

Kontrole PIP, ZUS, UODO i US – obowiązki i uprawnienia pracodawcy

Pracodawca może zostać skontrolowany w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przez różne organy kontrolne. Najczęściej będzie kontrolowany przez PIP w zakresie stosowania regulacji bhp i prawa pracy oraz przez ZUS w kwestii przestrzegania przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych.

I. Zasady prowadzenia kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Jest uprawniona do stosowania wskazanych w ustawie o PIP środków prawnych mających na celu przywrócenie zgodności ustalonego stanu faktycznego z obowiązującym stanem prawnym.

1. Podmioty podlegające kontroli PIP

Kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- pracodawcy – tj. jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną lub nieposiadające osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, zatrudniające pracowników (na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę); kontrolą w tych podmiotach inspektor pracy może objąć wszelkie zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników, w tym dotyczące prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również związane z zatrudnianiem innych osób, w tym wykonujących zlecenie czy świadczących usługi;
- przedsiębiorcy (tj. osoby fizyczne, osoby prawne) i inne jednostki organizacyjne, w tym niebędące osobami prawnymi, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonujące działalność gospodarczą lub wspólnicy spółki cywilnej, jeżeli nie są pracodawcami; podmioty te podlegają kontroli inspektora pracy w zakresie:
 - legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy – jeżeli na ich rzecz jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
 - wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – jeżeli na ich rzecz, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi,
 - przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – jeżeli wykonują zarobkową działalność handlową;
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej – w podmiotach tych inspektor pracy przeprowadza kontrolę w zakresie przestrzegania obowiązków dotyczących dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przy działalności, której prowadzenie jest uzależnione od

uzyskania wpisu do tego rejestru, oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, a w szczególności: w zakresie dotyczącym prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP, warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, spełnienia przez pracodawcę delegującego wymogów formalnych wskazanych w ustawie;
- podmioty, od których nie jest wymagany wpis do rejestru świadczenia usług (np. Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe);
- podmioty zatrudniające, o których mowa w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (nakładcy, rolnicze spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie kółek rolniczych, zleceniodawcy, na rzecz których wykonują zlecenie osoby fizyczne, które ukończyły 18 rok życia, wykonujący pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, oraz podmioty, w których działa rada nadzorcza) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

2. Cel postępowania kontrolnego

Czynności kontrolne inspektora pracy zmierzają do stwierdzenia, w jakim zakresie podmiot kontrolowany przestrzega regulacji prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Natomiast głównym celem kontroli jest wyeliminowanie wszelkich nieprawidłowości, które występują w danym podmiocie, i przywrócenie stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami. Dokonane ustalenia są dokumentowane przez organ kontrolny.

3. Wszczęcie kontroli

3.1. Zawiadomienie o wszczęciu kontroli u przedsiębiorcy

Przed podjęciem czynności kontrolnych u przedsiębiorcy organ kontroli jest co do zasady zobowiązany do zawiadomienia na piśmie tego podmiotu o zamiarze wszczęcia kontroli. Kontrola jest wszczynana wtedy nie wcześniej niż po upływie 7 dni i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli. Jeżeli kontrola nie zostanie wszczęta w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, rozpoczęcie kontroli wymaga ponownego zawiadomienia.

3.2. Wszczęcie kontroli bez zawiadomienia u przedsiębiorcy

Inspektor pracy nie zawsze zawiadamia o zamiarze wszczęcia kontroli. Z tego obowiązku jest zwolniony w szczególności, gdy przeprowadzenie kontroli jest:

- niezbędne dla przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia albo
- uzasadnione bezpośrednim zagrożeniem życia, zdrowia lub środowiska.

Ponadto bez uprzedniego zawiadamiania organy PIP mogą wszczynać kontrole dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia, wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej czy przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni u przedsiębiorców prowadzących działalność