

KONTROLA PIP 2017

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

stan prawny 1 stycznia 2016 r.

Katarzyna Czajkowska-Matosiuk

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	4
2. ZAGADNIENIA OGÓLNE	5
2.1. Regulacje prawne	5
2.2. Powody przeprowadzania kontroli	5
2.3. Podmioty podlegające kontroli PIP	7
2.4. Miejsce przeprowadzania kontroli	8
2.5. Termin przeprowadzania kontroli	9
2.6. Kto jest uprawniony do przeprowadzania kontroli	10
2.7. Uprawnienia przysługujące inspektorowi pracy	11
2.8. Obowiązki inspektora pracy	13
2.9. Obowiązki kontrolowanego pracodawcy	14
2.10. Jak należy przygotować się do kontroli	15
3. ZAKRES KONTROLI	16
3.1. Kontrola legalności zatrudnienia	16
3.2. Kontrola wypłacania minimalnej stawki godzinowej za wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług	18
3.3. Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy	19
3.4. Kontrola przestrzegania czasu pracy	21
4. PRZEBIEG KONTROLI	25
4.1. W jaki sposób przebiega kontrola przeprowadzana przez inspektora pracy	25
4.2. Treść protokołu kontroli	29
4.3. Osoby uprawnione do podpisania protokołu	34
4.4. Czy protokół może zostać objęty tajemnicą	35
4.5. Podpisanie protokołu	36
4.6. Kiedy można wnieść zastrzeżenia do protokołu	37
4.7. Powiadomienie przedstawicieli pracowników o wynikach kontroli	38
5. ŚRODKI PRAWNE WYDAWANE PRZEZ PIP.....	38
5.1. Wykaz środków	38
5.2. Nakazy	40
5.3. Wystąpienia	45
5.4. Pouczenia	49
6. ODWOŁANIA OD DECYZJI PIP	49
6.1. Treść odwołania	49
6.2. Terminy do wniesienia odwołania od decyzji inspektora pracy	50
6.3. Usprawiedliwienie opóźnienia i przywrócenie terminu do wniesienia odwołania ...	53
6.4. Rodzaje decyzji organu odwoławczego PIP	55

6.5. Wstrzymanie natychmiastowego wykonania decyzji w przypadku wniesienia odwołania	56
6.6. Rozpatrywanie odwołań od decyzji inspektorów pracy	57
7. SĄDOWA KONTROLA ROZSTRZYGNIĘĆ ORGANÓW PIP	58
7.1. Prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego	58
7.2. Termin na wniesienie skargi	58
7.3. Przywrócenie terminu na wniesienie skargi	59
7.4. Warunki wniesienia skargi	59
7.5. Orzeczenie sądu administracyjnego	60
7.6. Pośrednictwo organu, którego działania lub bezczynność są przedmiotem skargi.....	61
7.7. Skarga kasacyjna do NSA	64
7.8. Skarga na przewlekłość postępowania sądu administracyjnego	65
8. POSTĘPOWANIE W SPRAWACH O WYKROCZENIA.....	66
8.1. Na czym polega wykroczenie	66
8.2. Kary za wykroczenie	67
8.3. Organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia	68
8.4. Tryby postępowania	69
8.5. Mandat karny.....	70
8.6. Środki wychowawcze	72
8.7. Przedawnienie karalności za wykroczenie	73
8.8. Osoba ukarana za wykroczenie	73
8.9. Czynności wyjaśniające	73
8.10. Wniosek o ukaranie	74
8.11. Kary za wykroczenia przeciwko prawom pracowników	77

KONTROLA PIP W 2017 R.

– PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

1. WSTĘP

Każdy pracodawca może zostać skontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy pod względem legalności i prawidłowości zatrudniania pracowników. Co więcej, od 1 stycznia 2017 r. kontrole mogą dotyczyć także wypłacania zleceniobiorcom i osobom świadczącym usługi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Inspektorzy pracy zwykle nie zapowiadają swojej wizyty w zakładzie pracy, a ich obecność w firmie może skończyć się procesem sądowym. Istnieją jednak sposoby na wcześniejsze przygotowanie się do kontroli, dzięki którym można ograniczyć związany z tym stres. Warto poznać swoje prawa w trakcie kontroli oraz zagadnienia, którymi prawie zawsze zainteresuje się inspektor w trakcie kontroli.

W książce w praktyczny sposób przedstawiamy m.in. przebieg kontroli przez inspektora pracy, zakres kontroli, środki prawne stosowane przez PIP, procedurę odwoławczą czy sądową kontrolę rozstrzygnięć organów PIP.

