatrudnienia, co oznacza, że praca może być świadczona na podstawie umowy o pracę – a więc następuje tutaj zatrudnienie z całą „nadbudową” prawa pracy lub na podstawie umów cywilnoprawnych (na przykład na podstawie umowy o dzieło, zlecenia czy agencyjnej) – wówczas zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, jednakże pod warunkiem, że świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie wykazuje cech stosunku pracy. W komentowanym przepisie chodzi o takie zachowanie sprawcy, który zawiera z pracownikiem umowę cywilnoprawną, w przypadku gdy stosunek prawny łączący strony spełnia warunki przewidziane do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Należy pamiętać, że przy dokonywaniu oceny danej umowy, pod kątem zakwalifikowania jej jako umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej, decydujące znaczenie mają treść i cel umowy, a nie jej nazwa. Dlatego też samo przekonanie inspektora pracy o istnieniu stosunku pracy nie powinno być podstawą do wymierzenia grzywny, powinien on skorzystać, ze szczególnego uprawnienia, wynikającego z art. 63¹ Kodeksu postępowania cywilnego, do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Ma to istotne znaczenie z uwagi na fakt, że w przypadku wykroczeń nie ma zastosowania art. 11 Kodeksu postępowania cywilnego²¹, w myśl którego tylko ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego, co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Podkreślić należy, że wniosek inspektora pracy o ukaranie karą grzywny nie jest uzależniony od wcześniejszego orzeczenia sądu stwierdzającego, że stosunek prawny łączący strony umowy ma charakter stosunku pracy²².

Art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy dotyczy zachowania polegającego na niepotwierdzeniu na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Kwestia odpowiedzialności sprawcy za to wykroczenie bardzo ciekawie przedstawia się, biorąc pod uwagę treść art. 29 § 2 Kodeksu pracy, który to, w przypadku gdy umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej, nakłada obowiązek potwierdzenia pracownikowi

²¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.).

²² M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1230–1231.

na piśmie ustaleń co do stron umowy rodzaju umowy oraz jej warunków. Z brzmienia art. 281 ust. pkt 2 jednoznacznie wynika, że sprawca może ponieść odpowiedzialność karno-administracyjną tylko w przypadku niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej w formie ustnej, nie jest tutaj natomiast penalizowane zachowanie polegające na niepotwierdzeniu na piśmie rodzaju lub warunków danej umowy. Ponadto w myśl komentowanego przepisu nie będzie wykroczeniem działanie sprawy polegające na niepotwierdzeniu na piśmie faktu nawiązania stosunku pracy, na innej podstawie niż umowa o pracę, chodzić tutaj będzie głównie o stosunki pracy powstałe na podstawie wyboru, powołania, mianowania²³.

Następnym typem czynu zabronionego jest działanie sprawy polegające na nieprowadzeniu dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (art. 281 pkt 6 Kodeksu pracy). Chodzi tutaj o niewykonanie przez sprawcę jednego z jego podstawowych obowiązków, nałożonych przez art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy²⁴, precyzowanego przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika²⁵. W świetle powołanego rozporządzenia dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie oraz dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika stanowią akta osobowe pracownika²⁶. Odpowiedzialność sprawcy może dotyczyć czynu ciągłego, polegającego na systematycznym niewywiązywaniu się z wyżej wymienionych obowiązków lub może polegać na jednorazowym zaniedbaniu. Do odpowiedzialności może zostać pociągnięty tylko sprawca, który w ogóle nie prowadzi dokumentacji lub akt osobowych, nie jest zaś karane prowadzenie

²³ A.M. Świątkowski *op. cit.*, s. 1178–1179.

²⁴ J. Wratny, *op. cit.*, s. 717.

²⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. 1996, Nr 62, poz. 286 ze zm.).

²⁶ § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 28 maja 1996 r.

dokumentacji i akt osobowych w sposób niezgodny z przepisami wspomnianego rozporządzenia²⁷. Ustawą nowelizującą z 2 marca 2007 roku (Dz.U. Nr 64, poz. 426) do art. 281 Kodeksu pracy został dodany pkt 7, również odnoszący się do dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych. W myśl dodanego punktu karze grzywny podlega pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, która pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Karalność wyżej wymienionych typów zachowania ma na celu przeciwdziałanie nadużyciom ze strony pracodawcy w szczególności polegających na nielegalnym zatrudnianiu pracowników lub na braku określenia podstawy prawnej zatrudniania. Działanie te często podejmowane są w celu obejścia przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych²⁸.

