

WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Jedną z najistotniejszych funkcji, jaką pełnią przepisy prawa pracy, jest funkcja ochronna. Organem państwowym, którego zadaniem jest ochrona praworządności w stosunkach pracy, jest Państwowa Inspekcja Pracy. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlegają pracodawcy - a w zakresie wyłącznie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy, niebędący pracodawcami - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- Celem kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy jest ustalenie, czy pracodawca lub inny podmiot, na rzecz którego osoby fizyczne świadczą pracę, przestrzega przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

DEFINICJA WYKROCZENIA

- Przepisy ustawy z 20 maja 1971 r. - Kodeks wykroczeń (j.t. Dz.U. z 2007 r. Nr 109, poz. 756 z późn.zm.) nie definiują wprost pojęcia wykroczenie. Posiłkując się ustawowo określoną podstawą odpowiedzialności można uznać, iż wykroczeniem jest czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. W rozumieniu przepisów czynem jest zarówno działanie, jak i zaniechanie działania, do którego sprawca był obowiązany. Czyn wyczerpujący znamiona wykroczenia uważa się za popełniony w czasie, w którym sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- Do odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika mogą być pociągnięci sprawcy czynów popełnionych zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej.
- Czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi. Czyn zabroniony popełniony jest nieumyślnie, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- Stroną w postępowaniu w sprawach o wykroczenia jest **obwiniony**.
Obwinionym jest osoba, przeciwko której wniesiono wniosek do sądu o ukaranie w sprawie o wykroczenie.

Uprawnienia inspektorów pracy

- Uprawnienia inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy obejmują ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w szczególności w art. 281-283 k.p. W tych sprawach inspektor pracy bierze udział w charakterze oskarżyciela publicznego.
- Inspektorzy pracy dysponują wystarczającymi uprawnieniami pozwalającymi na ujawnianie naruszeń przepisów prawa pracy, a w przypadkach stwierdzenia naruszeń objętych katalogiem wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w kodeksie pracy i innych ustawach - pociągnięcia sprawców do odpowiedzialności.

Uprawnienia inspektorów pracy

- W zależności od okoliczności, sposobu działania sprawcy, pobudek popełnienia czynu zabronionego inspektor pracy może:
 - 1) poprzestać na zastosowaniu pouczenia, zwróceniu uwagi, udzieleniu ostrzeżenia sprawcy,
 - 2) wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych naruszeń prawa pracy,
 - 3) nałożyć na sprawcę grzywnę w drodze mandatu karnego.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- Orzekanie w sprawach o wykroczenia następuje na podstawie kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.
- W sprawach o wykroczenia w pierwszej instancji orzeka sąd rejonowy, w którego okręgu popełniono wykroczenie. Rozstrzyganie spraw następuje w wydziałach grodzkich sądów rejonowych, jeżeli takich wydziałów w sądach rejonowych nie powołano, rozpoznaje wydział karny. Kara grzywny, jaką może nałożyć sąd grodzki, może wynieść od 1000 zł nawet do 30 000 zł.

Wykroczenia - art. 281 k.p.

○ Artykuł 281 k.p. - zachowania polegające na:

- 1) zawieraniu umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę,
- 2) niepotwierdzeniu na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- 3) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- 4) stosowaniu wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) naruszeniu przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) nieprowadzeniu dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- 7) pozostawieniu dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

- Stronami stosunku pracy są pracodawca i pracownik. Wymienione zachowania mogą być zakwalifikowane jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika tylko wtedy, gdy dopuści się ich pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, którzy, będąc obowiązani do podejmowania decyzji, nie dopełnili ciążącego na nich obowiązku.
- Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna.

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

- *Zasadniczymi elementami stosunku pracy - w myśl art. 22 § 1 k.p. - są: po stronie pracodawcy - zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem i na ryzyko zatrudniającego, po stronie pracownika - zobowiązanie się do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.*
- *Świadczenie pracy może odbywać się nie tylko na podstawie umowy o pracę. Podstawą prawną wykonywania pracy, świadczenia usług może być także umowa cywilnoprawna, np. umowy-zlecenie, umowy o dzieło i inne. Powszechnie akceptowany jest pogląd, iż dla zakwalifikowania danego stosunku zatrudnienia istotna jest nie tylko nazwa i treść umowy, lecz także sposób jej realizacji.*

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

- W razie zaistnienia rozbieżności co do zawartego w umowie charakteru łączącego strony stosunku prawnego, w szczególności gdy w zawartej umowie w zrównoważonym stopniu występują cechy charakterystyczne właściwe zarówno dla stosunku pracy, jak i zatrudnienia cywilnoprawnego, o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel przyświecający stronom umowy w chwili jej zawierania, a nie literalne brzmienie jej postanowień.

