

## Rozdział I

# Zasady przeprowadzania kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy

## 1. Kontrole PIP

Każdy pracodawca może zostać skontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy pod względem legalności i prawidłowości zatrudniania pracowników. Od 1 marca 2018 r. kontrole mogą dotyczyć także przestrzegania zakazu handlu w niedziele w placówkach handlowych.

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.

## 2. Zagadnienia ogólne

### 2.1. Regulacje prawne

Choć ustawa z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646) przewiduje szerokie uprawnienia dla kontrolowanych przedsiębiorców, to jednak wiele z nich nie znajdzie zastosowania do kontroli przeprowadzanej przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponieważ działania inspektorów pracy prowadzą często do usunięcia stanu bezpośrednio zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, przepisy przyznają im szersze uprawnienia kontrolne niż w przypadku innych instytucji.

Do kontroli przedsiębiorcy prowadzonej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy nie stosuje się ograniczeń wynikających z ustawy – Prawo przedsiębiorców, dotyczących: zawiadamiania przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli (art. 48), przeprowadzania kontroli w obecności kontrolowanego lub osoby przez niego upoważnionej (art. 50), za-

kazu równoczesnego podejmowania i prowadzenia więcej niż jednej kontroli przedsiębiorcy (art. 54), ograniczenia czasu trwania wszystkich kontroli u przedsiębiorcy w jednym roku kalendarzowym (art. 55 ust. 1) – z uwagi na postanowienia Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450), przyjętej w Genewie 11 lipca 1947 r.

Zasady i sposób przeprowadzania kontroli uregulowane w ustawie – Prawo przedsiębiorców 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 – Prawo przedsiębiorców). Jednak PIP ma prawo kontrolować znacznie więcej podmiotów, w tym: urzędy, publiczne szkoły czy zakłady opieki zdrowotnej, a zatem sferę budżetową. Do tego kręgu pracodawców nie znajdują zastosowania regulacje ustawy – Prawo przedsiębiorców, 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 2018 r., poz. 623).

---

**WAŻNE!** 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 PIP. 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 – Prawo przedsiębiorców.

## **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 – do PIP wpływa wiele pism aktualnie zatrudnionych i byłych pracowników danej pracodawcy, jak również związków zawodowych lub społecznych inspektorów pracy, w takich przypadkach PIP wszczyna kontrolę.

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:

**WSA** *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.*

---

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

---

W przypadku gdy inspektor pracy otrzymał zgodę na ujawnienie faktu złożenia skargi, może oficjalnie powołać się na tę okoliczność przed pracodawcą, a w przeprowadzanej kontroli ograniczyć się do zbadania jedynie faktów opisanych w skardze i dotyczących wyłącznie osoby ją składającej. Jednak w większości 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 wyko-

nujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy;

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej;
- podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. podmioty wykonujące usługi, które nie wymagają wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, takie jak np. ochotnicze hufce pracy, centra integracji społecznej czy kluby integracji społecznej);
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni;
- 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 – Prawo przedsiębiorców). Osobami zaś świadczącymi na ich rzecz pracę, ale niebędącymi pracownikami, mogą być zleceniobiorcy, wykonawcy dzieła, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą – czyli samozatrudnieni oraz pracujący „na czarno”.

---

**WAŻNE!** Przedsiębiorcy niebędący pracodawcami także podlegają kontroli PIP, jeżeli osoby fizyczne świadczą pracę na ich rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy.

---

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.