

Przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy w latach 2018-2020 w świetle kontroli PIP

W latach 2018-2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie ponad **45,6 tys. kontroli**, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe. Zarówno w roku 2018, jak i w 2019, inspektorzy pracy przeprowadzili odpowiednio prawie 16,9 i 17,5 tys. takich kontroli, u blisko 16 tys. pracodawców. W roku 2020 liczba kontroli wyniosła blisko 11,3 tys. u ponad 10,6 tys. pracodawców. Podkreślenia wymaga, że średnio co piąta kontrola prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2018-2020, to kontrola, w trakcie której stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe.

Nieprawidłowości najczęściej ujawniano w branżach: **handel i naprawy** (24,3% ogółu kontroli w latach 2018-2020), przetwórstwo przemysłowe (17,6%), transport i gospodarka magazynowa (11,9%), budownictwo (10,7%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (6,2%) a także usługi administrowania (5,8%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątniem).

Analiza stosunku liczby kontroli przeprowadzonych w danej branży do ogólnej liczby kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, wskazuje, że mimo spadku ogólnej liczby kontroli odnotowanego w 2020 r., wskaźnik ten w kolejnych latach sprawozdawczych pozostaje na zbliżonym poziomie.

W zdecydowanej większości problematyka kontroli wypłacania świadczeń pracowniczych obejmowała zakłady **o zatrudnieniu do 9 osób** (48,2% ogółu kontroli prowadzonych w latach 2018-2020), a w dalszej kolejności podmioty o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (31,9%), zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób (13,1%) oraz zakłady o zatrudnieniu 250 osób lub powyżej (6,9%).

Najwięcej kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe przeprowadzili inspektorzy pracy na terenie województwa śląskiego, wielkopolskiego i mazowieckiego. Na uwagę zasługuje województwo mazowieckie, gdzie procentowy udział kontroli wynagrodzeniowych z roku na rok wzrasta (w 2018 r. – 9,6% ogółu kontroli tej tematyki, w 2019 r. – 10,1%, w 2020 r. – 12,3%, w okresie III-XII.2020 r. – 12,9%).

W trakcie kontroli najczęściej ujawniano naruszenia w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzenia (47,3% kontroli w 2018 r., 47,7% kontroli w 2019 r., 49,4% kontroli w 2020 r.), wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (28,8% kontroli w 2018 r., 26%

kontroli w 2019 r., 26,1% kontroli w 2020 r.), rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (23,7% kontroli w 2018 r., 18,8% kontroli w 2019 r., 17,3% kontroli w 2020 r.) oraz miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia (16,9% kontroli w 2018 r., 26,9% kontroli w 2019 r., 30,2% kontroli w 2020 r.).

Na podstawie przepisu art. 15g ust. 12 *ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (Dz. U. poz.1842 z późn. zm.) właściwi okręgowi inspektorzy pracy otrzymują kopie porozumienia ustalającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od pracodawców ubiegających się o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.

Ponadto w oparciu o art. 15zf ust. 5 ww. ustawy okręgowym inspektorom pracy przedkładane są porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15zf ust. 1 pkt 2 ww. ustawy) oraz porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu (art. 15zf ust. 1 pkt 3 ww. ustawy).

Według stanu na dzień 5 lutego 2021 r. w okręgowych inspektoratach pracy zarejestrowano łącznie **27 705 porozumień** zgłoszonych przez 24 378 podmiotów, zawierających postanowienia w przedmiocie:

- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy – art. 15g ust. 8 oraz ust. 11-15 ww. ustawy (22 059),
- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego - art. 15g ust. 6 oraz ust. 11-15 ww. ustawy (7 608),
- wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy - art. 15zf ust. 1 pkt 2 oraz ust. 4 ww. ustawy (1 531),
- stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę - art. 15zf ust. 1 pkt 2 oraz ust. 4 ww. ustawy (1 373).

Wśród kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, **566 dotyczyło podmiotów**, u których wcześniej zawarto ww. porozumienia (stan na dzień 11 lutego 2021 r.).

W latach 2018-2019 do Państwowej Inspekcji Pracy corocznie wpływało ponad 54 tys. skarg, zawierających ponad 100 tys. problemów/przedmiotów w nich poruszanych. W 2020 r. - spadła liczba napływających skarg (o 9%) oraz liczba zagadnień poruszanych w nich przez skarżących (o 18%).

Mimo spadku ogólnej liczby skarg w 2020 r. stosunek liczby skarg, w których podnoszono kwestie wynagrodzeniowe, do ogólnej liczby skarg pozostał na poziomie zbliżonym do lat poprzednich, wynosząc odpowiednio 47,8% w 2018 r., 47,5% w 2019 r. oraz 44,8% w 2020 r. (44,1% w okresie III-XII 2020 r.). Podobny był także udział procentowy przedmiotów skargowych dotyczących kwestii płacowych w ogólnej liczbie zagadnień skargowych (37,1% w latach 2018-2019, 38,1% w 2020 r.).