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

CECHY STOSUNKU PRACY

- *Dla stwierdzenia, że praca jest świadczona w ramach umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej, konieczne jest ustalenie, że w zawartej i wykonywanej umowie, na podstawie której świadczona jest praca, przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego, obejmujące w szczególności:*

osobisty charakter świadczenia pracy określonego rodzaju.

Wyrażony przez objętą umową zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy. Umowy cywilnoprawne dopuszczają możliwość świadczenia umówionej pracy także przy pomocy innych osób. Konsekwencją osobistego charakteru świadczenia pracy jest, że z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa z mocy samego prawa (art. 631 k.p.).

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

b) Wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy, osoby działającej w jego imieniu powierzonej pracy:

- 1) w granicach określonych treścią umowy o pracę z uwzględnieniem art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a także polecenia wykonywania innej pracy, gdy przepis szczególny dopuszcza możliwość jej powierzenia (np. art. 42 § 4 k.p.),
- 2) w ramach ustalonego rozkładu czasu pracy,
- 3) w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę,
- 4) po uprzednim zaznajomieniu przez pracodawcę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na określonym stanowisku, podstawowymi uprawnieniami.

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

Świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy - osobowe, produkcyjne i socjalne.

Ryzyko osobowe polega na przejęciu przez pracodawcę odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika, sprawcę szkody, osobie trzeciej zaistniałą w związku z wykonywaniem umówionej pracy a także innych czynności w interesie pracodawcy

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

Miejsce świadczenia pracy –

jest istotnym elementem treści umowy o pracę. Jest to miejsce pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, w którym wykonywane są czynności właściwe dla danego rodzaju pracy. Określone w umowie o pracę miejsce świadczenia pracy jest zwykle stałym miejscem pracy, jednakże pracownik w sytuacjach określonych przepisami jest obowiązany wykonywać pracę także w każdym innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Przykładem pracowników, którym wyznaczane są różne miejsca pracy, są pracownicy specjalności budowlanych przesuwani z budowy na budowę odpowiednio do zmieniającego się frontu robót, pracownicy wykonujący zadania w podróży służbowej.

Naruszanie przepisów dotyczących nawiązywania stosunku pracy

- **Czas świadczenia pracy** - określony w umowie o pracę to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym do wykonywania pracy.
- **Prawo do wynagrodzenia.**
- Wynagrodzenie za pracę jest obligatoryjnym świadczeniem pieniężnym, o charakterze ekwiwalentnym, integralnie związanym z umową o pracę. Przysługujące pracownikowi wynagrodzenie powinno być określone w umowie o pracę.
- Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej. Kodeks pracy dopuszcza możliwość częściowej wypłaty wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna (wynagrodzenie uzupełniające w naturze) tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Zaniechanie potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę

- Treść i forma umowy o pracę - bez względu na rodzaj umowy - powinna odpowiadać warunkom określonym odpowiednio przepisami art. 29 § 1 i 2 k.p. Zgodnie z ustawowym wymogiem umowę o pracę określającą strony umowy, rodzaj umowy, datę zawarcia oraz warunki pracy, w szczególności: rodzaju pracy; miejsca wykonywania; wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy - zawiera się w formie pisemnej.

Zaniechanie potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę

- Brak pisemnego potwierdzenia rodzaju i warunków umowy przed podjęciem pracy przez pracownika nie skutkuje nieważnością dokonanych uzgodnień werbalnych. W takim przypadku pracodawca powinien, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić na piśmie ustalenia stron umowy co do rodzaju umowy oraz jej warunków.
- Zgodnie z art. 281 pkt 2 k.p., przez inspektora pracy może być sankcjonowane jedynie niedopełnienie - bez względu na przyczynę - obowiązku potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Natomiast jest bez znaczenia czy zaniechanie przez sprawcę obowiązku nastąpiło z winy umyślnej, czy nieumyślnej.

