



Wywiad z Romanem Giedrojciem – Głównym Inspektorem Pracy w Dzienniku Gazecie Prawnej

Przy każdej kontroli inspektor pracy sprawdzi wypłacanie minimalnej płacy dla zleceniobiorców. Potrącanie opłat, kar lub zaniżanie godzin wykonywania zadań nie będzie furtką do obchodzenia prawa

Czy inspekcja sprawdza już wypłacanie co najmniej 13-złotowej stawki zleceniobiorcom i samozatrudnionym?

Zmasowane kontrole ruszą po pierwszych wypłatach, czyli w lutym. Oczywiście musimy wytypować firmy do sprawdzenia. Z tego punktu widzenia nieoceniona jest pomoc związków zawodowych, bo w praktyce mają one większą możliwość pozyskiwania informacji o nieprawidłowościach oraz kontaktu z poszkodowanymi osobami. Niektórzy zatrudnieni wciąż sądzą, że jeśli zgłoszą się do PIP, to firma zrezygnuje z ich pracy, nie przedłuży im umowy itp. Dodatkowo ci z mniejszych miejscowości lub zakładów obawiają się, że zatrudniający będzie w stanie zidentyfikować osobę zgłaszającą nadużycia, nawet jeśli inspektorzy gwarantują jej anonimowość. Dlatego cieszy mnie porozumienie o współpracy w tym zakresie zawarte z **NSZZ**

”

Solidarność

”. Dzięki temu kontrole przestrzegania minimalnej stawki godzinowej będą efektywniejsze. Inicjatywa związkowej centrali w tej sprawie jest bardzo cenna.

Nieprawidłowości dotyczące płacy minimalnej wciąż się zdarzają.

DGP wskazał przypadek agencji ochrony oferującej 4,50 zł za godzinę pracy.

Do nas także docierają takie sygnały i wszystkie będziemy sprawdzać. Dla nas celem głównym jest zapewnienie 13-złotowej stawki każdej uprawnionej osobie zatrudnionej na zleceniu lub umowie o świadczenie usług. Badaniem tej kwestii zajmie się co najmniej 59 inspektorów, dla których będzie to zadanie priorytetowe. W każdym okręgowym inspektoracie i terenowym oddziale PIP będzie osoba odpowiedzialna za to zadanie. Nie oznacza to jednak, że tylko oni będą się zajmować tą problematyką. Każdy inspektor pracy przeprowadzający kontrolę w firmie, bez względu na to, czego ona dotyczy, będzie sprawdzał też, czy pracodawca lub przedsiębiorca wypłaca minimalną stawkę, jeśli zatrudnia kogoś na wspomnianych umowach. To jest akcja, która ma raz na zawsze uświadomić wszystkim zainteresowanym, że za pracę lub świadczenie usług należy wypłacać co najmniej minimalne wynagrodzenie. Zapewniam, że inspekcja będzie w tej sprawie skuteczna.

Każdy przepis da się jednak obejść. Jednym ze sposobów może być potrącanie ze stawki np. kar umownych za nienależyte wykonanie obowiązków lub opłat za użyczenie zleceńobiorcy np.sprzętu lub odzieży do świadczenia usług. Kodeks cywilny zezwala na to, co potwierdził w swoich wyjaśnieniach resort pracy (o ile oczywiście nie służy to obchodzeniu prawa).

Stanowisko PIP w tej sprawie jest jednoznaczne: każda osoba zatrudniona na umowie-zleceniu lub umowie o świadczenie usług – z nielicznymi wyjątkami – od 1 stycznia musi otrzymać wynagrodzenie w wysokości co najmniej 13 zł za godzinę. Firma ma zapewnić jej wypłatę, a jeśli wynagrodzenie będzie niższe, bo firma potrąca kary lub opłaty tylko po to, żeby obchodzić przepisy, inspektor pracy nałoży mandat lub skieruje wniosek o ukaranie do sądu. Ten ostatni zbada, czy w danym przypadku potrącanie było uzasadnione, czy też stosowanie opłat lub kar miało jedynie służyć obchodzeniu prawa. Nie budzi wątpliwości, że potrącenie będzie zgodne z prawem, np. jeśli zatrudniony sprzeniewierzył powierzone mu narzędzia pracy. Ale jeśli inspektor pracy nabierze choćby najmniejszych podejrzeń co do stosowania kar lub opłat, to firma musi liczyć się z postępowaniem przed sądem i grzywną w wysokości do 30 tys. zł. Jeszcze raz podkreślę – pojęcie minimalnej stawki ma być święte. Inspekcja wykorzysta wszelkie dostępne instrumenty, aby tak się stało.

Innym sposobem na obchodzenie stawki może być stosowanie zleceń bezpłatnych. Kodeks cywilny też dopuszcza taką możliwość. Czy PIP jest w stanie takie umowy kwestionować?

