

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 38)**
z dnia 6 listopada 2024 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 38)

6 listopada 2024 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Marka Sawickiego (PSL-TD)**, przewodniczącego Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia za pracę w ujęciu porównawczym w latach 2021–2023.

W posiedzeniu udział wzięli: **Marcin Stanecki** główny inspektor pracy oraz **Zenon Rycerz** naczelnik wydziału w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dzień dobry państwu.

Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Porządek dzienny posiedzenia obejmuje rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia za pracę w ujęciu porównawczym w latach 2021–2023.

Witam serdecznie głównego inspektora pracy, pana Marcina Staneckiego. Witam również nowego członka naszej Komisji, pana posła Roberta Jagłę.

Czy są uwagi do porządku dziennego posiedzenia? Uwag nie widzę.

Porządek został przyjęty.

Panie ministrze, proszę o przedstawienie informacji.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Dzień dobry państwu.

Jeszcze raz przepraszam za spóźnienie, ale jechaliśmy pół godziny – wydawało mi się, że to jest niemożliwe. Przejdę w takim razie bez zbędnej zwłoki do sprawozdania, żeby nie zajmować państwa czasu. Temat przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia za pracę w ujęciu porównawczym w latach 2021–2023. Jak wszyscy wiemy, wypłata wynagrodzeń to jest podstawowy obowiązek pracodawcy. Pracownicy mają prawo do godzinowego wynagrodzenia za pracę. Jest to jedna z podstawowych zasad prawa pracy. I ograniczenie naruszeń w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów płacowych należy do priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy. Niewywiązywanie się bowiem przez pracodawcę z obowiązku prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia pozbawia pracownika niezbędnych środków utrzymania i rzutuje na jego funkcjonowanie w wielu sferach życia.

Jak państwo widziecie na slajdzie, inspektorzy w latach 2021–2023 przeprowadzili łącznie 6567 kontroli. Kontrole objęły łącznie 5214 pracodawców. W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło ponad 826 tys. zatrudnionych. Jeżeli chodzi o zagadnienia, które w zakresie czasu pracy przejawiały się w skargach skierowanych do PIP w latach 2021–2023, to przede wszystkim dotyczyły ewidencji czasu pracy, odpoczynków dobowych i tygodniowych, zapewnienia co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Jeśli chodzi o zasadność skarg, to jest tak, że 30% skarg, które wpłynęły w zakresie czasu pracy, zostało uznanych za zasadne, 40% było bezzasadnych, w przypadku 25% zgłoszonych nieprawidłowości nie udało się ustalić, czy wskazana nieprawidłowość

wystąpiła – nie udało się inspektorowi zebrać wystarczającego materiału dowodowego, żeby zająć jednoznaczne stanowisko, czy naruszenie wystąpiło, czy nie. Jeżeli chodzi o kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, to można przyjąć, że rokrocznie ujawniają podobną skalę i rodzaje nieprawidłowości.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczy prowadzenia ewidencji czasu pracy, w szczególności brak jest w ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. To ma takie znaczenie, że po prostu niemożliwe jest zweryfikowanie przez inspektora, czy są zapewnione odpoczynki dobowe i tygodniowe, i uniemożliwia to sprawdzenie, czy doszło do dwukrotnego zatrudniania w dobie pracowniczej. To, co jest takie niepokojące, to jest wzrost naruszeń dotyczących przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy – z 8% w 2021 r. do 25% w 2023.

Jeżeli chodzi o przyczyny nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, które wskazują nam pracodawcy, to są to przede wszystkim: wysokie koszty zatrudnienia pracowników, nieracjonalne przepisy prawa pracy, które zdaniem pracodawców nakładają zbyt dużo obowiązków, powodują zwiększenie biurokracji i powstawanie dodatkowych, zbędnych kosztów, niejasność i niespójność niektórych przepisów, skomplikowane regulacje prawne w zakresie czasu pracy, w szczególności dotyczące jego rozliczenia, nieprawidłowa praca firm zewnętrznych prowadzących sprawy kadrowo-płacowe.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami nieprawidłowości w zakresie czasu pracy są przede wszystkim: dążenie do obniżenia kosztów prowadzenia działalności, minimalizowanie kosztów pracy poprzez zmniejszenie zatrudnienia oraz przyjęcie jako priorytetowych działań zmierzających do realizacji celów ekonomicznych z marginalnym traktowaniem spraw pracowniczych, świadome naruszanie obowiązujących przepisów, niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących czasu pracy bądź ich nieprawidłowa interpretacja wynikająca ze stopnia ich skomplikowania, brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy.