W 2020 r. o blisko 23% w stosunku do roku poprzedniego spadła liczba wszystkich przeprowadzonych kontroli, zaś w przypadku kontroli podjętych w następstwie skarg, w których podnoszono kwestie wynagrodzeniowe, spadek ten był zdecydowanie wyższy (36,5%). Udział tego typu kontroli w liczbie kontroli ogółem spadł z poziomu 22,5% w 2019 r. do 18,4% w roku 2020 (16,9% w okresie III-XII.2020 r.).

Pomimo znaczących spadków liczby kontroli w porównaniu z rokiem poprzednim (w branżach: handel i naprawy o 31,2%, przetwórstwo przemysłowe o 35,0%, transport i gospodarka magazynowa o 41,0%, budownictwo o 38,2%, usługi administrowania o 48,7%), w 2020 r. niezmienna pozostaje pozycja poszczególnych branż na liście najczęściej kontrolowanych. Nadal dominują kontrole przeprowadzone w następstwie skarg, w których podnoszono kwestie wynagrodzeniowe w branżach: **handel i naprawy** (20,2% ogółu kontroli prowadzonych w tym zakresie), przetwórstwo przemysłowe (15,6%), transport i gospodarka magazynowa (14,6%) i budownictwo (11,6%).

Przedmiotem zgłaszanych skarg w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy były najczęściej:

- niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz zaniżanie jego wysokości,
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę,

- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej jako roboczej,
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby,
- niewypłacanie lub obniżanie należności z tytułu podróży służbowej,
- niewypłacanie odprawy pieniężnej przysługującej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Należy odnotować wzrost w 2020 r. (w stosunku do roku 2019) liczby przypadków, w których skarżący podnosili zarzut wypłacenia wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wypłaty wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy w latach 2018-2020 skierowali do pracodawców **15,9 tys. decyzji** nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko **278,1 mln zł** dla 112,4 tys. pracowników.

Analiza decyzji nakazujących pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi wskazuje, że w latach 2018-2020 największe zaległości względem pracowników stwierdzono u pracodawców należących do następujących branż:

- **przetwórstwo przemysłowe** – 28,1% wszystkich decyzji płacowych na kwotę 132,0 mln zł,
- budownictwo – 11,8%, na kwotę 33,7 mln zł,
- handel i naprawy – 16,8%, na kwotę 23,6 mln zł.

Jednocześnie w związku z ujawnionymi w latach 2018-2020 w trakcie kontroli nieprawidłowościami:

- skierowano do pracodawców blisko 70,5 tys. wniosków w wystąpieniach dotyczących ponad 1 154,5 tys. pracowników.
- wydano blisko 8,2 tys. poleceń ustnych dotyczących 26,5 tys. pracowników.

Jednocześnie w związku z ujawnionymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami:

- w **2018 r.:**

- na 4 173 osoby nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego na kwotę ponad 5 mln 190 tys. zł (przeciętnie – 1 243 zł),
- skierowano 686 wniosków o ukaranie do sądu,

- wobec 3 536 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego;
- w **2019** r.:
- na 4 440 osób nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego na kwotę ponad 5 mln 502 tys. zł (przeciętnie – 1 239 zł),
 - skierowano 400 wniosków o ukaranie do sądu,
 - wobec 3 186 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego;
- w **2020** r.:
- na 2 686 osób nałożono grzywnę w drodze mandatu karnego na kwotę ponad 3 mln 243 tys. zł (przeciętnie – 1 207 zł),
 - skierowano 220 wniosków o ukaranie do sądu,
 - wobec 2 412 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Dzięki działaniom inspektorów pracy w latach 2018-2020 w następstwie zastosowanych decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń **182,9 tys. pracowników** otrzymało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad **173,7 mln zł**, w tym:

- w 2018 r. – 73,9 tys. pracowników, 80,6 mln zł (średnio 1 090 zł/osobę),
- w 2019 r. – 83,3 tys. pracowników, 59 mln zł (średnio 706 zł/osobę),
- w 2020 r. – 25,6 tys. pracowników, 34,1 mln zł (średnio 1 333 zł/osobę).

Wyniki kontroli za lata 2018-2020, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, wskazują że **stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy **utrzymuje się wciąż na niezadowalającym poziomie**.

Z uwagi na ograniczenia w prowadzeniu kontroli, wprowadzone w marcu 2020 r. w reakcji na wzrastające zagrożenie epidemiczne, obraz ten jest siłą rzeczy niepełny, albowiem dane statystyczne dotyczące działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy uległy istotnemu obniżeniu w porównaniu z latami poprzednimi. Nie jest możliwe zatem wyprowadzenie kategoriycznych i jednoznacznych wniosków. Zarówno realna skala nieprawidłowości, jak również szczegółowa ocena wyników kontroli w tym zakresie, możliwa będzie dopiero po ustaniu pandemii.

