



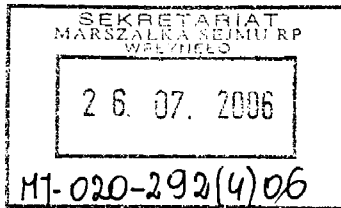
**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W WARSZAWIE**

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, tel. centrala: (0-22) 578-44-00;
Wydział Kontroli Legalności Zatrudnienia tel. 532-22-01, fax 532-22-19;
e-mail: kontrola@wup.mazowsze.pl



Warszawa, dnia 21 lipca 2006 r.

WKL - 0714/13/MR/06



Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu RP
ul. Wiejska 4/6/8
00 - 902 Warszawa

Marek Jurek Marszałek

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w związku z projektem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (druk sejmowy nr 712) niniejszym uprzejmie przedkłada swoje stanowisko do rozważenia w toku prac legislacyjnych.

Pragnę zwrócić uwagę na kilka kwestii, ważnych z racji zadań państwa w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, wykonywanych aktualnie przez służby kontroli legalności zatrudnienia oraz w kontekście przejścia dotychczasowych pracowników wykonujących zadania wojewody.

1. W latach 1995-1999 kontrolę legalności zatrudnienia realizowały Wojewódzkie Urzędy Pracy, w latach 2000-2001 samorząd powiatowy, a od 1 stycznia 2002 r. zadanie to sprawują wojewodowie. WUP w Warszawie wykonuje zadania wojewody w zakresie kontroli legalności zatrudnienia na podstawie pomiędzy Wojewodą Mazowieckim a Marszałkiem Województwa Mazowieckiego. W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej zadania z zakresu kontroli legalności zatrudnienia umiejscowione są w Departamencie Rynku Pracy.

2. Zgodnie z projektem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zadania kontroli legalności zatrudnienia mają zostać przekazane temu organowi, który w tym zakresie będzie od podstaw organizował struktury, sposób, metody przeprowadzania kontroli jak również szkolił kandydatów na inspektorów pracy czyli inspektorów zatrudnionych w służbach kontroli legalności zatrudnienia.

W ciągu 11 lat będzie to czwarta zmiana, a kontrola legalności zatrudnienia będzie tylko jednym z 20 zadań z zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy.

3. „Policja Pracy” to popularna nazwa inspektorów kontroli legalności zatrudnienia. Do ich zadań należy ograniczanie patologii występujących na rynku pracy, czyli walka z „szarą strefą zatrudnienia”, ochrona rodzimego rynku pracy, a także sprawdzanie działalności agencji zatrudnienia. Inspektorzy kontrolują legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców. Sprawdzają w zespołach co najmniej dwuosobowych, czy pracodawcy zatrudniają lub powierzają wykonywanie innej pracy zarobkowej legalnie i czy płacą składki na Fundusz Pracy. Mają prawo występować do sądów rejonowych o ukaranie osób, odpowiedzialnych za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Współpracują z innymi służbami kontrolnymi i mają obowiązek przekazywać informację o wykrytych nieprawidłowościach z zakresu ich kompetencji właściwym organom.

4. Działania kontrolne prowadzone przez Wydział Kontroli Legalności Zatrudnienia WUP w Warszawie oraz Zespoły KLZ w pięciu Filiach WUP mają na celu ujawnianie nieprawidłowości występujących na mazowieckim rynku pracy, a w szczególności nielegalnego zatrudnienia, tzw. pracy „na czarno”. Praca nie rejestrowana zwana nielegalnym zatrudnieniem jest znana we wszystkich gospodarczo rozwiniętych krajach. Nielegalne zatrudnienie jest problemem rynku pracy i problemem ekonomicznym, którego nie należy lekceważyć.

