



Praca zbiorowa

PIP i ZUS

KONTROLE U PRACODAWCY

Wzory pism
z komentarzem

REKOMENDUJE



Dla Czytelników publikacji przygotowaliśmy dostęp do **INFORLEX Prawo!**




Baza wiedzy **INFORLEX Prawo** zawiera aktywne wersje wzorów dokumentów zamieszczonych w książce.

Kod dostępu uprawniający do korzystania z **INFORLEX Prawo** zamieszczony jest na poniższej zdrapce.

Dostęp do produktu jest aktywny do 30 czerwca 2019 r. i dodatkowo uprawnia do korzystania z kompleksowej bazy ujednoliconych aktów prawnych, orzecznictwa i interpretacji podatkowych.

Jeśli nie otrzymałeś kodu, a kupiłeś książkę, skontaktuj się z nami:

 22 761 30 30, 801 626 666

 bok@infor.pl

PIP i ZUS

KONTROLE

U PRACODAWCY

Wzory pism
z komentarzem

Praca zbiorowa

PIP i ZUS

KONTROLE

U PRACODAWCY

Wzory pism
z komentarzem

REKOMENDUJE



Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel

Poszczególne części książki opracowali:
Katarzyna Czajkowska-Matosiuk: rozdział I
Sebastian Kryczka: rozdział II
Joanna Stolarska: rozdziały III i IV

Zespół redakcyjny:
Marek Skałkowski – redaktor prowadzący
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny
Agnieszka Wójcik – korekta

Publikację polecają eksperci



© Copyright by INFOR PL S.A.
Warszawa 2018

INFOR PL S.A.
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl
Infolinia: 0 801 626 666

Księgarnia internetowa: www.sklep.infor.pl
Profesjonalne księgarnie stacjonarne w kraju oraz księgarnie internetowe

Druk: MCP

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii bądź powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody Wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN: 978-83-8137-303-6

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Rozdział I. Zasady przeprowadzania kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy	11
1. Kontrole PIP	11
2. Zagadnienia ogólne	11
2.1. Regulacje prawne	11
2.2. Powody przeprowadzania kontroli	12
2.3. Podmioty podlegające kontroli PIP	13
2.4. Miejsce przeprowadzania kontroli	15
2.5. Termin przeprowadzania kontroli	16
2.6. Kto jest uprawniony do przeprowadzania kontroli	17
2.7. Uprawnienia przysługujące inspektorowi pracy	17
2.8. Obowiązki inspektora pracy	20
2.9. Obowiązki kontrolowanego pracodawcy	22
2.10. Jak należy przygotować się do kontroli	22
3. Zakres kontroli	24
3.1. Kontrola legalności zatrudnienia	24
3.2. Kontrola wypłacania minimalnej stawki godzinowej za wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług	25
3.3. Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy	26
3.4. Kontrola przestrzegania czasu pracy	29
3.5. Zakaz pracy w niedziele w placówkach handlowych	32
4. Przebieg kontroli	36
4.1. W jaki sposób przebiega kontrola przeprowadzana przez inspektora pracy	36
4.2. Treść protokołu kontroli	39
4.3. Osoby uprawnione do podpisania protokołu	45
4.4. Czy protokół może zostać objęty tajemnicą	46
4.5. Podpisanie protokołu	47
4.6. Kiedy można wnieść zastrzeżenia do protokołu	48
4.7. Powiadomienie przedstawicieli pracowników o wynikach kontroli	49