Jeśli chodzi o wykroczenie dotyczące działania sprawcy polegającego na wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, to należy zwrócić szczególną uwagę na wymóg rażącego naruszenia prawa (art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy). Otóż pod pojęciem rażącego naruszenia prawa należy rozumieć działanie charakteryzujące się wysokim stopniem winy osoby, które je podejmuje, ponadto sprzeczność z prawem takiego działania jest dla każdego oczywista i zasługuje na społeczną dezaprobatę²⁹. Oznacza to, że karze nie będzie podlegało każde naruszenie przepisów, a tylko przypadki drastycznego naruszenia prawa. Ochronie prawnej w komentowanym przepisie będą podlegać stosunki pracy nawiązane nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także te, które powstały w wyniku wyboru, powołania, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę itp. Działanie sprawcy polegające na rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy będzie dotyczyło nie tylko naruszenia przepisów Kodeksu pracy, ale również innych ustaw regulujących materię wypowiedzania lub rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

²⁷ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 1180–1181.

²⁸ J. Wrątny, *op. cit.*, s. 717.

²⁹ *Ibidem*.

Zaznaczyć należy, że przy ocenie, czy mamy do czynienia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy, należy brać pod uwagę obiektywne kryteria, w przeciwnym razie, z uwagi na przykład na psychiczne nastawienie sprawcy, każdy przypadek mógłby być uważany za rażący. Zatem o rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy można mówić w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez podania przyczyny czy też w przypadku skrócenia terminu wypowiedzenia³⁰. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 56 § 1 Kodeksu pracy³¹. Tym samym Sąd Najwyższy uznał, że nie każde wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę będzie stanowiło rażące naruszenie przepisów prawa pracy³².

Stosowanie wobec pracowników innej kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników stanowi wykroczenie z art. 281 pkt 4 Kodeksu pracy. Sankcją wykroczeniową objęte jest tutaj działanie polegające na stosowaniu innych kar, niż przewidziane w przepisach prawa pracy, przy czym wykroczeniem będzie wymierzenie kary innego rodzaju, ale także stosowanie kar przewidzianych w przepisach prawa pracy, z tym że w zmodyfikowanej postaci³³. Przepis ten dotyczy tzw. kar regulaminowych, których katalog jest wymieniony w art. 108 Kodeksu pracy. Pod pojęciem kar regulaminowych nie można rozumieć innych środków dyscyplinujących pracownika lub eliminujących pracownika ze społeczności zakładowej. Na podstawie tego przepisu nie można karać pracodawców lub osób działających w jego imieniu, którzy stosowali kary regulaminowe, jednak nie przestrzegali trybu ich wymierzania³⁴.

Art. 282 pkt 5 penalizuje zachowanie polegające na naruszaniu przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych. W myśl tego przepisu sprawca podlega karze, jeżeli nie wywiązuje się z nałożo-

³⁰ A.M. Świątkowski *op. cit.*, s. 1179.

³¹ Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 5 września 1999 r., sygn. akt III ZP 5/99.

³² M.T. Romer, *op. cit.*, s. 1231.

³³ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 480.

³⁴ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 1180.

nego na niego obowiązku przestrzegania m.in. przepisów związanych z czasem pracy w zakresie normy dobowej, czasem pracy w porze nocnej czy przeciętną normą tygodniową w okresie rozliczeniowym. Kodeks pracy ponadto wyróżnia dwie grupy pracowników, które objęte są szczególnymi ochronnymi przepisami, mianowicie młodocianych i pracowników mających uprawnienie rodzicielskie. W przypadku naruszenia ich uprawnień sprawca również ponosi odpowiedzialność przewidzianą w art. 281 Kodeksu pracy³⁵. Wykroczenie to nawiązuje aż do trzech działów Kodeksu pracy (VI, VIII i IX) oraz do przepisów pozakodeksowych, wykonawczych i regulaminów pracy, co świadczy o szerokim zakresie penalizacji. Działanie sprawcy będzie polegać na naruszeniu któregokolwiek z przepisów ochronnych, nie ma znaczenia tutaj, czy pracownik poniósł szkodę³⁶.

Przechodząc do art. 282 Kodeksu pracy, na wstępie należy nadmienić, że określa on *de facto* cztery rodzaje typów czynów zabronionych. W odróżnieniu od art. 281 Kodeksu pracy, który przewiduje odpowiedzialność za naruszenie ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy, art. 282 Kodeksu pracy dotyczy odpowiedzialności powstającej, w wypadku gdy na pracodawcy spoczywa obowiązek wynikający z konkretnych okoliczności³⁷. Wszystkie niżej wymienione wykroczenia polegają na zachowaniu się wbrew obowiązkowi, a więc mogą być popełnione tylko przez zaniechanie³⁸.

Pierwsze z wykroczeń polega na niewypłacaniu w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, na bezpodstawnym obniżaniu wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo na dokonywaniu bezpodstawnych potrąceń (art. 282 § 1 pkt 1). Przepisy prawa pracy w sposób bardzo szczegółowy regulują kwestie terminów wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń majątkowych przysługujących pracownikom w związku z wykonywaną przez nich pracą. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługują na przykład dodatki

³⁵ M.T. Romer, *op. cit.*, s. 1232.

³⁶ J. Wratny, *op. cit.*, s. 718.

³⁷ M.T. Romer, *op. cit.*, s. 1232.