W Polsce zjawisko to ujawniło się w latach dziewięćdziesiątych z chwilą powstania gospodarki rynkowej i określane jest mianem „szarej strefy” na rynku pracy. Część osób w warunkach niepewności pracy decyduje się na nielegalne zatrudnienie dla doraźnych korzyści finansowych. Praktyka nie rejestrowania umów o pracę pozwala pracodawcom uniknąć płacenia składek ubezpieczeniowych, a pracownikom podatków od dochodów osobistych. Praca „na czarno” w odczuciu społecznym spowodowana jest trudną sytuacją materialną wielu polskich rodzin i wykorzystywaniem tej sytuacji przez pracodawców. Bardzo duże znaczenie mają wysokie koszty zatrudnienia ponoszone przez pracodawców i pracobiorców. Coraz większym problemem jest nielegalna praca cudzoziemców zwłaszcza ze Wschodu. granicy. Przy braku kontroli i ograniczeń w sferze zatrudnienia cudzoziemców sytuacja taka mogłaby destabilizować polski rynek pracy. Dlatego też z chwilą wejścia do Unii prawo polskie zostało dostosowane do zasad powszechnie obowiązujących w krajach członkowskich.

Istotą prawidłowo przeprowadzonej kontroli jest precyzyjne określenie tego, co jest legalne a co legalne nie jest. Nielegalne w rozumieniu ustawy jest zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez zawarcia z nią w wymaganym terminie umowy o pracę. Na równi traktowane jest nie zgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej na podstawie umów cywilnoprawnych inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego. Służby kontroli realizują zadania zlecone przez Wojewodę w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz.1001 z późn. zm.). Kontrola przeprowadzana jest w oparciu o przepisy ww. ustawy i przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 lutego 2006 r. w sprawie kontroli legalności zatrudnienia (Dz.U. Nr

36 poz. 245) oraz na podstawie ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 173, poz. 1807)

5. Jak wynika z *Raportu z działalności służb kontroli legalności zatrudnienia w 2005 r.* opublikowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej inspektorzy KLZ Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie jako jedyni w stosunku do pozostałych służb z 15 województw osiągnęli najlepsze wyniki w 4 niżej wymienionych głównych działaniach :

- ilość kontroli zakończonych
- stwierdzone przypadki” pracy na czarno”
- legalizacja zatrudnienia
- efekty finansowe

W 2005 r. służby kontroli legalności zatrudnienia na terenie województwa mazowieckiego przeprowadziły 2188 kontroli. Stwierdzono 1164 przypadków „pracy na czarno”, 241 cudzoziemców „złapano” na nielegalnej pracy. Zgodnie z oczekiwaniem społecznym zalegalizowano nielegalne zatrudnienie 959 osób – obywateli polskich poprzez zawarcie umów o pracę i umów cywilnoprawnych co stanowi 82, 4 % ujawnionych przypadków nielegalnej pracy. Ujawniono 763 przypadki podjęcia pracy przez bezrobotnych bez powiadomienia PUP. Skierowano 554 wnioski do sądów rejonowych na pracodawców i pracobiorców. Dzięki działaniom kontrolnym do budżetu państwa wpłynęło 2 mln 984 tys. zł. z tytułu opłaconych zaległych składek na Fundusz Pracy, na ubezpieczenie społeczne, grzywien orzeczonych przez sądy rejonowe i zwrotów nienależnie pobranych zasiłków i świadczeń wypłaconych bezrobotnym. Wskaźnik efektywności kontroli, który jest jednocześnie wskaźnikiem potwierdzającym skalę nieprzestrzegania przepisów ww. ustawy w 2005 r. wyniósł 59,82 % i w porównaniu do 2004 r. wzrósł o 3,08 % a na koniec II półrocza 2006 r. wyniósł 63,10 %.

Jest to efekt zrealizowanych planowanych kontroli i coraz większej liczby kontroli interwencyjnych przeprowadzanych na podstawie skarg i wniosków od obywateli, ale przede wszystkim wynikający z kilkuletniego doświadczenia inspektorów wykonujących kontrole legalności zatrudnienia.