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedaniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalną jednostronną czynnością prawną dopuszczoną przepisami dla obu stron stosunku pracy. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę na okres próbny oraz umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być dokonane na piśmie ze wskazaniem, kto wypowiada, komu i z jaką datą. W oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie - prawdziwa i konkretna, bez względu na to, czy jest to przyczyna leżąca po stronie pracownika czy pracodawcy.
- Umowa na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy, a także umowa na czas wykonania określonej pracy nie może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzeniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- Umowa na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy może być rozwiązana za wypowiedzeniem, jeżeli strony - w umowie - przewidziały możliwość jej rozwiązania w takim trybie.
- Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Nie jest więc konieczne powoływanie się na nadzwyczajne, szczególne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie. Wystarczy stwierdzenie zaistnienia tego rodzaju sytuacji, która w okolicznościach sprawy dostatecznie potwierdza, że pracodawca ma słuszny interes w rozwiązaniu umowy o pracę.

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzeniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- Przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę mogą być naruszone w przypadku:
 - 1) niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 3 k.p.);
 - 2) niezachowania okresów wypowiedzenia właściwych dla umów na okres próbny (art. 34 k.p.) oraz umowy na czas nieokreślony (art. 36 k.p. ewentualnie z uwzględnieniem art. 361 k.p.);
 - 3) brak zawiadomienia reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.) z wyłączeniem zwolnienia z takiego obowiązku w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 411 k.p.) oraz wypowiedzaniu pracownikom warunków pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy - Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn.zm.);

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzeniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

4) wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

5) naruszenia ochrony wynikającej z przepisów szczególnych, np.:

- art. 13 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 z późn.zm.) przysługującej pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy (rozwiązanie stosunku pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu wymaga uprzedniej zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej),

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzaniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- ⊙ Zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga zachowania wymogu co do:

1) formy - oświadczenie pracodawcy ma być złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz wskazaniem konkretnej przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie (np. zawinione przez pracownika.... naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu..., polegające na: spożywaniu alkoholu w zakładzie pracy i częstowanie innych pracowników alkoholem w czasie pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia; niewykonanie - bez uzasadnionej przyczyny - polecenia służbowego przystąpienia do pracy przy usuwaniu awarii przenośnika taśmowego na Wydziale II zagrażającej ciągłości dozowania komponentów),

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzeniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- ⦿ terminu - w okresie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Jest to termin zawity, nieprzekraczalny. Czynność dokonana po upływie takiego terminu jest bezskuteczna, chyba że termin zostanie przywrócony.

Rażące naruszenie prawa przez pracodawcę przy wypowiedzeniu, rozwiązywaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy

- ⦿ współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 52 § 3 k.p.) - polega odpowiednio na: zwróceniu się w sprawie uzyskania opinii po zawiadomieniu o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę; uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu pracownikiem (art. 32 § 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.),
- ⦿ zamieszczenia w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1).

- Z brzmienia wymienionego przepisu wynika, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Koniecznym warunkiem jest jednoczesne spełnienie dwóch przesłanek:

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1).

- ⦿ Muszą to być podstawowe obowiązki pracownicze.
- ⦿ Naruszenie to ma być ciężkie. Ciężkość naruszenia obowiązków pracowniczych należy oceniać na podstawie całokształtu okoliczności, ze szczególnym uwzględnieniem stopnia winy pracownika (umyślność, rażące niedbalstwo), wagi naruszonych interesów pracodawcy, rozmiaru szkody pracodawcy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

W myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych może być uznane w szczególności:

- zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- zabór mienia pracodawcy,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo spożywanie alkoholu w czasie pracy,
- wyrządzenie szkody, także przez ujawnienie tajemnicy służbowej,
- naruszenie obowiązków pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi obowiązanemu do zapewnienia bezpiecznej pracy można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu obowiązków,
- dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

3.2 . Popęłnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, w rozumieniu przepisów kodeksu karnego, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku.

- ⦿ Przesłępstwo to uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, stanowi art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Obydwa te stany są faktycznie od siebie niezależne i każdy z nich umożliwia pracodawcy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia,.

Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.).

