

Jak przetrwać kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy?

- poradnik
prawny



Tytułem wstępu

Wiesław Łyszczek – do września 2020 r. Główny Inspektor Pracy, zdecydował, że od 22 czerwca 2020 r. inspektorzy pracy mieli przystąpić do wykonywania powierzonych zadań w pełnym zakresie, oczywiście przy zachowaniu reżimu sanitarnego związanego z epidemią koronawirusa. Okres wakacyjny już minął.

Tym samym pracodawcy w najbliższym czasie mogą spodziewać się wzmożonych kontroli w swoich zakładach pracy (oczywiście przy zachowaniu reżimu sanitarnego).

Aby ułatwić pracodawcom przygotowanie do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy opracowała niniejszy e-book, z którego dowiedzie się Państwo między innymi o tym:

- u kogo dokładnie może być przeprowadzona kontrola?
- jaki zakres uprawnień ma Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy?
- jakie obszary są najczęściej badane?
- na co w szczególności należy zwrócić uwagę przy kontroli PIP w czasie pandemii COVID-19? Jakie nowe obszary będą podlegały kontroli inspektorów?
- RODO w kontekście kontroli PIP - do jakich danych osobowych mają dostęp inspektorzy PIP? Dochodzi do powierzenia czy udostępnienia danych?

Stan prawny: 08.10.2020 r.



Izabela Błaszkiwicz

radca prawny, współniczka

727 591 146

i.blaszkiewicz@ostrowski-legal.net



Aleksandra Ziętek

radca prawny

727 591 253

a.zietek@ostrowski-legal.net



Lidia Mucha

radca prawny

608 391 142

l.mucha@ostrowski-legal.net

Spis treści



01 Podstawa prowadzenia kontroli PIP

U kogo zatem może być prowadzona kontrola PIP?

02 Kontrola krok po kroku

Forma ustna a pisemna decyzji inspektora pracy

Co w sytuacji wykrytych wykroczeń?

Wyniki kontroli

03 Uprawnienia kontrolerów

Co w przypadku kontroli ad hoc?

Czy kontrola może być nagrywana przez PIP w przypadku, gdy na terenie zakładu obowiązuje zakaz nagrywania i fotografowania?

Jak wygląda procedura wezwania na przesłuchania w toku kontroli?

04 Kontrola PIP w dobie pandemii

Kontrola pracy zdalnej

Kontrola w miejscu wykonywania pracy zdalnej?

Kontrola z zakresu BHP w przypadku pracy zdalnej

Środki ochrony i ocena ryzyka

Dofinansowania i rozliczenia

05 Kontrola PIP a ochrona danych osobowych



01 Podstawa kontroli PIP

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy nie odbywają się „od tak”. Zakres kontroli i zadań Państwowej Inspekcji Pracy reguluje ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej „ustawa o PIP”). Zgodnie z art. 10 ustawy o PIP do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy między innymi (zakres wskazany w przepisach jest szeroki):

- ▶ **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- ▶ kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązków;
- ▶ kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- ▶ podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy;
- ▶ współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- ▶ kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- ▶ prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ▶ **kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej**,
- ▶ kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni;
- ▶ kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych;
- ▶ **ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika**;

PIP może podejmować także działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.



U kogo zatem może być prowadzona kontrola PIP?

Dość oczywistym jest, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy może być prowadzona **u pracodawcy**, czyli podmiotu zatrudniającego osoby na podstawie umowy o pracę. Lecz nie tylko!

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia, kontrolą PIP objęci są także niebędący pracodawcami **przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne**, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Zatem, przy kontroli tak istotnej kwestii jak bezpieczeństwo i higiena pracy oraz samej legalności, krąg podmiotów, u których może pojawić się kontrola PIP jest szeroki.

Nie ma znaczenia forma prawna prowadzenia działalności. Mimo, że nie zatrudniam pracownika na umowę o pracę, nie mogę zakładać, że PIP nie przeprowadzi w moim przypadku kontroli. Owszem kontrola może być prowadzona zawsze tam gdzie występują pracownicy, ale także tam gdzie istnieją stosunki cywilnoprawne. W tym ostatnim przypadku kontrola PIP sprowadza się zasadniczo do kwestii BHP, wypłaty stawki minimalnej przy zleceniu oraz oceny czy nie zachodzą przesłanki do ustalenia stosunku pracy.