6. Niepokojące jest występowanie w dalszym ciągu na rynku pracy, nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej pracy zarobkowej. Przeprowadzane kontrole potwierdzają występowanie tej patologii. Mając na względzie negatywny aspekt społeczny nielegalnej pracy oraz zgodnie z wytyczną 9 *Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia*, w ramach zadania 9.1 działania kontrolne w 2006 r. są podejmowane przede wszystkim w branżach- rodzajach działalności gospodarczej, w których najczęściej występuje nielegalne zatrudnienie. Głównymi celami służb kontrolnych jest legalizacja zatrudnienia i uzyskiwanie w trakcie kontroli zaległych opłat na Fundusz Pracy i ubezpieczenie społeczne. Są to zadania ściśle powiązane z funkcjonowaniem instytucji rynku pracy. Z punktu widzenia pracobiorcy – pracownika najistotniejsza jest legalna praca na podstawie umowy i opłacone składki ZUS, które dają poczucie bezpiecznego wykonywania pracy oraz egzystencji na co dzień i w przyszłości.

Kontrolą objęte są m. in. agencje zatrudnienia prowadzące pośrednictwo do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Kontrole te mają szczególne znaczenie w aspekcie występowania nielegalnego pośrednictwa pracy, które jest wyjątkowo szkodliwe społecznie poprzez działanie zwykłych oszustów żerujących na naiwności ludzi poszukujących pracy.

7. Z uwagi na szczególny charakter i sposób przeprowadzanych kontroli, które prowadzone są bez uprzedzenia w celu utrudnienia ukrycia naruszeń, dotychczasowe wieloletnie doświadczenia inspektorów, wypracowane procedury oraz ściśle powiązania z instytucjami rynku pracy wydaje się, że najbardziej optymalnym rozwiązaniem organizacyjnym, gwarantującym sprawne funkcjonowanie kontroli legalności zatrudnienia i realizowanie zadań państwa w tym zakresie byłoby umiejscowienie służb kontroli legalności zatrudnienia jako wyodrębnionej komórki (Wydziału lub Departamentu) w strukturze PIP.

Zaletami takiego rozwiązania byłoby więc wykorzystanie dotychczasowych sprawdzonych metod pracy i doświadczenia inspektorów kontroli legalności zatrudnienia a jednocześnie stworzenie „trzeciej” grupy wyspecjalizowanych inspektorów pracy - obok inspektorów kontrolujących przestrzeganie przepisów prawa pracy i inspektorów kontrolujących przestrzeganie przepisów i zasad bhp - inspektorów kontrolujących legalność zatrudnienia. Wyodrębnienia takiego dokonuje także art. 41 ust. 3 projektu ustawy.

Przemawia za tym również to, że projektowane regulacje, zawarte w druku sejmowym nr 712, przewidują w art. 59 ust. 3 w zw. z art. 60 ust. 2, iż przed dopuszczeniem do wykonywania czynności kontrolnych dotychczasowi pracownicy kontroli legalności zatrudnienia zobowiązani będą do odbycia ok. rocznego szkolenia z zagadnień wchodzących w zakres działania PIP.

Powstaje pytanie czy dotychczasowi inspektorzy pracy, zatrudnieni w PIP, również będą zobowiązani do odbycia szkolenia w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, dla zapewnienia sprawnego i efektywnego wykonywania zadań w tym zakresie.

8. Istotnym jest również wyjaśnienie, czy każdy pracownik służb kontroli legalności zatrudnienia, posiadający wyższe wykształcenie, bez względu na kierunek studiów, przejęty w trybie art. 23¹ § 4 kodeksu pracy, w przypadku nie zdania egzaminu państwowego na inspektora pracy (por. art. 59 ust. 4 projektu) otrzyma inną propozycję pracy na stanowisko merytoryczne jednak nie związane z przeprowadzaniem kontroli.

