

Inspektor pracy skuteczniejszy niż sąd

Mateusz Rzemek 19-09-2008, ostatnia aktualizacja 19-09-2008 06:46

Pracownik, który zwraca się o pomoc inspektora pracy, pozostaje anonimowy, a poza tym może uzyskać od firmy zaległe wypłaty szybciej niż przed sądem

Warszawski inspektorat PIP wyegzekwował ostatnio prawie 40 tys. zł wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, które należało się pewnemu robotnikowi budowlanemu.

Z kolei poznańska inspekcja pomogła m.in. 53 pracownikom firmy transportowej, którzy w ten sposób dostali ponad 43 tys. zł niewypłaconych diet za podróż służbową.

Decyzja musi być szybka

To tylko niektóre przykłady skutecznego działania Państwowej Inspekcji Pracy, która od początku tego roku wyegzekwowała od firm 27 mln zł na rzecz 45 tys. pracowników (w ub.r. dla 95 tys. osób odzyskano 83 mln zł).

Nierzadko postępowanie przed sądem trwa przez wiele miesięcy, a nawet lat. Inspektor pracy musi zaś zakończyć kontrolę wszczętą na skutek skargi pracownika w ciągu 30 dni. Kieruje wtedy wystąpienie do pracodawcy, wskazując nieprawidłowości i sposób ich naprawienia. Skarga do PIP powoduje kontrolę w całej firmie, dzięki czemu nierzadko korzystają także inni pracownicy. Inicjatywę przejmuje wtedy inspektor, który bada wszelkie nieprawidłowości i wzywa pracodawcę do wypłaty zaległych wynagrodzeń. Tymczasem sprawa przed sądem wymaga od zainteresowanego wiedzy o przepisach i procedurze sądowej.

Anonimowa skarga

– Pracownik składający skargę do PIP może pozostać anonimowy – zwraca uwagę Anna Tomczyk, zastępca głównego inspektora pracy. – Inspektorzy są bowiem ustawowo obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola w firmie przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że ten, kto ją złożył, wyrazi na to pisemną zgodę.

– Bardzo często bywa tak, że wystarczy sama kontrola inspektora, by świadczenie zostało wypłacone pracownikowi – dodaje Jacek Strzyżewski z Okręgowego Inspektoratu Inspekcji Pracy w Poznaniu.

– To od zainteresowanego zależy, czy wystąpi ze skargą do inspekcji czy z pozwem do sądu – mówi Lucyna Oleszek, sędzia, rzecznik prasowy Sądu Okręgowego w Przemyślu. – Często wystąpienie w pierwszej kolejności do inspekcji jest korzystniejsze dla pracownika, gdyż potwierdza roszczenia wobec firmy.

Kiedy inna droga

Inspektorzy najskuteczniej walczą o wypłaty wynagrodzenia dla pracowników, za nadgodziny, urlop, czas choroby. Interweniują również w wypadku naruszenia przez firmę przepisów dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Warto informować inspektorów PIP o każdym bezprawnym wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę czy zwolnieniu dyscyplinarnym. Zainteresowany co prawda musi w takiej sytuacji przede wszystkim odwołać się do sądu w ciągu – odpowiednio – siedmiu lub 14 dni. Inspektorzy mogą jednak zastosować wobec takiej firmy sankcje, by nie dochodziło tam do łamania praw pracowników w przyszłości.

Bywa jednak i tak, że pracodawcy nie godzą się z decyzjami inspektorów. Wtedy pokrzywdzeni, którzy chcą walczyć o swoje, nie mają już innej drogi, jak wystąpić do sądu i tam starać się o należności. W takich wypadkach sędziowie często podczas procesu wzywają inspektorów na świadków i pytają przed wydaniem wyroku o to, co ustalili w firmie podczas kontroli.

Porady dla firm

PIP działa także prewencyjnie. Inspektorzy chętnie udzielają porad zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Przedsiębiorcy rozpoczynający działalność nie muszą się obawiać, że jeśli inspektor stwierdzi w firmie uchybienia, to wraz z zaleceniami dostaną mandat. Jeżeli jednak będą to nieprawidłowości zagrażające życiu i zdrowiu pracowników, inspektor zastosuje środki przewidziane prawem, takie jak mandat lub skierowanie do sądu wniosku o ukaranie.

– Prowadzimy obecnie kampanię informacyjną w małych firmach zatrudniających do dziesięciu pracowników – mówi Jacek Strzyżewski. – Jak wynika z naszych kontroli, w takich firmach bardzo często nie przestrzega się praw pracowników. Tacy przedsiębiorcy mogą wystąpić do nas o przeprowadzenie audytu. Wtedy inspektor wskazuje nieprawidłowości i sposób ich eliminacji, ale nie nakłada kar, lecz jedynie wyznacza termin na ich usunięcie.

Pracodawcy uczestniczący w programie podczas bezpłatnych szkoleń uzyskają niezbędną wiedzę z zakresu prawa pracy, otrzymają materiały informacyjno-szkoleniowe i wszelką pomoc inspektorów, by jak najszybciej dostosować warunki pracy do obowiązujących przepisów – dodaje Strzyżewski.

Rzeczpospolita