Nieodpłatna praca zawsze była i jest wciąż możliwa. Jeśli np. ktoś chce za darmo wyremontować lokal fundacji pomagającej chorym dzieciom, to ma do tego prawo. Ale z tego wyjątku od zasady odpłatności usług nie można czynić zwykłej reguły postępowania. Nie będzie to furtka do obchodzenia minimalnej stawki. W razie nabrania podejrzeń co do nieodpłatności zlecenia inspektor powiadomi o takim przypadku ZUS i urząd skarbowy, bo przecież wykonywanie pracy wiąże się z obciążeniami publicznymi. Zapewniam, że łącznie instytucje te – we współpracy z PIP – są w stanie szybko wykazać pozorność takiego działania i próbę obchodzenia prawa. Szczególnie rygorystyczne są pod tym względem przepisy podatkowe. Gdyby była to skuteczna furtka do niepłacenia składek i podatków, już dziś mielibyśmy całą rzeszę pracujących rzekomo za darmo. Firmy mogą też porozumiewać się z pracownikami i zaniżać faktyczną liczbę godzin pracy. Część wynagrodzenia płacą wówczas pod stołem, bez obciążeń składowych i podatkowych. Czy PIP będzie w stanie temu zapobiegać? Inspektorzy pracy posiadają doświadczenie i instrumenty, które umożliwiają ujawnienie takich przypadków. Jeśli przedsiębiorca czy pracodawca zatrudnia co najmniej kilka – kilkanaście osób, skuteczne są ich przesłuchania, przy zagwarantowaniu anonimowości złożonych wyjaśnień. Inspektor pracy może też badać grafiki, rozkłady czasu wykonywania obowiązków lub realizowania danych usług i porównywać je z liczbą zatrudnionych. Ujawni wówczas, że dana firma wykonałaby konkretne zadania na rzecz swoich kontrahentów – np. usługę ochrony – tylko jeśli zatrudnione w niej osoby pracowałyby np. 10 godzin na dobę, a nie – jak wynika z dokumentacji – 5 godzin. Teoretycznie problemem może być przypadek „jeden na jeden”, czyli gdy nieuczciwy przedsiębiorca bądź pracodawca porozumiewa się w tej sprawie z jednym nieuczciwym zatrudnionym. Ale i w takim przypadku inspektor pracy jest w stanie udowodnić nieprawidłowości, choćby poprzez wspomniane badanie grafików. Dodatkowo często zdarza się, że w razie konfliktu z zatrudniającym sami podwładni zgłaszają się do PIP i informują o faktycznie przepracowanym czasie. Jako inspektor pracy z wieloletnią praktyką gwarantuję, że nie będzie to furtka do obchodzenia prawa.

W tym zakresie trzeba jednak wspomnieć, że brak dokumentacji dotyczącej liczby godzin przepracowanych na zleceniu nie będzie wykroczeniem. Czy będzie więc możliwe w ogóle egzekwowanie tego obowiązku? To nie osłabia działań PIP?

Kodeks pracy ma ponad 300 artykułów, ale tylko trzy z nich mają charakter wykroczeniowy, tzn. przewidują sankcje za naruszenie przepisów ustawy. Czy to oznacza że k.p. jest nieskuteczny? Nie, bo wykroczenia są określone na tyle szeroko, aby chronić pełnię praw pracownika. W zakresie minimalnej stawki godzinowej przewidziane jest jedno wykroczenie – niezapewnienie uprawnionym osobom wynagrodzenia w wysokości co najmniej 13 zł za godzinę. Ten jeden przepis wystarczy do egzekwowania przewidzianych prawem wymogów w zakresie płacy dla zatrudnionych na zleceniach i umowach o świadczenie usług. Inspektor pracy będzie bowiem

sprawdzał, czy firma prawidłowo wypłaciła co najmniej minimalną stawkę za faktycznie przepracowany czas. Przypomnę, że są też inne metody skutecznego oddziaływania. Ale nie będę ich zdradzać, bo wszystkich tajników warsztatu inspektorskiego nie chciałbym ujawniać.

Rozumiem, że dotyczy to także wymogu wypłacania wynagrodzenia w minimalnej wysokości co najmniej raz na miesiąc i w pieniądzu. Ustawa nie przewiduje odrębnej sankcji za naruszenie także tych zasad.

Tak. Inspektor pracy ma prawo wymagać od zatrudniającego, aby wykazał wypłatę co najmniej 13 zł za godzinę pracy, raz w miesiącu. Wszystkie działania, które będą miały na celu obniżenie wynagrodzenia, uzna za wykroczenie. Jeszcze raz przypomnę – zatrudniającemu, który minimalnej stawki godzinowej nie zapewni, grozi grzywna w postępowaniu mandatowym w wysokości od 1 tys. zł do 2 tys. zł albo grzywna nakładana przez sąd w wysokości do 30 tys. zł.

Stawka nie będzie jednak przysługiwać, jeśli zleceniobiorca lub samozatrudniony sam zatrudnia kogoś na zleceniu lub umowie o pracę. To także może być sposób na obchodzenie prawa. Przedsiębiorca może twierdzić – nie płacę zleceniobiorcy 13 zł za godzinę, bo on sam zatrudnia osobę na zleceniu. PIP to zweryfikuje?

To byłaby ewidentna próba ominięcia prawa. Ale i ona nie będzie skuteczna – inspektor pracy sprawdzi, czy zleceniobiorca zatrudnia kogoś na zleceniu lub umowie o pracę i go przesłucha. Jeszcze raz podkreślę: każda próba ominięcia stawki spotka się ze zdecydowaną reakcją PIP. Dodatkowo jeśli okaże się, że jakiś przepis lub rozwiązanie jest nadużywane w tym celu przez firmy, będziemy wnioskować do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o doprecyzowanie regulacji ustawowych.