Złapani nacisku

DYREKTOR
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

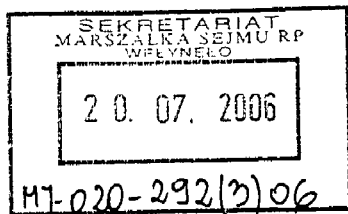
Tadeusz Jan Zajac

KONFEDERACJA PRACODAWCÓW POLSKICH



Warszawa, dnia 19 lipca 2006 r.

KPP/3330/07.06./AA/KM



Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Janowi Pawłowi Rarnacie,

W załączeniu przesyłam stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich dotyczące projektu ustawy o *Państwowej Inspekcji Pracy*, który został skierowany do Pana Marszałka w ramach inicjatywy ustawodawczej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

2 wparowaniu na ciele

Prezydent
Konfederacji Pracodawców Polskich

Andrzej Malinowski
Andrzej Malinowski

Konfederacja Pracodawców Polskich

Stanowisko dotyczące przesłanego do Sejmu, w ramach inicjatywy ustawodawczej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

Konfederacja Pracodawców Polskich z uwagą zapoznała się z inicjatywą ustawodawczą Prezydenta. Poniżej prezentujemy swoją opinię do niektórych kwestii przedstawionego projektu ustawy.

1. W uzasadnieniu projektodawca podkreśla, że celem tej propozycji jest dostosowanie ustawodawstwa do nowych potrzeb spowodowanych min. wzrostem konkurencyjności firm i pogłębiającą się niestabilnością rynku pracy. Należy jednakże zauważyć że stan przestrzegania przez pracodawców praw pracowniczych ulega stałej poprawie. Świadczą o tym coroczne Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie ze sprawozdań tych wynika, szereg nieprawidłowości np. w zakresie rozliczania czasu pracy. Wynika to z niezrozumiałości obowiązujących w tym zakresie skomplikowanych przepisów. Dlatego uważamy, że zamiast postulowanego projektem zaostrzenia kar Państwowa Inspekcja Pracy powinna skoncentrować swoją działalność na profilaktyce i promowaniu wiedzy dotyczącej prawidłowego rozliczania czasu pracy. Niejasne i często zmieniające się przepisy są najczęściej źródłem łamania praw pracowniczych. Podkreślamy, że gro polskich przedsiębiorstw, to małe podmioty, które nie dysponują fachową pomocą prawną i dlatego powinno się je przede wszystkim wspomagać.

Ponadto z niepokojem zauważamy, że projekt ten nie różnicuje „ważności” wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym. Jest zasadnicza różnica np. pomiędzy zastosowaniem wobec pracownika innej kary, niż przewidują to przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, a niewypłaconym wynagrodzeniem. W ten sposób tworzony system będzie pozwalał na daleko idącą uznaniowość, co może stanowić pole do szeregu nadużyć. Tak wysokie sankcje, przy braku właściwego zróżnicowania „wagi” wykroczeń, w przypadku małych firm mogą zagrozić ich dalszemu funkcjonowaniu na rynku. Przypominamy, że nie wydanie świadectwa pracy w terminie, nie potwierdzenie umowy lub nie udzielenie urlopu - są to częste i niezawinione, uchybienia w małych firmach

W świadomości niektórych Inspektorów Pracy istnieje pewne wyobrażenie, które nakazuje uznawać kontrolę bezwynikową (bez mandatów i nakazów), jako kontrolę nieefektywną. Tymczasem ona taka wcale być nie musi. Po prostu może to świadczyć, że inspektor trafił do dobrego zakładu, albo zakład zrealizował środki prawne z poprzedniej kontroli. W tym kontekście propozycja znacznego podwyższania kar budzi nasze szczególne zaniepokojenie. Naruszenia prawa powinno się zwalczać nie za pomocą ustawicznie zaostrzających się kar, ale przez różnego rodzaju działania profilaktyczne. Bardzo wysokimi karami nie poprawimy stanu przestrzegania prawa pracy.