Tendencja do ograniczania kosztów działalności związanej z zatrudnianiem pracowników poprzez utrzymanie niskiego stanu zatrudnienia oraz świadome naruszanie przepisów występuje zarówno w małych, jak i dużych zakładach. Istotną przyczyną występowania naruszeń zakresu czasu pracy w małych zakładach jest niewystarczająca znajomość przepisów prawa pracy. Natomiast w dużych i średnich zakładach, w których wydzielono komórki kadrowe, przyczynami nieprawidłowości są niewłaściwe przygotowanie niższej kadry kierowniczej oraz niewystarczający nadzór pracowników wyższego szczebla nad prawidłowością sporządzanej dokumentacji.

Jeżeli chodzi o przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy w latach 2021–2023, to w ponad 45 tys. kontroli stwierdzono naruszenia przepisów regulujących kwestie wynagrodzeniowe.

Jeżeli chodzi o takie najczęstsze nieprawidłowości, to w co drugiej kontroli naruszenia dotyczyły obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu wypoczynkowego. Problemy dotyczyły również pracy w godzinach nadliczbowych. Nieprawidłowości polegały na tym, że albo pracodawca wcale nie płacił, albo źle obliczał wysokość wynagrodzenia. Nieterminową wypłatę wynagrodzenia stwierdzono u co piątego kontrolowanego pracodawcy. Najczęstszy przedmiot skarg, jeżeli chodzi o wynagrodzenia, to jest oczywiście niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, zaniżanie jego wysokości, niewypłacanie bądź obniżanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby.

Jeżeli chodzi o decyzje płacowe, w latach 2021–2023 inspektorzy skierowali ponad 14 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 227 mln dla ponad 81 tys. pracowników. Najwięcej decyzji płacowych, 44,5%, skierowano do małych zakładów i do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników. Poza skierowanymi decyzjami inspektorzy w latach 2021–2023 skierowali ponad 75 tys. wniosków w wystąpieniach dotyczących ponad 1230 tys. pracowników. Wydano ponad 6,5 tys. poleceń ustnych dotyczących 22,6 tys. pracowników.

Jeżeli chodzi o następstwa wydanych decyzji – dzięki działaniom inspekcji w 2021 r. 45 tys. pracowników otrzymało 47 900 tys. zł. W 2022 r. – ponad 52 tys. pracowników

i również blisko 80 mln zł udało się wyegzekwować. W 2023 r. – ponad 44 tys. pracowników i wyegzekwowano ponad 70 mln zł.

I podsumowanie w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Od lat nie notuje się znaczącej poprawy. Te stwierdzane co roku przez inspektorów nieprawidłowości się powtarzają, natomiast ich nasilenie rośnie w zależności od sytuacji gospodarczej, ekonomicznej i sytuacji na rynku pracy. Nadal inspektorzy mają problem ze zbadaniem rzeczywistego czasu pracy pracowników ze względu na nierzetelne prowadzenie ewidencji bądź w ogóle nieprowadzenie ewidencji czasu pracy ze względu na chęć ukrycia faktycznej liczby godzin przepracowanych przez pracowników.

Kontrole również potwierdziły, że spośród wszystkich przepisów prawa pracy problematyka rozliczania czasu pracy jest jedną z najtrudniejszych dla służb kadrowych. Ciągłym problemem jest brak podnoszenia kwalifikacji przez osoby bezpośrednio odpowiedzialne za rozliczanie czasu pracy. Ponadto kwestie pracownicze są usuwane na dalszy plan. Przedstawione wyżej wyniki kontroli za lata 2021–2023, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy niezmiennie utrzymuje się na niezadowalającym, ale stabilnym poziomie. Ani okres pandemii, ani perturbacje wywołane wybuchem wojny w Ukrainie nie skutkowały lawinowym wzrostem naruszeń praw pracownika do wynagrodzenia. Od lat utrzymuje się taka zależność, że im większy pracodawca, tym mniejsza liczba stwierdzonych naruszeń. Może to wynikać z faktu, że podmioty zatrudniające liczną załogę dysponują zazwyczaj pracownikami, do których obowiązków należy prawidłowa organizacja czasu pracy i dokonywanie rozliczeń. Z reguły też posiadają większe rezerwy budżetowe, z których mogą skorzystać w razie braku środków finansowych na wypłatę świadczeń należnych pracownikom.