Kontrola PIP może być także prowadzona w podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, w zakresie przestrzegania obowiązków:

- dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
- prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- prowadzenia działalności zgodnie z warunkami określonymi w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



02 Kontrola krok po kroku

Wszczęcie kontroli:

- ✓ stawienie się inspektora u podmiotu kontrolowanego, okazanie legitymacji i upoważnienia (ewentualnie samej legitymacji z zastrzeżeniem, że upoważnienie musi zostać doręczone kontrolowanemu niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od podjęcia kontroli)
- ✓ przeprowadzenie czynności kontrolnych
- ✓ możliwość wydania decyzji i poleceń, kierowania poleceń, wniesienia powództwa
- ✓ protokół pokontrolny

Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. z dnia 6 czerwca 2019 r. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251, dalej: „ustawa o PIP”) inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Co do zasady, przeprowadzanie kontroli możliwe jest wówczas, jeżeli uprzednio inspektor pracy okaże legitymację służbową i upoważnienie do przeprowadzenia kontroli. W uzasadnionych przypadkach (jeżeli jest to podyktowane okolicznościami faktycznymi, które uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli) kontrola może zostać rozpoczęta po okazaniu wyłącznie legitymacji służbowej. W takim przypadku, upoważnienie powinno zostać doręczone niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia kontroli (art. 24 ust. 2 i 5 ustawy o PIP).

Art. 24 ust. 4 ustawy o PIP wskazuje na elementy (treść) upoważnienia do przeprowadzenia kontroli. Szczególną uwagę, przedsiębiorcy powinni zwrócić na: zakres kontroli, czas (okres) kontroli oraz pouczenie o prawach i obowiązkach podmiotu kontrolowanego. Zakres samej kontroli nie może też wykroczać poza upoważnienie. **Każda ewentualna zmiana osób upoważnionych do kontroli wymaga wydania nowego upoważnienia.** Dotyczy to także stricte zakresu przedmiotowego oraz miejsca wykonywania czynności kontrolnych. Ważnym, a wręcz kluczowym zagadnieniem jest określenie w upoważnieniu zakresu przedmiotowego kontroli i stopnia szczegółowości materii prawa pracy, która ma być poddana kontroli.

Podmiot kontrolowany ma prawo dokładnie zapoznać się z okazaną legitymacją kontrolującego inspektora pracy i sprawdzić jej ważność. W razie wątpliwości czy podejrzeń podmiot kontrolowany może skontaktować się z okręgowym inspektorem pracy czy jego jednostką terytorialną w celu sprawdzenia, czy dana osoba ma rzeczywiście prawo do dokonywania czynności kontrolnych.

W toku kontroli nadano inspektorowi szereg uprawnień, o czym w dalszej części niniejszego opracowania.



W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy jest uprawniony:

1) wydać **decyzje**:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji - **nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu**;
 - nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi - **nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu**;
 - zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi - **nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu**;
 - nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
 - nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
 - nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- 2) wydać **polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia** w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w przypadku innych naruszeń niż wskazanych w pkt. 1) powyżej;
- 3) kierować **wystąpienia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w przypadku innych naruszeń niż wskazanych w pkt. 1) powyżej;
- 4) wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz wstąpić do postępowania sądowego w takiej sprawie;
- 5) podjąć inne działania przewidziane prawem.

Forma ustna a pisemna decyzji inspektora pracy

Decyzje wskazane w pkt. 1. lit. a-d mogą być **wydane ustnie** jeżeli zachowanie takiej formy jest w interesie podmiotu kontrolowanego – tj. gdy stanowiska inspektora pracy oraz podmiotu kontrolowanego są zgodne, natomiast w razie rozbieżności stanowisk – inspektor pracy jest zobowiązany wydać decyzję pisemną (art. 34 ust. 1 i 1a. ustawy o PIP w zw. z art. 14 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego). Wydanie ww. decyzji w formie ustnej jest zatem zależne od zgody podmiotu kontrolowanego. Jeżeli bowiem podmiot kontrolowany dostrzeże dane naruszenie, np. z zakresu BHP, na które zwrócił mu uwagę inspektor pracy i chciałby je naprawić, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby decyzja w takim zakresie była wydana ustnie. Wówczas jest ona ujmowana w protokole kontrolnym inspektora pracy (art. 31 ust. 2 pkt. 10 ustawy o PIP). W przypadku pozostałych decyzji wskazanych powyżej, inspektor pracy jest zobowiązany wydać decyzję z formie pisemnej lub dokonać odpowiedniego wpisu do dziennika budowy. Od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji.