Wykonywanie niektórych zawodów wymaga legitymowania się szczególnymi uprawnieniami, np. kierowca - prawo jazdy, wykonujący samodzielne funkcje w budownictwie - uprawnienia budowlane, spawacz - książka spawacza, lekarz - prawo wykonywania zawodu. Możliwością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może skutkować każda, bez względu na okoliczności, zawiniona przez pracownika utrata uprawnień warunkujących zatrudnianie na określonym stanowisku pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz bez wypowiedzenia wymaga formy pisemnej. Dla spełnienia warunku uznania skuteczności złożonego pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest niezbędne stwierdzenie, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Natomiast nie jest konieczne, aby adresat zapoznał się z takim oświadczeniem w sposób dostateczny, a w szczególności z podanymi w piśmie pracodawcy przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę i pouczeniem o przysługujących adresatowi środkach odwoławczych.
- ❑ W razie sporu konieczne jest wykazanie, że adresat miał możliwość zapoznać się z treścią oświadczenia, czyli zaistniała sytuacja, w której rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli zależało tylko od pracownika.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ⦿ Istotą wykroczenia z art. 281 pkt 3 jest kwalifikowane rażące naruszenie przepisów prawa pracy o wypowiedaniu stosunku pracy oraz rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Rażące naruszenie prawa występuje w sytuacji, w której nie ma wątpliwości co do prawa obowiązującego również w zakresie wykładni, a naruszenie prawa powoduje skutki społeczne niedające się pogodzić z wymaganiami praworządności.
- ⦿ **Wykroczenie może być popełnione zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej.**

Stosowanie wobec pracowników kar o odpowiedzialności porządkowej

Zamieszczony w art. 108 § 1 i 2 k.p. katalog kar porządkowych obejmuje:

- 1) karę upomnienia albo karę nagany - za nieprzestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować: karę upomnienia, karę nagany;
- 2) karę pieniężną - za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Stosowanie wobec pracowników kar o odpowiedzialności porządkowej

- Stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach kodeksu pracy i innych ustaw o odpowiedzialności porządkowej stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Wykroczeniem przeciwko prawom pracownika będzie np. ukaranie:
 - 1) karą ostrzeżenia,
 - 2) karą nagany z ostrzeżeniem,
 - 3) karą pieniężną za inne przewinienia niż nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
 - 4) karnym przesunięciem (czasowym lub stałym) na inne stanowisko pracy.

Stosowanie wobec pracowników kar o odpowiedzialności porządkowej

Wykroczeniem przeciwko prawom pracownika nie będzie np.:

1) naruszenie przepisów proceduralnych (brak wysłuchania pracownika, zastosowanie kary po upływie ustawowych terminów);

2) zastosowanie kary pieniężnej:

- za inne przewinienia niż nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,

Stosowanie wobec pracowników kar o odpowiedzialności porządkowej

Sprawca wykroczenia z art. 281 pkt 4 k.p. podlega karze grzywny bez względu na to, czy popełnił je z winy umyślnej czy nieumyślnej.

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Ustawową definicję pojęcia "czas pracy" zawiera art. 128 k.p. Zgodnie z wymienionym przepisem czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Do czasu pracy podlegają wliczeniu niektóre okresy niewykonywania pracy, np. przestój spowodowany przyczynami, za których zaistnienie odpowiedzialność ponosi pracodawca (z tytułu ryzyka); przerwy w pracy i zwolnienia od pracy wliczane do czasu pracy z mocy prawa.

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Ogólny wymiar czasu pracy - w myśl art. 129 k.p. - nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy z uwzględnieniem odrębności dotyczących systemów czasu pracy: równoważnego, pracy w ruchu ciągłym, skróconego tygodnia pracy, weekendowej.

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Naruszenie przepisów o czasie pracy nastąpił np. w przypadkach:

- ⦿ przekroczenia dopuszczalnej normy dobowej, tygodniowej;
- ⦿ niezapewnienia minimalnego wymiaru okresu nieprzerwanego odpoczynku dobowego, tygodniowego;
- ⦿ zlecenia pracownikom zatrudnionym w handlu pracy zakazanej w święta (art. 1519 k.p.): Nowy Rok, święta Wielkiej Nocy, 1 Maja, 3 Maja, w pierwszy dzień Zielonych Świątek, w Boże Ciało, 15 sierpnia - w święto Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny, Wszystkich Świętych (1 listopada), Święto Niepodległości (11 listopada), święta Bożego Narodzenia - także jeżeli przypada w niedzielę;
- ⦿ nie zapewnienie co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy pracownikom zakładu, w którym odbywa się praca w niedzielę (art. 15112 k.p.);
- ⦿ uchylania się od zapewniania pracownikom wykonującym pracę w niedzielę i w święta - u pracodawcy, u którego praca w tych dniach jest dozwolona - innego dnia wolnego od pracy (art. 15111 k.p.);