Negatywnie oceniamy penalizowanie niewykonania orzeczenia sądowego nakazującego wypłatę wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego ze stosunku pracy, ponieważ najczęściej obowiązek ten nie jest wykonywany przez pracodawcę z powodów od niego niezależnych. Zatem do ukarania pracodawcy

będzie dochodziło stosunkowo rzadko. Można się spodziewać, że sprawy takie będą często wszczynane, a towarzyszące im komentarze medialne utrwaląc będą nieprawdziwy negatywny wizerunek pracodawcy. Z danych GUS wynika, że najczęściej prawo w tym zakresie łamane jest w przemyśle, służbie zdrowia i budownictwie. Zatem np. dyrektorzy ZOZ – ów już dzisiaj mogą obawiać się, że jeżeli ten projekt wejdzie w życie, to oni będą szczególnie narażeni na postawienie zarzutów o charakterze karnym.

2. Projekt podtrzymuje założenie, że Rada Ochrony Pracy jest organem nadzoru nad Państwową Inspekcją Pracy. Jednocześnie projekt ten nie wskazuje skutecznych środków do sprawowania nadzoru przez Radę. Zgodnie zasadami prawnymi kompetencje nadzorcze można sprawować tylko i wyłącznie w ramach przypisanych prawem środków prawnych. Uważamy, że projekt ten powinien zainicjować dyskusję na ten temat, której efektem będzie wypracowanie konkretnych rozwiązań prawnych, które umożliwią Radzie Ochrony Pracy wykonywanie jej uprawnień jako organu o charakterze faktycznie nadzorczym.

3. Projekt zakłada przekazanie realizowanych obecnie przez wojewodów zadań z zakresu kontroli legalności zatrudnienia do Państwowej Inspekcji Pracy. Należałoby te propozycję dobrze rozważyć czy zamiast tworzenia dodatkowych kompetencji dla inspekcji, która w założeniach nie powinna zajmować się tą problematyką, lepszym rozwiązaniem nie jest usprawnienie prowadzonych działań służb podległych wojewodzie?

Nielegalne zatrudnianie jest patologią, która godzi nie tylko w prawa pracownika, ale także stanowi nieuczciwą konkurencję dla przedsiębiorców szanujących prawo. Jednakże fakt zatrudniania kogoś nielegalnie ma swoje przyczyny. Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich z nielegalnym zatrudnieniem skutecznie należy walczyć poprzez tworzenie warunków do rozwoju gospodarczego, obniżanie pozapłacowych kosztów pracy i promowanie postawy przedsiębiorczości. Dobre rozwiązania to takie, które koncentrują się na przyczynach, a nie na skutkach.

4. Projekt ten w art. 53 nowelizuje ustawę z dnia 09 lipca 2004 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2004 r. Nr, 99, poz. 1001 z późn. zm.). Zgodnie z projektem pracodawca użytkownik obowiązany będzie do dostarczania pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napoi i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenia szkoleń w zakresie BHP, ustalania okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowaniu o tym ryzyku. Zgodnie z uchwałą Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych z dnia 20 lutego 2003 roku w sprawie projektu ustawy o zasadach zatrudnienia pracowników tymczasowych, Komisja Trójstronna miała dokonać oceny funkcjonowania ustawy w pierwszym półroczu 2005 r. Do dnia dzisiejszego uchwała ta nie została wykonana. Jednocześnie rozpoczęte w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych prace nad umową społeczną umożliwią e dyskusję na ten temat i ewentualne wypracowanie kompleksowych zmian w tej ustawie. W związku z tym uważamy, że projekt ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy powinien wyłączyć sprawę zatrudniania pracowników tymczasowych