W celu bliższego zapoznania pracodawców oraz pracowników z tematem kontroli w publikacji zostały szczegółowo omówione m.in. następujące zagadnienia:

- w jaki sposób przebiega kontrola,
- jakie mogą być powody przeprowadzenia kontroli,
- jakie są prawa i obowiązki inspektorów pracy oraz pracodawcy,
- co zawiera protokół pokontrolny i kto jest uprawniony do jego podpisania,
- kiedy można wnieść zastrzeżenia do protokołu,
- jak wygląda procedura odwoławcza,
- jakie są kary za wykroczenia przeciwko prawom pracowników.

Całość uzupełniają wzory dokumentów i pism składanych w związku z kontrolą przeprowadzaną przez organy PIP.

2. ZAGADNIENIA OGÓLNE

2.1. Regulacje prawne

Choć ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1829; ost. zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 2255) przewiduje szerokie uprawnienia dla kontrolowanych przedsiębiorców, to jednak wiele z nich nie znajdzie zastosowania do kontroli przeprowadzanej przez Państwową Inspekcję Pracy (dalej: PIP). Ponieważ działania inspektorów pracy prowadzą często do usunięcia stanu bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, przepisy przyznają im szersze uprawnienia kontrolne niż w przypadku innych instytucji.

Zasady i sposób przeprowadzania kontroli uregulowane w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej odnoszą się wyłącznie do działalności gospodarczej przedsiębiorców, którymi są osoby fizyczne, prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobą prawną, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonujące we własnym imieniu działalność gospodarczą, oraz wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej). Jednak PIP ma prawo kontrolować znacznie więcej podmiotów, w tym: urzędy, publiczne szkoły czy zakłady opieki zdrowotnej, a zatem tzw. sferę budżetową. Do tego kręgu pracodawców nie znajdują zastosowania regulacje ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, w związku z czym kontrole są w nich przeprowadzane wyłącznie na podstawie przepisów ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 640; ost. zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948 – dalej: ustawa o PIP).



W przypadku pracodawców należących do sfery budżetowej kontrola PIP jest przeprowadzana wyłącznie na podstawie przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Przykład

W publicznej szkole podstawowej ma zostać przeprowadzona kontrola. Dyrektor szkoły musi liczyć się z tym, że inspektor pracy nie ma obowiązku uprzedzenia go o zamiarze przeprowadzenia kontroli, jak również przedłożenia upoważnienia do kontroli. W tym wypadku inspektora nie ograniczają także zasady co do długości trwania takiej kontroli, wynikające z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

2.2. Powody przeprowadzania kontroli

W praktyce kontrole PIP wynikają najczęściej z:

- harmonogramu kontroli – dla inspektorów (w całym kraju lub w poszczególnych województwach) ustalane są centralnie plany kontroli na cały rok. Harmonogram może

uwzględniać typy podmiotów kontrolowanych (np. banki, sklepy wielkopowierzchniowe itp.) lub też problemy sezonowe (np. odśnieżanie dachów);

- realizacji tematów – również tematy kontroli ustalane są centralnie dla całego kraju lub poszczególnych województw i decydują o przedmiotowym zakresie kontroli (np. czas pracy, wynagrodzenia, urlopy, legalność zatrudnienia, przestrzeganie przepisów bhp itp.);
- skarg – jeśli do PIP wpływa sporo pism aktualnie zatrudnionych i byłych pracowników danego pracodawcy, jak również związków zawodowych lub społecznych inspektorów pracy, to istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że u takiego pracodawcy zostanie wszczęta kontrola.

Niestety, pracodawca nie ma możliwości sprawdzenia, z jakiego powodu wszczęto kontrolę. Informacji takiej nie udzieli inspektor pracy, gdyż zabraniają mu tego przepisy. Może się jednak zdarzyć, choć w praktyce ma to miejsce rzadko, że skarżący wyrazi na piśmie zgodę na ujawnienie złożenia przez niego skargi (art. 44 ust. 3 ustawy o PIP). Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z 6 marca 2014 r. (II SA/Kr 132/14) stwierdził, że *Tajemnicą chronioną na podstawie art. 44 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy objęte są nie tylko dane osobowe skarżącego, ale również treść skargi i sam fakt jej złożenia. Cele, którym służą działania Państwowej Inspekcji Pracy i związane z nimi wartości są na tyle istotne i ważne z punktu widzenia zapewnienia prawidłowej ochrony praw pracowniczych, a przez to funkcjonowania systemu społecznego i prawnego, że należy im dać pierwszeństwo przed ogólnie szeroko ujętym w prawie polskim dostępem do informacji publicznej.*



Inspektor pracy nie może poinformować pracodawcy o powodzie wszczęcia kontroli, chyba że skarżący zgodzi się na ujawnienie faktu złożenia skargi.

