



Kontrole PIP – najczęściej  
kontrolowane warunki zatrudnienia

Bird & Bird &

adw. Barbara Klimczyk

Warszawa, 23 lutego 2022 r.





# Najczęściej kontrolowane warunki zatrudnienia przez PIP

# Czas pracy



# Najczęściej kontrolowane obszary

ewidencjonowanie czasu pracy

praca w godzinach  
nadliczbowych

normy czasu pracy  
i odpoczynku

# Ewidencjonowanie czasu pracy

- każdy pracodawca ma obowiązek prowadzić **ewidencję** czasu pracy **dla każdego pracownika odrębnie**
- niezbędna do prawidłowego ustalenia należnego wynagrodzenia i innych świadczeń
- w szczególnych przypadkach możliwe prowadzenie **ewidencji uproszczonej**
  - brak rejestru godzin pracy -> pracownicy objęci zadaniowym systemem czasu pracy, zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy, otrzymujący ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych
- miesięczny grafik to nie ewidencja czasu pracy

## Ewidencjonowanie czasu pracy (2)

- brak ewidencji czasu pracy lub jej nieprawidłowe prowadzenie stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 do 30.000 zł
- brak ewidencji nie oznacza jednak w przypadku procesu sądowego powstania domniemania, że wersja czasu pracy przedstawiona przez pracownika jest w pełni wiarygodna i nie wymaga dowodu (wyrok SN z 2 czerwca 2010 r. sygn. akt II PK 369/09) -> to, czy wersja pracownika stanowi odzwierciedlenie (fotografię) jego rzeczywistego czasu, podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym
- obowiązuje ogólna reguła dowodzenia przez pracownika twierdzeń na poparcie dochodzonych roszczeń z tą jedynie modyfikacją, że wyłącznie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki prawne, jeżeli pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych (notatki, zeznania świadków) niż ta dokumentacja

# Praca w godzinach nadliczbowych

Weryfikacja:

- wewnątrzzakładowych aktów prawnych
- polecenia pracy w nadgodzinach (brak szczególnej formy, może być ustne)
- ewidencji czasu pracy
- harmonogramów

Ustalenie obowiązującego rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego kontrolowanych pracowników



# Kontrola norm czasu pracy i odpoczynku

- weryfikacja prawidłowości prowadzonej przez pracodawcę ewidencji czasu pracy
- analiza listy obecności, zeszytu wejść i wyjść oraz innych materiałów, np. nośników magnetycznych, zawierających informacje dot. godziny wejścia i wyjścia pracownika z miejsca pracy, weryfikacja godzin logowania i wylogowania przez pracownika z systemu informatycznego
- analiza planu urlopów i wniosków urlopowych
- sprawdzenie prawidłowości naliczenia urlopu
- weryfikacja, czy udzielono urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo
- prawidłowość udzielenia urlopu na żądanie pracownika

# Konsekwencje naruszenia norm w zakresie czasu pracy

- w przypadku ustalenia naruszenia regulacji związanych z czasem pracy a także odpoczynkiem pracowników, inspektor pracy kieruje do pracodawcy **wystąpienie** wskazujące, jakie przepisy zostały naruszone i zobowiązuje go do usunięcia nieprawidłowości
- pracodawca ma obowiązek zawiadomić inspektora pracy w terminie 30 dni o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków
- naruszenie przepisów o czasie pracy, obowiązku prowadzenia ewidencji, nieudzielenia przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie jego wymiaru, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny od 1000 zł do 30.000 zł
- możliwe nałożenie mandatu karnego, jeśli w ocenie inspektora pracy taka sanacja będzie wystarczająca

# Wypłata wynagrodzenia



# Wyplata wynagrodzenia

- jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy -> terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę
- weryfikacja poprawności naliczenia wynagrodzenia oraz zgodności z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
- weryfikacja wypłaty należnych pracownikowi dodatków (praca w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych) oraz dodatkowych świadczeń wynikających z przepisów płacowych (nagród, premii)
- weryfikacja prawidłowości dokonywanych potrąceń z wynagrodzenia, szczególnie pod kątem posiadania pisemnych zgód pracowników na dobrowolne potrącenia
- wysokość wynagrodzenia urlopowego i chorobowego oraz terminowość ich płatności

# Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2022 roku

**3010 zł**  
płaca minimalna



**19,70 zł**  
stawka godzinowa

## Inne skutki:

- Większy dodatek za pracę w nocy – 20% stawki godzinowej
- Wyższe odszkodowania, odprawy i podstawy pozostałych stawek

# Konsekwencje naruszenia zasad wypłaty wynagrodzeń

- możliwość wydania **nakazu płacowego** – tylko w sprawach bezspornych
- skierowanie do pracodawcy wystąpienia wskazującego, jakie przepisy zostały naruszone i zobowiązującego go do usunięcia nieprawidłowości
- pracodawca ma obowiązek zawiadomić inspektora pracy w terminie 30 dni o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków
- brak wypłaty w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, obniżenie wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonanie bezpodstawnych potrąceń, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze **grzywny od 1000 zł do 30.000 zł**
- możliwe nałożenie **mandatu karnego** jeśli w ocenie inspektora pracy taka sanacja będzie wystarczająca

# Przepisy karne

Notorycznie powtarzające się wykroczenia przeciwko prawom pracowników mogą zostać potraktowane jako **przestępstwo**.