Z wyjaśnień kontrolowanych podmiotów wynika, że zasadniczym powodem nieterminowości w wypłacaniu świadczeń pieniężnych lub wręcz niewypłacania świadczeń w ogóle są trudności w zachowaniu płynności finansowej. Jako przyczynę tego stanu rzeczy pracodawcy wskazują między innymi niewywiązywanie się kontrahentów ze zobowiązań wobec kontrolowanych pracodawców. Niedopełnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę zobowiązani tłumaczą trudnościami ekonomicznymi, zadłużeniem, ograniczeniami w uzyskaniu kredytów gotówkowych albo bardzo utrudnionym dostępem do nich. Przedsiębiorcy, chcąc ratować firmę, w pierwszej kolejności regulują swoje zobowiązania względem kontrahentów, natomiast bieżąca wypłata świadczeń należnych pracownikom odkładana jest na później. W niektórych przypadkach nieterminowość przekształca się całkowite zaprzestanie wypłat, a zaległości sięgają kilku miesięcy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że część kontrolowanych pracodawców świetnie porusza się w przepisach prawa pracy i umiejętnie stosuje je w praktyce. Nadal jednak kontrolujący ujawniali przypadki pracodawców, którzy lekceważyli nawet najbardziej elementarne przepisy prawnej ochrony pracy i świadomie decydowali się na popełnianie wykroczeń, dążąc do optymalizacji własnych kosztów z pokrzywdzeniem pracowników. Przerzucano ryzyko prowadzonej działalności na pracowników, nie wypłacając wynagrodzeń lub innych świadczeń należnych ze stosunku pracy, nie ze względu na niedające się usunąć trudności finansowe, lecz celem przeznaczenia kwoty z funduszu wynagrodzeń na realizację innych zobowiązań firmy bez pozyskiwania dodatkowych środków, na przykład ze sprzedaży majątku firmy, uruchomienia pieniędzy zdeponowanych na lokatach czy zaciągania kredytów bankowych.

Zrealizowane kontrole ukierunkowane na kompleksowe badanie przepisów płacowych wskazują na ścisłe związki naruszeń przepisów o czasie pracy z występowaniem nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy. Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu poprzez wykazywanie jedynie nominalnego czasu pracy z pominięciem pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, jak również prace wynikające w dni wolne od pracy z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta, skutkowało wypłatą wynagrodzenia podstawowej wysokości bez stosownej rekompensaty za pracę nadliczbową. Nieprawidłowe naliczanie świadczeń ze stosunku pracy wielokrotnie wynikało z błędnej interpretacji przepisów lub ich

nieznajomości. Sprawy nie ułatwiał znaczny poziom skomplikowania przepisów, ich niejednoznaczność oraz fakt, iż poszczególne regulacje zawarte są w wielu aktach prawnych zarówno w ustawach, jak i rozporządzeniach wykonawczych, o których istnieniu kontrolowani często nie mają wiedzy. Dlatego wiele takich rozwiązań prawnych wymagałoby doprecyzowania, celem zapewnienia prawidłowej interpretacji przepisów przez jak najszerszą grupę odbiorców.

Stan przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń wymaga dalszego monitorowania, w szczególności w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz jej terminowości, a także wypłaty dodatkowych wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednym z głównych priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy w roku 2025 będzie wzorem lat ubiegłych ograniczanie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Państwowa Inspekcja Pracy w ramach posiadanych kompetencji podejmować będzie dalsze działania mające na celu zapewnienie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy oraz uzyskanie przez pracowników należnych im świadczeń poprzez badanie skarg, działanie prewencyjno-promocyjne, intensyfikację działań w obszarze bezpłatnego poradnictwa prawnego poprzez działania inspekcji ukierunkowane na przeprowadzenie ponownych kontroli sprawdzających w odniesieniu do podmiotów, u których stwierdzono opisywane nieprawidłowości w ostatnim okresie.

Wnioski *de lege ferenda*. Tutaj mamy postulaty dotyczące uregulowania terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku ustania stosunku pracy oraz terminu wypłaty innych niż wynagrodzenie świadczeń pracowniczych, w szczególności ekwiwalentu za urlop. Nadal jako instytucja uważamy, że należy wprowadzić obowiązek przechowywania harmonogramów czasu pracy przez okres trzech lat.