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnieniu młodocianych

- ⦿ naruszenia przepisów ograniczających możliwość zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 i 2 k.p.);
7) przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (151 § 3-5 k.p.);
- ⦿ zatrudniania w godzinach nadliczbowych osób legitymujących się ustalonym stopniem niepełnosprawności (art. 15 ust. 3 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych - j.t. Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn.zm.);
- ⦿ zatrudniania w godzinach nadliczbowych kobiet w ciąży, pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do lat 4 - bez ich zgody (art. 178 § 1 i 2 k.p.);
- ⦿ nieprzestrzeganie zakazu zatrudniania pracowników w porze nocnej w wymiarze ponad 8 godzin, jeżeli wykonują prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym albo umysłowym;

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

- ⦿ zatrudniania w wymiarze ponad 8 godzin na dobę pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia; pracownic w ciąży; pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4 bez ich zgody (art. 148 k.p.);
- ⦿ nie udzielenie pracownikowi wykonującemu pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy innego dnia wolnego w terminie z nim uzgodnionym (art. 1513 k.p.).

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

- Kwestie dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem - w zakresie powszechnie obowiązującym - są uregulowane przepisami działu VIII kodeksu pracy - art. 176 k.p. i następne oraz przepisami aktów wykonawczych do tej ustawy. Wykroczeniem z art. 281 pkt 5 k.p. jest niedopełnienie któregośkolwiek z obowiązku określonego wyżej wymienionymi przepisami w zakresie eliminowania negatywnych skutków świadczenia pracy, w szczególności w warunkach objętych:

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnieniu młodocianych

- ❑ **Zakazem zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych (art. 176 k.p.), wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545 z późn.zm.). Zakaz zatrudniania kobiet na stanowiskach pracy objętych wykazami ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Oznacza to, że pracodawca nie może zatrudniać pracownic na stanowiskach objętych wykazami, nawet za ich zgodą.**
- ❑ **Zakazem zatrudniania pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią przy pracach wzbronionych bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne (art. 176 i 179 k.p.).**

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

- ⦿ Zakazem zatrudniania pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią przy innych pracach wzbronionych oraz w wypadku przeciwwskazań wynikających z orzeczenia lekarskiego (art. 176 i 179 k.p.).
- ⦿ Ochroną stosunku pracy w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego (art. 177 k.p.) obejmującą:

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

- ❑ zakaz (w zakresie uregulowanym przepisami) wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (zakaz nie dotyczy pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca);
- ❑ obowiązek przedłużenia do dnia porodu umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży; obowiązek taki nie zachodzi w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- ❑ dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i uzgodnienia z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy o pracę.

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnieniu młodocianych

- ❑ Zakazem zatrudniania w godzinach nadliczbowych pracownicy w ciąży oraz pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 4 (art. 178 k.p.).
- ❑ Zakazem zatrudniania w porze nocnej pracownicy w ciąży (art. 1781k.p.).

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

- ❑ **Obowiązkiem udzielenia uprawnionemu pracownikowi urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 4 (art. 186 k.p.).**
- ❑ **Obowiązkiem udzielenia przerwy w pracy na karmienie dziecka piersią (art. 187 k.p.).**

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

- ❑ Zwolnieniem od pracy pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 k.p.).**

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Zatrudnianie młodocianych

- ❑ Pracownikiem - zgodnie z art. 22 § 2 k.p. - może być osoba, która ukończyła 18 lat. Wyjątkiem od tej powszechnie obowiązującej reguły jest możliwość nawiązywania stosunku pracy z osobami młodocianymi (w rozumieniu kodeksu pracy są to osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 lat) na warunkach określonych szczególnymi uregulowaniami. Takimi uregulowaniami są przepisy art. 190 i nast.

Naruszenie przepisów o: czasie pracy, uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniani młodocianych

Każde naruszenie przepisów działu IX kodeksu pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Karalne naruszenie przepisów o zatrudniani młodocianych.

Niedopełnienie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

- ❑ Znamiona wykroczenia wyczerpuje stan, w którym pracodawca nie prowadzi:
- ❑ dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy akt osobowych pracownika albo obu takich zbiorów.

Niedopełnienie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

Za wykroczenie przeciwko prawom pracownika należy uznać nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej lub nieprowadzenie akt osobowych pracownika w sposób i w zakresie określonym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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. Nr 62, poz. 286 z późn.zm.).