5.	Środki prawne wydawane przez PIP	49
5.1.	Wykaz środków	49
5.2.	Nakazy	51
5.3.	Wystąpienia	56
5.4.	Pouczenia	60
6.	Odwołania od decyzji PIP	60
6.1.	Treść odwołania	60
6.2.	Terminy do wniesienia odwołania od decyzji inspektora pracy	61
6.3.	Usprawiedliwienie opóźnienia i przywrócenie terminu do wniesienia odwołania	64
6.4.	Rodzaje decyzji organu odwoławczego PIP	66
6.5.	Wstrzymanie natychmiastowego wykonania decyzji w przypadku wniesienia odwołania	67
6.6.	Rozpatrywanie odwołań od decyzji inspektorów pracy	68
7.	Sądowa kontrola rozstrzygnięć organów PIP	69
7.1.	Prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego	69
7.2.	Termin na wniesienie skargi	69
7.3.	Przywrócenie terminu na wniesienie skargi	70
7.4.	Warunki wniesienia skargi	70
7.5.	Orzeczenie sądu administracyjnego	71
7.6.	Pośrednictwo organu, którego działania lub bezczynność są przedmiotem skargi	72
7.7.	Skarga kasacyjna do NSA	76
7.8.	Skarga na przewlekłość postępowania sądu administracyjnego	76
8.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia	77
8.1.	Na czym polega wykroczenie	77
8.2.	Kary za wykroczenie	78
8.3.	Organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia	79
8.4.	Tryby postępowania	80
8.5.	Mandat karny	81
8.6.	Środki wychowawcze	83
8.7.	Przedawnienie karalności za wykroczenie	84
8.8.	Osoba ukarana za wykroczenie	84
8.9.	Czynności wyjaśniające	84
8.10.	Wniosek o ukaranie	85
8.11.	Kary za wykroczenia przeciwko prawom pracowników	87
Rozdział II. Korespondencja pracodawcy z PIP – wzory pism z komentarzem		92
1.	Zastrzeżenia do protokołu kontroli	92
2.	Informacja o wykonaniu nakazu	95

3. Informacja o wykonaniu wniosków zawartych w wystąpieniu	97
4. Odwołanie od nakazu inspektora pracy	100
5. Wniosek o przywrócenie terminu na wniesienie odwołania	102
6. Pismo uzupełniające wniesione odwołanie	104
7. Wniosek o zmianę terminu decyzji zawartych w nakazie	105
8. Wniosek o wygaszenie decyzji	107

Rozdział III. Zasady przeprowadzania kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

1. Kontrole ZUS	110
2. Rodzaje, zakres przedmiotowy, ograniczenia czasu trwania kontroli przeprowadzanych przez ZUS	110
2.1. Częstotliwość kontroli ZUS	111
2.2. Przepisy regulujące zasady kontroli	113
2.3. Rodzaje kontroli ZUS	114
2.4. Zakres przedmiotowy kontroli ZUS	116
2.5. Czas trwania kontroli	117
2.6. Zakaz równoczesnego i powtórnego prowadzenia kontroli	118
3. Wszczęcie postępowania kontrolnego przez ZUS	121
3.1. Zawiadomienie o planowanej kontroli	121
3.2. Doręczenie upoważnienia	122
3.3. Wyłączenie inspektora kontroli z postępowania	123
4. Przebieg czynności kontrolnych	125
4.1. Zagadnienia ogólne	125
4.2. Miejsce prowadzenia kontroli	126
4.3. Badanie dokumentacji i zabezpieczanie dowodów	127
4.4. Przesłuchanie płatnika i świadków	128
5. Zakończenie i wyniki kontroli ZUS	129
5.1. Protokół kontroli	129
5.2. Zastrzeżenia do protokołu kontroli	130
5.3. Decyzja ZUS	131

Rozdział IV. Korespondencja pracodawcy z ZUS – wzory pism z komentarzem

1. Zawiadomienie o zamiarze wszczęcia kontroli	134
2. Wniosek płatnika o wszczęcie kontroli przed upływem 7-dniowego terminu od dnia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli	138
3. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli	139
4. Upoważnienie do uczestnictwa w czynnościach kontrolnych „ucznią”	142
5. Upoważnienie osoby do reprezentowania płatnika składek w toku kontroli	144
6. Wpis w książce kontroli	144

7. Miejsce przeprowadzenia kontroli	146
8. Wezwanie do okazania lub uzupełnienia dokumentów	147
9. Wyłączenie inspektora kontroli z postępowania	148
10. Wniosek o ukaranie płatnika składek za utrudnianie lub udaremnianie przeprowadzenia kontroli	150
11. Przerwanie i wznowienie kontroli	153
12. Sprzeciw wobec przekroczenia dopuszczalnego czasu kontroli	154
13. Przesłuchanie płatnika składek	156
14. Informacja dla płatnika o przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków	158
15. Protokół kontroli	159
16. Zastrzeżenia do protokołu kontroli	169
Spis tabel, wzorów i schematów	173