Wskazywanym przez inspekcję obszarem wymagającym regulacji jest także kwestia stałego uzupełnienia wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania, co wpływa bezpośrednio na wysokość wypłacanych pracownikom dodatków i jest działaniem społecznie szkodliwym świadczącym o braku dostatecznej ochrony ekonomicznej słabszej strony stosunku pracy. Próba rozwiązania tego problemu jest regulacja zawarta w rządowym projekcie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidująca wymóg zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W przywołanym projekcie, zgodnie z od dawna zgłaszanymi postulatami Inspekcji Pracy, podniesiono kwoty grzywien sankcjonujących wykroczenia z art. 281 i 283, jednocześnie mając na uwadze, że obowiązująca maksymalna wysokość grzywny nakładanej w drodze mandatu karnego w kwocie do 2 tys. zł nie odpowiada dzisiejszym realiom rynkowym, a naruszenie przepisów prawa niejednokrotnie jest wynikiem kalkulacji rachunkowej uwzględniającej ryzyko przeprowadzenia kontroli.

Proponujemy dodatkowo zmianę art. 96 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia polegającą na podniesieniu do 5 tys. grzywny w postępowaniu mandatowym w sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, do 10 tys. w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo panu ministrowi.

Otwieram dyskusję. Czy pani poseł, panowie posłowie chcą wziąć udział w dyskusji? Bardzo proszę się zgłaszać.

Pan poseł Witek.

Poseł Przemysław Witek (KO):

Dziękuję za udzielenie głosu.

Panie przewodniczący, szanowny panie ministrze, szanowni koledzy – posłanki i posłowie, domyślam się, że kontrola ma charakter cykliczny. Tutaj obejmuje okres

dwóch lat. Biorąc pod uwagę tę konkluzję, która mówi o tym, że nieprawidłowości się powtarzają, to takie kontrole państwo będą planowali.

Ja mam jedno pytanie dotyczące w zasadzie zakresu podmiotowego. Od jakiegoś czasu walczę z takim mitem, którego Naczelna Izba Lekarska broni powszechnie, że my mamy wystarczająco lekarzy. Ja ostatnio powziąłem byłem taką tezę dość odważną, że wszystkie pieniądze wrzucone do systemu ochrony zdrowia zjedzą lekarze – czy to będzie 10 mld, 20 czy ileś... Poskarżono się na mnie do premiera Tuska. To oznaczało, że chyba dotknąłem prawdy. Ja mam pytanie, czy wy objęliście jednostki ochrony zdrowia taką kontrolą? A jeżeli nie, czy planujecie w przyszłym roku? Bo tam przestrzeganie czasu pracy powszechnie jest niedochowywane albo omija się je z narażeniem zdrowia i życia pacjentów. I to jest trochę tak, panie przewodniczący – ja podsłuchałem, co pan mówi... Chciałbym zapytać i poprosić, żeby też rozważyć, panie ministrze, abyśmy spróbowali ten sektor zaplanować w kontroli na przyszły rok.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Nie wiem, czy pani minister Leszczyna będzie szczęśliwa, ale...

Czy jeszcze ktoś chciał zabrać głos?

Bardzo proszę, pani poseł... Kulpa Wioletta.

Poseł Wioletta Maria Kulpa (PiS):

Tak. Bardzo dobrze, że pan przewodniczący pamięta...

Widzę, że tak na dobrą sprawę, jeśli chodzi o porównawczy wariant tych kontroli w stosunku do tych trzech okresów, najwięcej stwierdziliście państwo oczywiście w materiale. Wykazano nieprawidłowości w związku z prowadzeniem ewidencji czasu pracy i nieprawidłową rekompensatą za dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu pracy – mam na myśli w odniesieniu do 2023 r. Chciałabym po pierwsze zapytać, czy jest jakaś powtarzalność w tych jednostkach, które państwo kontrolujecie? Czy w tym okresie 2021–2023 były jednostki, które ponownie państwo kontrolowaliście i wykazane były te same nieprawidłowości albo jeszcze ze zwiększoną siłą?

Natomiast powiem szczerze, że jeśli chodzi o nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, to mi się wydawało, że to jest najczęściej budownictwo. Natomiast państwa wykazujecie, że to handel i naprawy. Jeśli jest rzeczywiście odzwierciedlenie w kontekście ilości kontroli... Tabela kontroli na str. 22 według branż. Myślałam, że jednak jest to problem budownictwa, jeśli chodzi o ten zakres branż, natomiast w branżach nie widzę rzeczywiście służby zdrowia. Być może w tym zakresie też byłoby to wskazane, aczkolwiek szczególnie wśród lekarzy – zaznaczam.

