



# Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy, zmiany w prawie pracy oraz projekty zmian ustawodawczych

Magdalena Araczewska  
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy  
Seksja Prawna

# Dane dotyczące kontroli w 2021 r.

- **Kontrole przeprowadzone – 2912**
- **Liczba podmiotów – 2465**
- **Decyzje – 8651**
- **Mandaty – 511**
- **Wnioski do sądu – 34**
- **Zawiadomienia do prokuratury – 36**
  - art. 220 kk – 6 zawiadomień
  - art. 221 kk – 1 zawiadomienie
  - art. 225 § 2 kk – 23 zawiadomień
  - art. 244 kk – 1 zawiadomienie
  - art. 270 kk – 2 zawiadomienia
  - art. 160 kk – 3 zawiadomienia

# Najczęstsze nieprawidłowości – prawo pracy

## I/. czas pracy:

- niezapewnienie należnej liczby dni wolnych od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy – art. 151<sup>3</sup> kp w zw. z art. 129 kp (25.12.2021 r. – sobota; 01.01.2022 r. – sobota),
- przekroczenie przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy – art. 131 kp
- niezapewnianie odpoczynku dobowego – art. 132 § 1 kp
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego – art. 133 kp
- brak określenia systemów i rozkładów czasu pracy – art. 129 § 3 kp
- brak obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz o obowiązującym okresie rozliczeniowym czasu pracy – art. 150 kp

---

**Pamiętaj !!!** – zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5 kp  
KAŻDE naruszenie przepisów o czasie pracy  
(rozdział 6 kp) jest wykroczeniem przeciwko  
prawom pracownika zagrożone karą od 1000 zł do  
30 000 zł

## II/. Wynagrodzenie za pracę:

- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ogóle lub z uchybieniem terminu wypłaty oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą,
- zaniżenie wynagrodzenia za pracę, np. dokonanie potrącenia w nieprawidłowej wysokości, nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie,
- niewypłacenie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych
- dokonanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę (np. z tytułu szkody wyrządzonej pracodawcy, innych na rzecz pracodawcy – art. 91 kp)

**Pamiętaj !!!!!** – zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 kp  
– nie wypłacenie wynagrodzenia w terminie,  
zaniżenie tego wynagrodzenia, bezpodstawne  
potrącenie jest wykroczeniem przeciwko  
prawom pracownika zagrożone karą od 1000 zł  
do 30 000 zł.

### III/. Urlopy wypoczynkowe

- błędnie ustalony wymiar urlopu wypoczynkowego – w szczególności przy zmianie wymiaru czasu pracy
- nie udzielanie urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo
- udzielanie urlopu wypoczynkowego „zaległego” po III kwartale roku następnego,
- nie zapewnienie pracownikowi co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu w roku

**Pamiętaj !!!** – art. 282 § 1 pkt 2 kp – nie udzielenie urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożone karą od 1000 zł do 30 000 zł.



## IV/. Nieprawidłowości dokumentowe:

- nie prowadzenie dokumentacji pracowniczej:
  - akta osobowe
  - ewidencja czasu pracy
  - listy wypłat wynagrodzenia za pracę
  - karty przydziału odzieży i obuwia roboczego

# Najczęstsze nieprawidłowości – bhp

- brak badań profilaktycznych, brak szkoleń bhp – patrz tarcza antykryzysowa – art. 12a i art. 12e 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 – stanowisko Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii ws. szkoleń bhp. – ok. 13%

- transport – ok. 21%
- magazynowanie i składowanie – ok. 49%
- obiekty i pomieszczenia pracy – ok. 21%
- maszyny i urządzenia techniczne – ok. 30%
- ocena ryzyka zawodowego – brak oceny, inne nieprawidłowości – ok. 25%
- stanowiska pracy/procesy technologiczne – ok. 34%
- urządzenia i instalacje energetyczne – ok. 37%

**PAMIĘTAJ!!!!** - art. 283 § 1 kp - kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

# Nowe wykroczenia od 01.12.2021 r.

**art. 281 § 2 kp** - jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2 (*pracownik bez potwierdzonej umowy o pracę na piśmie*), jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2019 r. poz. 55, 912, 1214 i 1802, z 2020 r. poz. 1747 oraz z 2021 r. poz. 1080), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