Przechowywanie dokumentacji osobowej lub płacowej w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie należytego przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej, w szczególności przechowywania w warunkach zapewniających jej należyłą ochronę przed zniszczeniem i kradzieżą. Minimalne wymagania dla obiektów i pomieszczeń, w których ma być przechowywana przez pracodawców dokumentacja osobowa i płacowa, określił Minister Kultury rozporządzeniem z 15 lutego 2005 r. (Dz.U. Nr 32, poz. 284).

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Artykuł 282 § 1 i 2 k.p. penalizuje zachowania osoby, która wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi:

- ❑ nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika; bezpodstawnym obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę lub świadczenia; dokonaniu bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia;
- ❑ nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnym obniżeniu wymiaru tego urlopu;
- ❑ nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy;
- ❑ nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika .

Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie jest obligatoryjnym świadczeniem pieniężnym, o charakterze ekwiwalentnym, przysługującym pracownikowi za pracę wykonaną w ramach zawartego z pracodawcą stosunku pracy. Kodeks pracy dopuszcza możliwość częściowej wypłaty wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna (wynagrodzenie uzupełniające w naturze) tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Inne składniki wynagrodzenia to:

- ❑ Za czas przestoju.
- ❑ Za czas powstrzymania się od pracy.
- ❑ Za czas nieprzepracowany w związku z niedopuszczalnością przekroczenia 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy
- ❑ Za czas dyżuru.
- ❑ Za pracę w porze nocnej.
- ❑ Za pracę w godzinach nadliczbowych.
- ❑ Prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ✓ Uchybienie terminowi wypłaty wynagrodzenia za pracę
- ✓ Uchybienie terminowi wypłaty innego świadczenia niż wynagrodzenie

Świadczenia związane z pracą inne niż wynagrodzenie za pracę to w szczególności:

- Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego.
- Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.
- Świadczenia dla pracowników czasowo przeniesionych.
- Odprawa emerytalna lub rentowa.
- Odprawa pośmiertna.
- Nagroda jubileuszowa.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ **Obniżenie wynagrodzenia lub świadczenia**
- ❑ **Bezpodstawne potrącenie**

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ **Prawo do urlopu wypoczynkowego** - art. 282 § 1 pkt 2 k.p
- ❑ Urlopem wypoczynkowym określa się przysługujący pracownikowi coroczny, nieprzerwany okres płatnego zwolnienia od obowiązku pracy u danego pracodawcy w czasie uzgodnionym z pracodawcą, w celu realizacji prawa do wypoczynku. Prawo do urlopów wypoczynkowych stanowi szczególne uprawnienie pracownicze zagwarantowane ustawą zasadniczą - Konstytucją RP.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ **Świadczenie pracy art. 282 § 1 pkt 3 k.p**
- ❑ W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy (zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru), a także rozwiązaniem umowy o pracę zawartej z pracownikiem młodocianym w celu przygotowania zawodowego, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie sporządzić i wydać pracownikowi świadectwo pracy. Przepisy nie uzależniają dopełnienia przez pracodawcę obowiązku od podjęcia przez pracownika jakiegokolwiek inicjatywy w tym przedmiocie.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ **Niewykonanie orzeczenia sądu pracy**
- ⦿ Przepis art. 282 § 2 k.p. penalizuje niedopełnienie obowiązku wykonania podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy albo ugody zawartej przed komisją

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

W przypadku wykroczeń związanych z nieprzestrzeganiem przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialność ponosi pracodawca. To on odpowiada za zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nie może się od tego obowiązku uwolnić, nawet gdy wyznaczy inną osobę do działania w swoim imieniu (wyrok SN z 12 maja 2000 r., II UKN 547/99, OSNP 2001/23/695). Jedynie za nieprzestrzeganie konkretnych przepisów bhp może odpowiadać także osoba kierująca pracownikami, np. kierownik czy brygadzysta, który nadzoruje warunki pracy podległych mu pracowników i powinien m.in. czuwać nad tym, aby pracownicy używali przydzielonych im środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego itp.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Artykuł 283 k.p. wskazuje czyny związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, które zostały uznane za wykroczenia, i w związku z czym ich popełnienie jest zagrożone karą.