³⁸ J. Wratny, *op. cit.*, s. 719–720.

do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej czy też w godzinach nadliczbowych. Jeśli chodzi o potrącenia dokonywane ze świadczeń majątkowych przysługujących pracownikom, mogą one być dokonywane w przypadkach ściśle określonych przez Kodeks pracy. Szerokie ujęcie świadczeń majątkowych przysługujących pracownikom oraz wskazanie, że ochroną obejmowane są również świadczenia majątkowe, do których uprawnieni są członkowie rodziny pracownika, świadczy, iż przedmiotem ochrony w komentowanym przepisie są jakiegokolwiek świadczenia majątkowe związane z zatrudnieniem i przysługujące pracownikowi lub jego rodzinie. Karze grzywny więc będzie podlegać niedopełnienie obowiązku wypłacenia któregokolwiek z tych świadczeń³⁹. Podkreślić należy, że wykroczeniem będzie zarówno niewypłacenia wynagrodzenia za wykonaną pracę, jak i naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy pod warunkiem, że przysługują one z mocy odpowiednich przepisów⁴⁰.

Co się tyczy urlopów, to wykroczeniem w myśl art. 282 § 1 pkt 2 będzie nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu. Należy zwrócić tutaj uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, przepis ten dotyczy wyłącznie urlopu wypoczynkowego, a więc wykroczeniem nie będzie nieudzielenie na przykład urlopu okolicznościowego czy bezpłatnego. Po drugie, wykroczeniem również nie będzie nieudzielenie pracownikowi urlopu w zaplanowanym terminie lub jego przesunięcie, przepis ten bowiem penalizuje zachowanie sprawcy polegające na nieudzieleniu urlopu w ogóle w terminach przewidzianych w Kodeksie pracy lub też udzielenie co prawda urlopu⁴¹, ale w wymiarze niższym niż ten, do którego pracownik nabył prawo.

W art. 282 § 1 pkt 3 przedmiotem karalności jest niewydanie świadectwa pracy. Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca zobowiązany je wydać bez wniosku pracownika w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli wydanie

³⁹ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 1182.

⁴⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks...*, Warszawa 2004, s. 481.

⁴¹ *Ibidem*, s. 481.

świadczenia pracy nie jest wówczas możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem poczty albo doręcza go w inny sposób⁴². Termin, w którym pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy, jest istotny ze względu na ustalenie momentu, od którego można mówić o niewykonaniu tego obowiązku⁴³.

Czwarty typ wykroczenia, określony w art. 282 § 2 polega na niewykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sadem pracy. W wyniku nowelizacji z 1996 r. karalnością objęto także niewykonanie ugody zawartej przed komisją pojednawczą, co niewątpliwie podniosło rangę tych ugód⁴⁴.

Wszystkie wyżej wymienione wykroczenia z art. 281 i 282 Kodeksu pracy stanowią katalog zamknięty, zagrożony karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. W wyniku nowelizacji z 2007 r. zostało doprecyzowane zagrożenie karne poprzez określenie wysokości grzywny, jakie może zostać nałożona na sprawców wyżej wymienionych wykroczeń. Tym samym został uwzględniony postulat wskazujący, że gwarancje praworządności wymagają, aby w tym samym akcie prawnym, w którym został zamieszczony katalog czynów zabronionych, została określona wysokość sankcji karno-administracyjnych⁴⁵.

Dokonując podsumowania powyższych rozważań, należy jeszcze raz podkreślić, że wskazane wykroczenia nie są jedynymi wykroczeniami przeciwko prawom pracowników. Odpowiedzialność przewidziana w Kodeksie pracy ma charakter karno-administracyjny. W dużym uproszczeniu chodzi tutaj o to, że grzywna na sprawcę z jednej strony może zostać nałożona przez sąd, a z drugiej strony przez inspektora pracy w postępowaniu mandatowym.

System ochrony praw pracownika przewidziany w dziale XIII Kodeksu pracy został uzupełniony o odpowiedzialność prawnokarną przewidzianą w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego. Ponadto osoby,

⁴² § 2. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282).

⁴³ J. Wratny, *op. cit.*, s. 721.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 1181.

które są pracownikami i ponoszą odpowiedzialność na podstawie art. 281 Kodeksu pracy, mogą z tytułu naruszenia praw pracowniczych ponosić wobec pracodawcy odpowiedzialność typu pracowniczego, szczególnie materialną⁴⁶. O słuszności regulacji odpowiedzialności za wykroczenia, ale też za przestępstwa przeciwko prawom pracowników mogą świadczyć dane statystyczne, zgodnie z którymi przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2010 r. wyniosło 5301,3 tys.⁴⁷ Dla porównania postępowań karnych z art. 218 k.k. (naruszenie praw pracownika) w 2010 r. wszczęto 1613⁴⁸.

⁴⁶ J. Wratny, *op. cit.*, s. 719.

⁴⁷ Dane za stroną internetową: www.gus.pl (odczyt: 25.05.2011 r.).

⁴⁸ Dane za stroną internetową: www.statystyka.policja.pl (odczyt: 25.05.2011 r.).