5. W zakresie kontroli przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 02 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej projekt zakłada, że będą się one mogły

odbywać po okazaniu legitymacji służbowej i upoważnienia. Jednocześnie w art. 25 ust. 1 znajduje się zapis o tym, że inspektorzy pracy mogą bez uprzedzenia, jedynie za okazaniem legitymacji służbowej, dokonywać kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Tak szerokie uprawnienia, o których mowa w art. 25 ust. 1, wyłączające obowiązek wykazania się upoważnieniem do kontroli rodzi obawę, że w ten sposób Państwowa Inspekcja Pracy zostanie faktycznie wyłączona spod reżimu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Art. 1 projektu jednoznacznie określa, że Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Konwencja Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy przewiduje szereg unormowań, które muszą być brane pod uwagę przy stosowaniu prawa krajowego, w tym także ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Są to, w szczególności następujące zagadnienia wchodzące w zakres uprawnień inspektorów pracy: umocowanie inspektora pracy do swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia o każdej porze dnia i nocy do każdego zakładu podległego kontroli inspekcji, czy też uprawnienie do wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń, jakie mogą inspektorzy pracy uznać za niezbędne do upewnienia się, że przepisy prawne są rzeczywiście przestrzegane.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich obowiązek wykazania się upoważnieniem w żadnym stopniu nie ogranicza możliwości działania inspekcji, zwłaszcza, że utrzymane zostaje rozwiązanie prawne polegające na podjęciu kontroli na podstawie okazanej legitymacji i dostarczeniu następnie kontrolowanemu upoważnienia do podjęcia tej kontroli.

Biorąc pod uwagę praktykę mogą w tym zakresie powstawać wątpliwość natury prawnej, co do tego który z tych obu aktów prawnych: ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, czy ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, jest przepisem szczególnym, a który generalnym.

6. Należałoby także projekt uzupełnić postanowieniem, że zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy nie są sprzeczne z zasadami organów działających na podstawie odrębnych ustaw.

Dla uzasadnienia tego postulatu należałoby np. przytoczyć ustawę – Prawo geologiczne i górnicze, które powołało organy nadzoru górniczego do kompetencji których należy kontrola i nadzór zakładów górniczych m.in. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapis Art. 10 stanowiący, że do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy „nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy...”, odnosi się także do pracodawców górnictwa. Należy nadmienić, że Państwowa Inspekcja Pracy ma także pełne uprawnienia do kontroli i nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy w podlegającym pracodawcom zakładach górniczych.

Postanowienia Art. 14 ust 1 projektu ustawy, mówiące o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy m.in. z organami administracji państwowej, jakimi są organy nadzoru górniczego, nie rozstrzygają jednoznacznie trwającego całe lata dylematu, czy

Państwowa Inspekcja Pracy ma równorzędne lub nadrzędne kompetencje w stosunku do organów nadzorujących i kontrolujących zakłady górnicze.

Ponieważ także w ustawie Prawo geologiczne i górnicze brakuje odniesienia się do Państwowej Inspekcji Pracy należałoby problem ten rozwiązać jednoznacznie i ostatecznie.

7. Należałoby także przy okazji prac nad ustawą wprowadzić zasadę, że kontrolowany nie ponosi kosztów związanych z kontrolą. Do pewnego momentu w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy było jasno zapisane, że pracodawca ponosi te koszty, dzisiaj jest to niedomówione. Przykładowo, jeżeli organ Państwowej Inspekcji Pracy wzywa pracownika na świadka, to zgodnie z innymi przepisami powinien zwrócić wezwanemu koszty dojazdu i utraconego wynagrodzenia, a pracodawca nie powinien ponosić kosztów rozmów telefonicznych inspektora, kosztów sporządzania kopii dokumentów itp. Organy kontroli utrzymywane przez podatników i utrzymywanie obecnego stanu rzeczy jest nie tylko nielogiczne, ale i krzywdzące pracodawców.

8. Projekt ten zmienia także kilka innych ustaw, dlatego ze względu na zasady poprawnej legislacji nazwa tej ustawy powinna zostać uzupełniona o zapis „i zmianie niektórych innych ustaw”.

Reasumując, KPP negatywnie ocenia ten projekt ustawy.