- "§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierując pracownikami, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny.
- § 2. Tej samej karze podlega, kto:
- wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- wbrew obowiązkowi stosuje materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
- substancje i preparaty chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
- niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy,
- utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań".
- Paragraf 1 wskazanego przepisu zawiera wykroczenie blankietowe, uznające za wykroczenie nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa pracy. Paragraf 2 zawiera natomiast szczególne typy wykroczeń, które odnoszą się do konkretnych przepisów działu dziesiątego k.p. i w zdecydowanej większości czyny w nich opisane stanowiłyby i tak wykroczenia ścigane na podstawie art. 283 § 1 k.p.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

❑ **Naruszenie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**

Dobrem chronionym przez art. 283 § 1 k.p. jest prawo pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zasada bezpiecznej pracy została uznana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy, a jej konkretyzację stanowi cały rozdział dziesiąty kodeksu pracy.

- ❑ Sankcja wynikająca z art. 283 § 1 k.p. nie dotyczy nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy tylko w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z art. 304 k.p. pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy m.in. osobom fizycznym, wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. umowa zlecenia), czy też bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- **Wykroczenia odrębne godzące w bezpieczeństwo i higienę pracy określone w art. 283 § 2 k.p.**

Wykroczenia ujęte w art. 283 § 2 k.p. mogą zostać popełnione wyłącznie przez osoby, na których ciąży prawny obowiązek określonego działania lub zaniechania. Wskazany szczególny obowiązek prawny może wynikać bądź z przepisów prawa (w tym - na gruncie przepisów prawa pracy - również z przepisów prawa zakładowego) lub umowy.

- Szczególnego omówienia, z racji swej doniosłości praktycznej, wymagają wykroczenia ujęte w art. 283 § 2 pkt 1 k.p. (niepowiadomienie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności) oraz pkt 7 (niewykonanie nakazu inspektora pracy).

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- **Niepowiadomienie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności**
- **WAŻNE!** Zgodnie z art. 209 § 1 k.p. pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Zgodnie z § 2, ten sam obowiązek ciąży na pracodawcy odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- **Niewykonanie nakazu inspektora pracy**
- Zgodnie z art. 283 § 2 pkt 7 k.p. wykroczenie stanowi niewykonanie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy w wyznaczonym terminie. Ma to na celu wzmocnienie wykonalności nakazów inspektora pracy. Należy pamiętać, że nakazy te są wydawane ze względu na konieczność zapewnienia realizacji dwóch podstawowych praw pracowników, a mianowicie prawa do bezpiecznych warunków pracy oraz prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę. Wskazane prawa pracowników są podniesione do rangi podstawowych zasad prawa pracy, wyrażonych w art. 13 i 15 k.p.

Zgodnie z art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, organy PIP - w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy - uprawnione są do:

- ❑ nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ❑ nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- ❑ nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ❑ zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- ❑ zakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- ❑ nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- ❑ nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- ❑ skierowania wystąpienia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, o ich usunięcie, a także o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

- ⦿ Spośród zaprezentowanych powyżej środków prawnych, stosowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, z nakazem inspektora pracy mamy do czynienia w sprawach wskazanych w pkt 1-4. Niewątpliwie czynem zagrożonym karą jest tylko niewykonanie nakazu inspektora pracy, a nie innych stosowanych przez inspektora pracy środków prawnego oddziaływania na postawę pracodawcy.
- ⦿ Należy przede wszystkim odróżnić **nakaz od wystąpienia wydawanego przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.**

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

A zatem, odmienny jest zakres przedmiotowy **wystąpienia i nakazu.**

Wystąpienie jest niewładczym środkiem oddziaływania na pracodawcę, wskazującym pracodawcy zgodny z prawem wzór konkretnego działania lub zaniechania, zindywidualizowany do stanu faktycznego stwierdzonego podczas kontroli i opatrzony uzasadnieniem prawnym i faktycznym.

Wystąpienie dotyczyć powinno wyłącznie zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy nie objętej zakresem przedmiotowym nakazu inspektora pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Nakaz inspektora pracy jest decyzją administracyjną, która rozstrzyga w sposób władczy o prawach i obowiązkach strony postępowania, przy czym - w świetle terminologii przyjętej w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy - nosi on nazwę nie decyzji administracyjnej, lecz nakazu.

Nakaz inspektora pracy - mimo że niewątpliwie stanowi decyzję administracyjną - wyróżnia się również specyficzną formą, polegającą na daleko posuniętym odformalizowaniu i uproszczeniu w stosunku do klasycznych decyzji administracyjnych.