

Data kontroli PIP

Włodzimierz K. (Kraków): Czy inspekcja pracy ma obowiązek poinformować osobę, która złożyła zawiadomienie o naruszeniu przez pracodawcę przepisów BHP i praw pracowniczych, w jakich dniach odbędzie się kontrola, jeżeli pismo zawiera taki wniosek?

Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje obowiązku powiadomienia skarżącego o dniach, w których zostanie przeprowadzona kontrola (należy przy tym zaznaczyć, że pracodawca także może dowiedzieć się o tym fakcie bezpośrednio przed albo w trakcie kontroli). Wprawdzie – zgodnie z art. 31 ustawy – protokół kontroli powinien zawierać m.in. oznaczenie dni, w których ją przeprowadzano, jednak protokół sporządza się już

po kontroli i nie jest on udostępniany skarżącemu. Skarżący jest bowiem stroną postępowania wszczętego w następstwie złożenia skargi, ale nie postępowania kontrolnego (którego stroną jest pracodawca).

Zgodnie z art. 12 ustawy w postępowaniu przed organami inspekcji w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się Kodeks postępowania administracyjnego. Jednak przepisy tego kodeksu nie przyznają skarżącemu uprawnienia do żądania informa-

cji o dacie przewidywanej kontroli. Art. 238 § 1 k.p.a. określa tylko, jaka powinna być treść zawiadomienia o sposobie załatwienia skargi (zawiadomienie powinno zawierać: oznaczenie organu, od którego pochodzi, wskazanie, w jaki sposób skarga została załatwiona oraz podpis z podaniem imienia, nazwiska i stanowiska służbowego osoby upoważnionej do załatwienia skargi).

Wydaje się, że PIP może ujawnić skarżącemu przewidywaną datę kontroli w przypadku, gdyby od tego zależało jej skuteczne przeprowadzenie. Nie jest to jednak obowiązek prawny. Na marginesie trzeba zaznaczyć, że – chociaż PIP ma obowiązek współdziałania przy realizacji swoich zadań m.in. ze związkami zawodowymi oraz społeczną inspekcją pracy – również nie ma obowiązku informowania tych podmiotów o dniach, w których zostanie przeprowadzona kontrola. Współ-



m.jaszeński@tygodniksolidarnosc.com

działanie to polega bowiem na: 1) informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli, 2) analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń, 3) informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach, 4) udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy (art. 14 i 29 ustawy o PIP).

Wydaje się więc, że ustawodawca uznał, iż ewentualne ujawnianie daty planowanej kontroli jakimkolwiek podmiotowi (pracodawcy, pracownikom lub związkowi zawodowemu) nie byłoby właściwe. ■

Pytania o wynagrodzenie

(...) Czy pracodawca na zapytanie organizacji związkowej o jeden ze składników wynagrodzenia (premię uznaniową), przyznawany pracownikom za dany miesiąc, może odmówić udzielenia odpowiedzi, zasłaniając się ochroną danych pracowników?

Odpowiedź na zadane pytanie zależy od tego, jakich konkretnie informacji domaga się od pracodawcy organizacja związkowa. Z przepisów Kodeksu cywilnego (art. 23 i 24 k.c.) oraz orzecznictwa sądowego wynika, że in-

formacja o wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika podlega ochronie jako jego dobro osobiste. Pracodawca nie jest uprawniony do ujawniania tego rodzaju informacji, gdyż naraża się na roszczenia ze strony pracownika.

Dotyczy to zarówno danych dotyczących wynagrodzenia zasadniczego, jak i innych składników (premie, nagrody, dodatki itp.).

Natomiast nie stanowią niczyich dóbr osobistych i nie podlegają z tego tytułu ochronie globalne

informacje o kwocie premii (lub innych składnikach wynagrodzenia). Organizacja związkowa może więc wystąpić o informacje np. o tym, jakie kwoty premii uznaniowej zostały wypłacone w określonym czasie (np. w kwartale, miesiącu); dla jakich grup zawodowych; jakie kwoty rozdysponowano w jednostkach organizacyjnych itp. Jeżeli związek uzasadni, że informacje te są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej (art. 28 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych), ich udostępnienie jest obowiązkowe. ■

Ilu szczególnie chronionych

Robert A. (Lublin): Organizacja związkowa, której jestem wiceprzewodniczącym, zrzesza 170 pracowników. Wszystkich pracowników zatrudnionych w firmie jest ok. 850. Ile osób można wskazać pracodawcy jako szczególnie chronionych?

W tym wypadku zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna (w rozumieniu art. 24 i 25 a Kodeksu pracy) niezależnie od tego, czy jest odrębnym związkiem zawodowym, czy jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską innego związku zawodowego.

W tym przypadku można wskazać pracodawcy jako podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy dwóch pracowników oraz dodatkowo: 1) po jednym pracowniku na 10 członków organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 członków, 2) po jednym pracowniku na każdych rozpoczę-

tych 20 członków będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 członków, 3) po jednym pracowniku na każdych rozpoczętych 30 członków będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 członków. W sumie z wyliczenia wynika, że dopuszczalne jest łączne wskazanie 11 pracowników (2 + 3 + 5 + 1 =

11), zgodnie z art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych.

Zamiast opisanej metody ustalania liczby osób chronionych organizacja związkowa może wybrać inną metodę, uzależnioną od liczby osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy (art. 32 ust. 3 ustawy). ■