W takim przypadku inspektor pracy może oficjalnie powołać się na ten fakt przed pracodawcą, a w przeprowadzanej kontroli ograniczyć się do zbadania jedynie faktów opisanych w skardze i dotyczących wyłącznie osoby ją składającej. W większości jednak przypadków skarżący nie wyrażają zgody na ujawnienie faktu złożenia przez nich skargi, w związku z czym w trakcie kontroli inspektor pracy musi dołożyć wszelkich starań, aby ukryć powód jej przeprowadzenia przed pracodawcą.

Przykład

Zwolniony pracownik złożył skargę na swojego byłego pracodawcę, że nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ostatnie 3 miesiące. Nie wyraził przy tym zgody na ujawnienie pracodawcy faktu złożenia skargi. W takim przypadku inspektor pracy, rozpoczynając kontrolę, przekaze pracodawcy informację, że będzie dotyczyć ona kwestii związanych z wypłatą wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz poprosi o imienną listę aktualnie zatrudnionych i zwolnionych w ostatnim czasie pracowników. Z listy tej wybierze kilka,

kilkanaście nazwisk pracowników (w tym skarżącego), w stosunku do których sprawdzi prawidłowość wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

2.3. Podmioty podlegające kontroli PIP

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – 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,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Polski w zakresie określonym w ustawie z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2016 r. poz. 868),
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

PIP przeprowadza również kontrole u przedsiębiorców niebędących pracodawcami, o ile na ich rzecz świadczona jest praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Przedsiębiorcami mogą być osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonujące we własnym imieniu działalność gospodarczą oraz wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej). Osobami zaś świadczącymi na ich rzecz pracę, ale niebędącymi pracownikami, mogą być zleceniobiorcy, wykonawcy dzieła, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą – czyli tzw. samozatrudnieni oraz pracujący „na czarno”.



Przedsiębiorcy niebędący pracodawcami także podlegają kontroli PIP, jeżeli osoby fizyczne świadczą pracę na ich rzecz.

Warto też wiedzieć, że PIP może przeprowadzić kontrolę stanu zapewnienia przez pracodawcę lub inny podmiot zatrudniający bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla:

- osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w ramach prac społecznie użytecznych,

- osób przebywających w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonujących pracę,
 - żołnierzy w służbie czynnej, wykonujących powierzoną im pracę,
 - studentów i uczniów niebędących pracownikami, odbywających zajęcia na terenie zakładu pracy
- art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o PIP.

2.4. Miejsce przeprowadzania kontroli

Zazwyczaj kontrola przeprowadzana jest w siedzibie kontrolowanego podmiotu, tj. w zakładzie pracy lub w miejscu wykonywania jego zadań (art. 26 ust. 1 ustawy o PIP).

Przykład

W spółce „Dom” zajmującej się usługami budowlanymi ma zostać przeprowadzona kontrola warunków pracy robotników oraz legalności zatrudnienia. W związku z tematyką kontroli, czynności prowadzone będą w dwóch miejscach. Na budowie, czyli w miejscu świadczenia pracy przez zatrudnionych przez firmę robotników, będą prowadzone czynności dotyczące warunków pracy, natomiast w siedzibie pracodawcy będzie sprawdzana legalność zatrudnienia (ponieważ to w siedzibie przechowywane są akta osobowe pracowników).

W ostatnim czasie pracodawcy chętnie korzystają też z możliwości outsourcowania kadr oraz księgowości poza siedzibę firmy. Prowadzenie spraw kadrowo-księgowych, związanych z zatrudnieniem pracowników, powierzane jest zewnętrznemu podmiotowi, którym najczęściej jest niezależne biuro kadrowo-rachunkowe. Nie ma wówczas potrzeby sprowadzania dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników do siedziby kontrolowanej firmy, gdyż inspektor pracy może również przeprowadzać czynności kontrolne w miejscu przechowywania dokumentów finansowych lub kadrowych, tj. np. w biurze kadrowo-finansowym, prowadzącym sprawy kadrowo-księgowe kontrolowanego pracodawcy (art. 26 ust. 1 ustawy o PIP).

W przypadku takiej kontroli sprawdzane mogą być wyłącznie kwestie związane z kontrolowanym zakładem pracy. Inspektorzy nie mają zatem uprawnienia np. do kontrolowania warunków pracy panujących w pomieszczeniach biura kadrowo-rachunkowego.

Przykład

Firma ABC jest właścicielem dwóch budynków. W jednym znajduje się siedziba firmy, natomiast w drugim zakład produkcyjny. Pracodawca został powiadomiony, że PIP zamierza przeprowadzić kontrolę warunków pracy oraz legalności zatrudnienia. W związku z tematyką kontroli czynności prowadzone będą w dwóch miejscach: w siedzibie, gdzie urzęduje zarząd, kadry i księgowość i gdzie przechowywane są akta osobowe pracowników (tu sprawdzane będą warunki