**art. 282 § 3 kp** - Kto wbrew obowiązkowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych.

# Zmiany i planowane zmiany od 2022 r.

- minimalne wynagrodzenie:
  - 3010 zł brutto dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy
  - 19,70 zł brutto na godzinę – przy umowach cywilnoprawnych z art. 734 kc i 750 kc (zlecenie/świadczenie usług)
- zmiany w zasiłkach:
  - krótszy okres pobierania zasiłku po ustaniu zatrudnienia – 90 dni
  - podwyższenie zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu – 80%
  - zaliczanie okresów zasiłkowych – bez względu na jednostkę chorobową, jeżeli przerwa pomiędzy chorobami nie była dłuższa niż 60 dni

# Wymiar czasu pracy 2022 r.

Miesiąc	Liczba godzin pracujących	Liczba dni pracujących	Liczba dni wolnych od pracy
Styczeń 2022	152	19	12 (11 + 1 za święto przypadające w sobotę)
Luty 2022	160	20	8
Marzec 2022	184	23	8
Kwiecień 2022	160	20	10
Maj 2022	168	21	10
Czerwiec 2022	168	21	9
Lipiec 2022	168	21	10
Sierpień 2022	176	22	9
Wrzesień 2022	176	22	8
Październik 2022	168	21	10
Listopad 2022	160	20	10
Grudzień 2022	168	21	10
<b>Współczynnik do ekwiwalentu za urlop</b>	<b>20,92</b>		

# Projektowane zmiany

- praca zdalna
- sygnaliści
- „*Work life balance*”
- badanie trzeźwości pracowników
- kontrola szczepień pracowników



# Praca zdalna- projekt UD210

- wprowadzenie do kodeksu definicji pracy zdalnej oraz uregulowania w tym zakresie obowiązków pracodawcy i pracownika
- praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia, przy czym nie będzie wymagana forma pisemna,
- pracodawca będzie mógł w szczególnych przypadkach (tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe) powierzyć wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie.

# Badanie trzeźwości – projekt UD211/UD318

Art. 17. ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

1. Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
2. Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy.
3. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2.

# Badanie trzeźwości – projekt UD211/UD318

- Badanie trzeźwości pracownika w przypadku:
- uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po spożyciu lub spożywał alkohol w czasie pracy;
  - badanie prewencyjne na obecność alkoholu w organizmie pracownika.

Kwestia badania trzeźwości pracowników przez pracodawcę będzie uregulowana w Kodeksie pracy. Artykuł 17 z ustawy o wychowywaniu w trzeźwości (...) zostanie przeniesiony do KP, co ma przyczynić się do przejrzystości przepisów prawa pracy.

# Sygnaliści – projekt UC101

Celem jest implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, zwanej dalej „dyrektywą 2019/1937”.

**RP powinna to zrobić do ... 17 grudnia 2021 r.**

**Założenia:** trzy nowe filary struktury organizacyjnej pracodawców:

- mechanizm zgłaszania nieprawidłowości,
- mechanizm podejmowania działań następczych w przypadku zgłoszenia,
- ustanowienie systemu ochronnego dla osób zgłaszających nieprawidłowości (sygnaliści).

1. potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia i nawiązanie kontaktu z sygnalistą
2. wstępną ocenę, czy zgłoszone zachowanie może stanowić naruszenie, i ryzyk dla organizacji,
3. podjęcie decyzji, czy prowadzić wewnętrzne postępowanie wyjaśniające i kto powinien być zaangażowany w prowadzenie postępowania
4. wewnętrzne postępowanie wyjaśniające – może ono być prowadzone przy wykorzystaniu własnych zasobów organizacji lub powierzone podmiotowi trzeciemu.
5. podjęcie decyzji co do dalszych działań
6. informację zwrotną
7. zbiorczą analizę zgłoszeń

---

Budowaniu zaufania i efektywności  
procesu raportowania powinno  
towarzyszyć motto „*speak up and listen up  
culture*”.

# Work life balance -

koncepcja zarządzania czasem, stawiająca za cel odnalezienie równowagi pomiędzy „pracą” (kariera i ambicja) a życiem prywatnym(zdrowie, rozrywka, rodzina, duchowość).

Idea work-life balance powstała na przełomie lat 70. i 80. XX wieku. Jest odpowiedzią na pojawiające się problemy społeczne, takie jak pracoholizm czy wypalenie zawodowe. Idealem jest stan, w którym wszystkie działania są zgodne z naszymi podstawowymi wartościami i służą naszej wizji i celom.