W związku z tym, czego państwo od nas oczekujecie, też jako Państwowa Inspekcja Pracy, aby takie przypadki należytego wynagradzania pracowników w kontekście przepracowanej pracy, czy to w ośmiodzinnym trybie, czy w nadgodzinach... Aby jakiegokolwiek wprowadzone przepisy wykonawcze egzekwowały większe obowiązki od pracodawców czy też większą wiedzę u pracodawców, jak mają wdrażać ewidencję czasu pracy po to, żeby to zewidencjonować? Bo ja jedynie wyczytałam przyczyny nieprawidłowości na str. 19 tego materiału – pracodawcy tłumaczą, dlaczego są takie błędy, wysokimi kosztami zatrudnienia pracowników i nieracjonalnością przepisów prawa pracy.

W związku z tym chciałabym wiedzieć, w jakim zakresie jest ta nieracjonalność przepisów prawa, którą my jako posłowie moglibyśmy zmienić, aby ulepszyć pracę, również dla tej części pracodawców, którzy nie wykorzystywali pracowników w kontekście należytego wynagradzania ich.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Po podsumowaniu były wnioski *de lege ferenda*, więc mamy co robić, pani poseł.

Proszę bardzo, pan minister chce się odnieść?

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Tak, oczywiście.

Rzeczywiście, my przeprowadzamy kontrole, jeżeli chodzi o czas pracy. Mamy taki temat – kontrole w służbie zdrowia. Tylko w przypadku lekarzy proszę pamiętać, że oni nie pracują często na podstawie umów o pracę, tylko mają jednoosobową działalność i mogą pracować na tej jednoosobowej działalności tyle, ile zdrowie im pozwala. To są bardzo...

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

A zdrowi są.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Zdrowi są. Pracują bardzo wiele godzin, ale jakby są poza nami, są klauzule *opt-out*. I ta ustawa o działalności...

Poseł Wioletta Maria Kulpa (PiS):

Ale wie pan, że oni potrafili pracować po 30 godzin na dobę przy kontrolach?

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Tak, ale pamiętajmy... Ja wiem, że było głośno swego czasu. Ja też przeprowadzałem czynności kontrolne po tym, kiedy we Włocławku okazało się, że dziecko zmarło wiele lat temu na dyżurze, bo lekarza nie było, pomimo że był teoretycznie. I wiem, że potem próbowano w szpitalach egzekwować to, żeby lekarz był i żeby nie funkcjonował w kilku szpitalach. Ale proszę pamiętać, że my też mamy ograniczone możliwości kontroli, tym bardziej że ustawa o działalności leczniczej pozwala na to, żeby to zatrudnienie w służbie zdrowia było nie tylko pracownicze. I powiedzmy sobie – myślę, że mogę to powiedzieć chyba, bo to wszyscy wiemy w naszym kraju – gdyby było pracownicze, toby nam lekarzy i pielęgniarek zdecydowanie zabrakło. Więc ustawa o działalności leczniczej tutaj pozwala. Kontrolę prowadzimy.

Chodzimy również na czynności skargowe. Jak pan poseł trafnie zauważył, mamy ustawę o bodajże – chyba tak się nazywa – najniższym wynagrodzeniu czy minimalnym... Nie pamiętam. O najniższym. Ona wprowadza te stawki minimalne w zakresie chociażby tego personelu niemedycznego. Mamy tutaj skargi i działamy. Te rzeczy wszystkie kontrolujemy. Oczywiście zawsze można byłoby tę liczbę kontroli zintensyfikować, ale proszę pamiętać, że mamy w służbie zdrowia do czynienia z zatrudnieniem niepracowniczym, z umowami B2B. Tutaj Państwowa Inspekcja Pracy, o czym mówiłem już wielokrotnie, nie ma skutecznych narzędzi, żeby przeciwdziałać – tym bardziej, że nie jest to zachowanie naganne, niezgodne z prawem na podstawie ustawy o działalności leczniczej.