Wykaz skrótów

- k.k.** – ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 2204 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.)
- k.p.a.** – ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1257 ze zm.)
- k.p.w.** – ustawa z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (j.t. Dz.U. z 2018 r., poz. 475 ze zm.)
- KSI ZUS** – kompleksowy system informatyczny ZUS
- k.w.** – ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (j.t. Dz.U. z 2018 r., poz. 618 ze zm.)
- NSA** – Naczelny Sąd Administracyjny
- OSNP** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- PIP** – Państwowa Inspekcja Pracy
- Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi** – ustawa z 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1369 ze zm.)
- rozporządzenie o kontroli ZUS** – rozporządzenie Rady Ministrów z 30 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania kontroli płatników składek (Dz.U. Nr 164, poz. 1165)
- SN** – Sąd Najwyższy
- ustawa o PIP** – ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r., poz. 623)
- ustawa o społecznej inspekcji pracy** – ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 567)
- ustawa o zfsś** – ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 2191 ze zm.)
- ustawa systemowa** – ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.)
- WSA** – wojewódzki sąd administracyjny

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.

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 sprawdzania dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników do siedziby kontrolowanej firmy, gdyż inspektor pracy może również przeprowadzać czynności kontrolne w miejscu przechowywania dokumentów finansowych lub kadrowych, 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 uprawnień 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. PIP zamierza przeprowadzić u tego pracodawcy 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 i legalność zatrudnienia), oraz w budynku, w którym znajduje się zakład produkcyjny (tu przeprowadzone zostaną wyłącznie czynności sprawdzające warunki zatrudnienia).

Może się także zdarzyć, że niektóre czynności trzeba będzie przeprowadzić w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP, tj. w siedzibie okręgowego inspektoratu pracy lub jednego z oddziałów terenowych (art. 26 ust. 2 ustawy o PIP). Będzie tak np., gdy:

- warunki techniczne do przeprowadzenia kontroli panujące w siedzibie firmy są nieodpowiednie;

Przykład

Kontrola odbywa się w kiosku z prasą, który nie ma żadnego zaplecza, w związku z tym nie ma możliwości wyznaczenia miejsca do pracy dla inspektora.

- w trakcie kontroli przeprowadzane są czynności wymagające osobnego pomieszczenia;

Przykład

W trakcie kontroli przesłuchiwani są pracownicy w charakterze świadków na jakąś okoliczność będącą przedmiotem kontroli. W takiej sytuacji przesłuchania powinny odbywać się bez udziału osób postronnych, w tym również pracodawcy.

- ze względu na przedmiot kontroli konieczne jest przeanalizowanie przez inspektora pracy dużej liczby dokumentów, co zajmie wiele dni.

Przykład

W ramach kontroli u pracodawcy inspektor pracy ma do przeanalizowania ewidencję czasu pracy oraz listy płac w celu ustalenia stanu faktycznego. Czynności te zajmą kilka dni. W takim przypadku inspektor nie musi przesiadywać nad dokumentami w siedzibie pracodawcy, ale może je sprawdzić w swoim biurze w siedzibie PIP.

Zasadą jest, że inspektor zabiera z zakładu wyłącznie kserokopie. Wypożyczanie z firmy oryginałów dokumentów dopuszczalne jest wyjątkowo w szczególnie uzasadnionych przypadkach i zawsze za pokwitowaniem. Dzieje się tak np. przy kontroli tzw. wykresówek rejestrujących czas prowadzenia pojazdu przez kierowcę, gdyż po skserowaniu są one często nieczytelne.

2.5. Termin przeprowadzania kontroli

Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele, święta oraz niektóre inne dni, oraz kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 24 ust. 1 ustawy o PIP).

WAŻNE! Inspektor pracy nie ma obowiązku uprzedzania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli w jego zakładzie pracy.