**Zgodnie z ideą WLB pracodawca powinien doceniać swojego pracownika i dbać o jego dobre samopoczucie i zadowolenie z pracy**

---

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

### **Konieczność implementowania do 2 sierpnia 2022 r.**

Została ona wprowadzona w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Nadrzędnym celem dyrektywy „work-life balance” jest wzmocnienie polityki dotyczącej równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym oraz zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, poprzez uelastycznienie czasu pracy oraz możliwości korzystania z urlopów.



# Urlop ojcowski

- **wg Dyrektywy** – minimalny urlop dla ojca dziecka to 10 dni roboczych, państwa mają swobodę określenia kiedy wykorzystać, czy przed urodzeniem czy po urodzeniu
- **wg prawa pracy** – art. 182<sup>3</sup> kp – urlop ojcowski 2 tygodnie do ukończenia przez dziecko 24 roku życia – jednorazowo lub max w 2 częściach każda z nich nie krócej niż tydzień

# Urlop rodzicielski

- **wg Dyrektywy** - przysługuje każdemu pracownikowi w wymiarze 4 miesięcy i powinien zostać wykorzystany przed osiągnięciem przez dziecko 8 roku życia - połowa przysługującego urlopu nie może zostać przeniesiona na drugiego rodzica.
- **wg prawa pracy** - nie zawierają powyżej omówionych regulacji. Co prawda urlop rodzicielski w wymiarze 32 lub 34 tygodni przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, jednak w praktyce najczęściej cały urlop wykorzystują matki. Proponuje się aby 2 miesiące urlopu rodzicielskiego przyznać tylko i wyłącznie ojcu dziecka.

---

Państwa implementujące Dyrektywę „work-life balance” mogą określić okoliczności, w których pracodawca, będzie miał możliwość odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie, w sytuacji gdy udzielenie urlopu poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy.

# Urlop opiekuńczy

- **wg Dyrektywy** - przyznanie 5 dni wolnych w roku w związku z tzw. urlopem opiekuńczym. Zgodnie z definicją w niej zawartą ma on przysługiwać pracownikom w celu zapewnienia osobistej opieki czy wsparcia krewnego, osoby zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych (zdefiniowanych przez Państwa członkowskie). W praktyce oznacza to, iż urlop opiekuńczy przysługiwałby pracownikowi w stosunku do dzieci, do rodziców, małżonka (małżonki) czy partnera (partnerki).
- **wg prawa pracy** – art. 188 kp – zwolnienie od pracy na 2 dni lub 16 godzin pracownika opiekującego się dzieckiem do 14 roku życia

# Wynagrodzenie pracownika podczas przebywania na urlopie

- **Wg Dyrektywy** - wprowadzenie możliwości korzystania z powyżej opisanych urlopów powinno być związane z odpowiednim wynagrodzeniem. Państwa członkowskie muszą ustalić taką wysokość wynagrodzenia lub świadczenia, by zachęcało ono do wykorzystywania urlopu, w szczególności przez ojców.
- **Wg prawa pracy** – zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy zasiłkowej, a za art. 188 kp - § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927).

# Siła wyższa

- **wg Dyrektywy** - udzielenie czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej. Każdemu pracownikowi będzie przysługiwało prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.
- **wg prawa pracy** – art. 151 § 2<sup>1</sup> - udzielenie czasu wolnego na pisemny wniosek pracownika w celu załatwienia spraw osobistych.

# Elastyczna organizacja pracy

- **wg Dyrektywy** - zawiera postanowienia odnoszące się do uelastycznienia czasu pracy. Wprowadzenie elastycznej organizacji pracy ma na celu pomoc w sprawowaniu opieki nad dziećmi i może polegać między innymi na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy czy wykonywaniu jej w formie zdalnej.
- **wg prawa pracy** – art. 186/7 kp - pracownik nie korzystający z urlopu wychowawczego uprawniony jest do wystąpienia z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy, a pracodawca jest zobowiązany taki wniosek uwzględnić, art. 142 kp – indywidualny rozkład czasu pracy, art. 140<sup>1</sup> - „ruchomy rozkład czasu pracy”, różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy.

---

Konieczność implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Termin do wdrożenia – 1 sierpień 2022 r.





# Dziękuję za uwagę

Magdalena Araczewska

**OKRĘGOWY INSPETKORAT PRACY**

**W Bydgoszczy**

Sekcja Prawna

e-mail: [kancelaria@bydgoszcz.pip.gov.pl](mailto:kancelaria@bydgoszcz.pip.gov.pl)