Jeżeli chodzi o te wnioski *de lege ferenda* i nasze możliwości, to przede wszystkim poza kontrolami chcemy prowadzić więcej działalności o charakterze uświadamiającym. Na to chcemy w ogóle w najbliższych latach położyć też bardzo duży nacisk – żeby uświadamiać, żeby po prostu tę kulturę prawną w naszym kraju podnieść, żeby taka świadomość prawna, świadomość, jakie są obowiązki pracodawcy i pracownika, bo pamiętajmy, że prawo pracy to są i prawa, i obowiązki zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy... Chcemy przez taką działalność prewencyjną, promocyjną, przez różnego rodzaju akcje, wydawnictwa, działalność medialną jak najbardziej podnieść tę kulturę prawną.

A jeżeli chodzi o wnioski *de lege ferenda*, to – tak jak mówiłem – dużą nadzieję pokładamy w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, która co prawda ma dotyczyć minimalnego wynagrodzenia, ale zawiera również przepisy, które zmieniają od art. 281 do 283 Kodeksu pracy i zwiększają sankcje. Bo – powiedzmy sobie to też bez ogródek – pracodawcy się opłaca zapłacić 1000 zł kary za brak ewidencji czasu pracy, bo bez tej ewidencji inspektor nie jest w stanie odtworzyć tego czasu pracy, który faktycznie jest w zakładzie. Zatem ta kara za brak tego dokumentu, który... Po co się go prowadzi też? Art. 149 mówi, że ewidencję czasu pracy prowadzimy do celów możliwości prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę pracownika. Chodzi tu przede wszystkim o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bo ono wynosi w przypadku przekroczeń... Jeżeli mamy przekroczenia dobowe, to jest 50%, a za pracę w niedzielę, święta i w porze nocnej – 100%. Za pracę w szóstym dniu tygodnia – również 100%. Pracodawca musiałby zapłacić podwójną stawkę godzinową. I jak nasze kontrole wykazują, pracodawcy chcą

sobie ściąć te koszty. Dlatego jak nie wykazują prawidłowych godzin, dogadują się z pracownikiem i wypłacają kwotę zdecydowanie mniejszą.

Natomiast jeszcze odnosząc się do tego – w tych kontrolach, które wskazywałem, są też rekontrole. Bo staramy się... To znaczy, w przypadku wynagrodzeń to zdecydowanie chodzimy na rekontrole po to, żeby sprawdzić, czy te nakazy są wykonywane. Bo jeżeli chodzi o wypłatę wynagrodzeń, jak państwo zwróciliście pewnie uwagę, my wydajemy decyzje administracyjne nakazujące wypłatę, wydajemy środek o charakterze władczym. Jeżeli jest niewykonywany, to jest wszczynana egzekucja administracyjna i są grzywny w celu przymuszenia. To jest bardzo mocny środek. Dlatego mamy jako Inspekcja... tak dużo sukcesów. Choć oczywiście życzylbym sobie tego, żebyśmy w następnych latach, jak będziemy omawiali, mówili, że zdecydowanie rzadziej sięgamy po ten oręż i że sytuacja na rynku pracy, jeżeli chodzi o wypłatę wynagrodzenia, jest lepsza. Ale niewątpliwie Państwowa Inspekcja Pracy ma tutaj skuteczny oręż. I niestety – tu należy powiedzieć niestety, z przykrością – mamy efekty pracy. Lepiej, gdyby ich nie było i gdyby pracodawcy wypłacali wynagrodzenia. Tutaj rekontrole są zawsze.

Jeżeli chodzi o wypłatę wynagrodzeń w przypadku czasu pracy nie mamy takiego... Inspektorzy nie mają takiego obowiązku, żeby to rekontrolować. W miarę możliwości... A wiadomo też – tak jak mówiłem – najczęściej, jeżeli chodzi o czas pracy, to interweniuje wtedy, kiedy są skargi. A te skargi... Jeżeli te działania pracodawcy polegające na notorycznym naruszaniu się zdarzają, to wtedy my notorycznie się pojawiajemy i weryfikujemy. Natomiast, jak wynika z tego materiału, często dla pracodawcy ta kontrola inspekcji to jest taki dodatkowy koszt. Często nawet niewielki i jest to wliczane w koszty.

Tak wyszło pesymistycznie. Ale mam nadzieję – pewnie państwo również – że ta sytuacja na rynku pracy się poprawi i te nasze decyzje administracyjne nie będą tak często stosowane, i stan przestrzegania prawa będzie zdecydowanie lepszy.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Zamykam dyskusję.

Wobec wyczerpania porządku dziennego zamykam posiedzenie Komisji.

Dziękuję państwu, dziękuję panu ministrowi.