*Zgodnie z **art. 218 § 1a k.k.**, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.*

# Ustalenie istnienia stosunku pracy





# Podstawa świadczenia pracy

umowa o pracę

umowy cywilnoprawne:

umowa zlecenia,  
umowa o dzieło,  
umowa o świadczenie usług

# Istotne warunki umowy o pracę

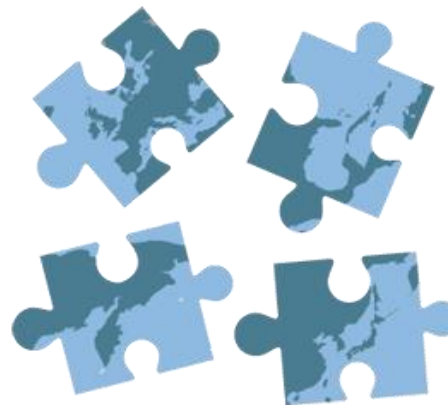
- Podporządkowanie/kierownictwo pracodawcy
- Wyznaczone miejsce i czas świadczenia pracy
- Osobiste świadczenie pracy
- Ryzyko w zakresie wykonywania pracy
- Wynagrodzenie płatne co najmniej raz w miesiącu

## **Ograniczenie swobody treści zawieranej umowy**

– umowa o pracę nie może przewidywać postanowień mniej korzystnych od tych, które przewidują przepisy prawa pracy.

# Umowa o pracę – inne elementy charakterystyczne

- Urlop wypoczynkowy
- Uprawnienia rodzicielskie
- Nagrody i kary porządkowe
- Okres wypowiedzenia
- Ochrona przed zwolnieniem (ochrona związkowa, przedemerytalna, rodzicielska)



# Ustalenie istnienia stosunku pracy a swoboda umów

*Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353(1) k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byle nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego.*

Wyrok SN z 18 listopada 2011 r., sygn. akt I PK 63/11

*W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być wola stron.*

Wyrok SN z 27 maja 2010 r., sygn. akt II PK 354/09

# Powództwo o ustalenie stosunku pracy

- podstawa prawna art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.) - Powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny
- zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 11) ustawy o PIP inspektor pracy ma prawo wnoszenia powództwa, a za zgodą osoby zainteresowanej uczestnictwa w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy
- legitymację do wniesienia powództwa przez inspektora pracy wskazuje także art. 63 [1] k.p.c. - W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium

# Konsekwencje uznania istnienia stosunku pracy

w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, pracownikowi przysługują wszystkie świadczenia przysługujące pracownikom (np. dodatek za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, urlop)

odpowiedzialność karna pracodawcy

# Dziękujemy & Bird & Bird

**Barbara Klimczyk**

Associate, praktyka prawa pracy

Tel: +48 883 375 890

barbara.klimczyk@twobirds.com



**Paula Koczara**

Senior Associate, praktyka prawa pracy

Tel: +48 882 782 150

paula.koczara@twobirds.com



## twobirds.com

Abu Dhabi & Amsterdam & Bratysława & Bruksela & Budapeszt & Dubaj & Düsseldorf & Frankfurt & Haga & Hamburg & Helsinki & Hong Kong & Kopenhaga & Londyn & Luksemburg & Lyon & Madryt & Mediolan & Monachium & Paryż & Pekin & Praga & Rzym & San Francisco & Singapur & Sydney & Szanghaj & Sztokholm & Warszawa & Oddział: Casablanca

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie dotyczące kwestii technicznych lub zawodowych mają wyłącznie charakter informacyjny i nie stanowią porady prawnej ani zawodowej. Zawsze należy skonsultować się w przypadku konkretnego problemu prawnego z odpowiednim prawnikiem. Bird & Bird nie ponosi odpowiedzialności za informacje zawarte w niniejszym dokumencie i zrzeka się wszelkiej odpowiedzialności w odniesieniu do tych informacji.

Niniejszy dokument jest poufny. Bird & Bird jest, o ile nie zaznaczono inaczej, właścicielem praw autorskich do niniejszego dokumentu i jego zawartości. Żadna część tego dokumentu nie może być publikowana, rozpowszechniana, pozyskiwana, ponownie wykorzystywana lub reprodukowana w jakiegokolwiek materialnej formie.

Bird & Bird jest międzynarodową praktyką prawniczą, w której skład wchodzi Bird & Bird LLP i podmioty z nią stowarzyszone, w tym Bird & Bird Szepietowski i wspólnicy sp.k. Biura Bird & Bird znajdują się w wyżej wskazanych lokalizacjach.

Bird & Bird Szepietowski i wspólnicy sp.k.: sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego: KRS 0000313889; NIP 701-014-58-50; REGON 141571526.