Pracodawcy wskazują, że zasadniczym powodem nieterminowości w wypłacaniu świadczeń pieniężnych, jak również niewypłacaniu świadczeń, są trudności w zachowaniu płynności finansowej. Jako przyczynę tego stanu rzeczy kontrolowane podmioty wskazują m.in. niewywiązywanie się kontrahentów ze zobowiązań, co w efekcie niejednokrotnie wywiera negatywne skutki dla pracowników.

Niedopełnienie obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę zobowiązani tłumaczą trudnościami ekonomicznymi, finansowymi, zadłużeniem, ograniczeniami w uzyskaniu kredytów gotówkowych albo bardzo utrudnionym do nich dostępem spowodowanym stanem pandemii. Sytuacja taka w szczególności dotyczy przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność w realnie zagrożonych skutkami pandemii branżach np. gastronomii, hotelarstwie czy transporcie. Przedsiębiorcy, próbując ratować firmę, w pierwszej kolejności regulują swoje zobowiązania względem kontrahentów, natomiast bieżąca wypłata świadczeń należnych pracownikom odkładana jest na później. W niektórych przypadkach nieterminowość przekształca się w całkowite zaprzestanie wypłat, a zaległości sięgają nawet kilku miesięcy.

Przeprowadzone **kontrole wykazały**, że nadal ujawniane są przypadki lekceważenia elementarnych przepisów prawnej ochrony pracy. Niektórzy pracodawcy popełniają wykroczenia, dążąc do optymalizacji własnych kosztów z pokrzywdzeniem pracowników. Przerzucano ryzyko prowadzonej działalności na pracowników nie wypłacając wynagrodzeń lub innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie tylko ze względu na niedające się usunąć trudności finansowe, lecz również celem przeznaczenia kwot z funduszu wynagrodzeń na realizację innych zobowiązań firmy bez pozyskiwania dodatkowych środków.

Niekompletność, niejasność czy niespójność przepisów prawa wewnątrzskładowego w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę, względnie innych świadczeń pieniężnych, w ocenie kontrolujących, również wynikała przede wszystkim z braku dostatecznej wiedzy na temat reguł kształtowania prawa do wynagrodzenia.

Uwzględniając, iż nieprawidłowe naliczenia świadczeń ze stosunku pracy wielokrotnie wynikały z błędnej interpretacji przepisów lub ich nieznajomości, wskazać należy, że w ostatnim okresie istotny wpływ na to mają częste zmiany stanu legislacyjnego, znaczny poziom skomplikowania przepisów oraz fakt, iż poszczególne regulacje zawarte są w wielu aktach prawnych, zarówno ustawach jak i rozporządzeniach wykonawczych, o których istnieniu kontrolowani często nawet nie wiedzą.

Wśród innych przyczyn powodujących niewypłacenie lub zaniżenie należnych świadczeń pracowniczych należy wymienić:

- pomyłki w obliczeniach, wynikające nie tylko z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń, ale również ze zbyt dużego obciążenia pracą pracowników służb kadrowo–płacowych.
- błędy wynikające z nieprawidłowej konfiguracji używanych programów i systemów kadrowo–płacowych;

- nieprecyzyjne regulacje w zakresie terminu wypłaty niektórych świadczeń pracowniczych, w tym np. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnych lub rentowych;
- nieporozumienia pracodawców z pracownikami, skutkujące wstrzymaniem wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy;
- przyjęcie niewłaściwej metody obliczania, wpływającej na zaniżenie takich świadczeń pracowniczych jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czy wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

Nie bez znaczenia na wypłatę świadczeń pracowniczych pozostaje również przyznawana przedsiębiorcom pomoc państwa w formie dofinansowania wynagrodzeń pracowników (przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, wypłata ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie COVID-19), która wpływa na łagodzenie tych skutków pandemii.

Państwowa Inspekcja Pracy korzystając z przyznaných uprawnień, reaguje na wszelkie naruszenia przepisów prawa w zakresie dotyczącym wypłaty świadczeń pracowniczych, w tym wynagrodzeń wynikających ze stosunku pracy. Znaczna część środków prawnych wydanych w wyniku czynności kontrolnych zostaje wyegzekwowana jeszcze w trakcie kontroli, co bezpośrednio wpływa na eliminację naruszeń i daje natychmiastowy skutek w postaci m. in. wypłaty zaległych należności dla pracownika. Podkreślić należy, że w omawianym okresie, w następstwie zastosowanych decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń **182,9 tys. pracowników** otrzymało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę ponad **173,7 mln zł**.