Co w sytuacji wykrytych wykroczeń?

W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy o PIP, inspektor pracy prowadzi:

- **postępowanie mandatowe** lub
- **występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.**

Artykuł 10 ust. 1 pkt. 3 i 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczy:

1. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontroli przestrzegania obowiązku:
 - a) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
 - b) opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - c) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
 - d) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
2. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.



Wyniki kontroli

Wynik kontroli dokumentowany jest **protokołem pokontrolnym** lub **notatką urzędową**. Możliwość wydania notatki urzędowej istnieje tylko wówczas, jeżeli inspektor pracy nie stwierdził uchybień po stronie podmiotu kontrolowanego. Zasadą jest zatem sporządzanie protokołów. To, jakie elementy powinien zawierać protokół, wskazuje art. 32 ust. 2 ustawy o PIP. Jednym z najistotniejszych elementów takiego protokołu jest opis stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli (art. 32 ust. 2 pkt 7 ustawy o PIP). Protokół taki jest przedstawiany do podpisu podmiotowi kontrolowanemu.

Przed podpisaniem protokołu istnieje możliwość zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Inspektor pracy powinien zatem realnie zapewnić podmiotowi kontrolowanemu możliwość zapoznania się z treścią protokołu. W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń, inspektor pracy przeprowadzający kontrolę zobowiązany jest je zweryfikować i w przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń - zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu.



03 Uprawnienia kontrolerów

Wielu pracodawców zastanawia się jakie uprawnienia podczas kontroli przysługują inspektorowi? Czy kontrole zawsze są zapowiedziane, przez co można się do nich przygotować?

Zasadniczo kontrole przeprowadzają inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy, przy czym Główny Inspektor Pracy (GIP) może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium RP, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy. Ponadto kontrole wspólnie z właściwymi inspektorami pracy, mogą również przeprowadzać pracownicy nadzorujący czynności kontrolne oraz podinspektorzy pracy na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez GIP lub okręgowego inspektora pracy.

Sama kwestia uprawnień podczas kontroli została ściśle uregulowana w przepisach ustawy o PIP. Zgodnie z art. 24 inspektor pracy ma prawo **wejścia na teren zakładu pracy**. Niemniej jednak miejsce kontroli nie ogranicza się jedynie do siedziby pracodawcy, jak wielu pracodawców mylnie uważa.

” *Kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Poszczególne czynności kontrolne mogą być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.*

art. 26 ustawy PIP

Przed podjęciem czynności kontrolnych inspektor pracy zgłasza swoją obecność podmiotowi kontrolowanemu, z wyjątkiem przypadków, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli. Należy mieć na uwadze, że inspektor pracy jest upoważniony do swobodnego poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego bez obowiązku uzyskiwania przepustki oraz jest zwolniony od rewizji osobistej, także w przypadku, jeżeli przewiduje ją wewnętrzny regulamin podmiotu kontrolowanego.



Ponadto podczas kontroli inspektor jest upoważniony do:

- przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;
- żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, **pisemnych i ustnych informacji** w sprawach objętych kontrolą oraz **wzywania i przesłuchiwania** tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą;
- żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą;
- żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;
- żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją;
- utrwalania przebiegu i wyników oględzin, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;
- wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego;
- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej;
- korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.

Przy tak szerokim zakresie uprawnień inspektorów pracy, pracodawcy nie rzadko zadają sobie pytania w zakresie praktycznej kontroli. Na kolejnych stronach przykładowe pytania.

Co w przypadku kontroli *ad hoc*?

Inspektorzy pracy nie mają obowiązku uprzedzić pracodawcy o planowanej kontroli (choć zazwyczaj to robią). Państwowa Inspekcja Pracy nie została powołana do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, a tym samym brak jest podstaw prawnych do stosowania przez organy inspekcji pracy ustawy prawo przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018 r. (Dz. U. 2018, poz. 650). W związku z tym przepisy tej ustawy zobowiązujące organy kontroli do zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli, która nie może być wszczęta wcześniej niż po upływie 7 dni od dnia doręczenia takiego zawiadomienia, nie mają zastosowania do postępowania kontrolnego prowadzonego przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy (wyrok WSA w Krakowie z dnia 11 marca 2010 r., sygn. akt III SA/Kr 1002/09). Oznacza to, że przedsiębiorcy nie przysługuje przewidziany w ustawie prawo przedsiębiorców środek prawny w postaci sprzeciwu wobec podjęcia i wykonywania kontroli.

W przypadku kontroli *ad hoc* inspektor pracy może wejść na teren zakładu bez uprzedzenia o każdej porze po okazaniu legitymacji służbowej i upoważnienia. Taka kontrola *ad hoc* dotyczy kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Jeżeli okoliczności faktyczne uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli u przedsiębiorcy, może być ona podjęta po okazaniu samej legitymacji służbowej. Kontrolowanemu należy niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia kontroli, doręczyć upoważnienie do przeprowadzenia kontroli.

Czy kontrola może być nagrywana przez PIP w przypadku, gdy na terenie zakładu obowiązuje zakaz nagrywania i fotografowania?

Na to zagadnienie należy odpowiedzieć twierdząco, bowiem zgodnie z art. 23 ust 1 pkt 7 ustawy o PIP inspektor pracy ma prawo utrwalania przebiegu i wyników oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku. Najczęściej uprawnienie to wykorzystuje się przy technicznych kontrolach, tj. dotyczących technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypadków. Zdjęcia wykonane przez inspektora w trakcie kontroli stanowią załącznik do protokołu z kontroli i mogą być m.in. dowodem w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Co może w takim razie pracodawca? Podmiotowi kontrolowanemu, na mocy art. 31 ust. 2 pkt 14 ustawy o PIP przysługuje prawo do umieszczenia na jego wniosek w treści protokołu kontroli **wzmianki o informacjach objętych tajemnicą przedsiębiorstwa**.

Jak wygląda procedura wezwania na przesłuchania w toku kontroli?

Jak wskazano we wcześniejszej części opracowania, w związku z przeprowadzaną kontrolą inspektor pracy ma prawo **wzywania i przesłuchiwania** pracowników, ale także i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy i „samozatrudnionych”. W zakresie wezwań i przesłuchania dokonywanych przez inspektorów pracy stosuje się przepisy kodeksu postępowania administracyjnego (art. 50-56 k.p.a.). Kierując wezwaniem, inspektor pracy powinien zwrócić uwagę, aby stawienie się na wezwanie nie było uciążliwe.

W wezwaniu należy wskazać:

- nazwę i adres właściwej Inspekcji Pracy;
- imię i nazwisko wzywanego;
- w jakiej sprawie oraz w jakim charakterze i w jakim celu zostaje wezwany;
- czy wezwany powinien się stawić osobiście lub przez pełnomocnika, czy też może złożyć wyjaśnienie lub zeznanie na piśmie;
- termin, do którego żądanie powinno być spełnione, albo dzień, godzinę i miejsce stawienia się wezwanego lub jego pełnomocnika;
- skutki prawne niezastosowania się do wezwania.

Co istotne wezwanie powinno zawierać podpis pracownika organu wzywającego, z podaniem imienia, nazwiska i stanowiska służbowego podpisującego.

Zwłaszcza w dobie pandemii koronawirusa warto rozważyć alternatywne możliwości wezwania w ramach kontroli PIP. Wezwania można dokonać również telegraficznie lub telefonicznie albo przy użyciu innych środków łączności. Dotyczy to spraw niecierpiących zwłoki, np. wypadku przy pracy. W przypadkach, w których osoba wezwana nie może stawić się z powodu choroby, kalectwa lub innej niedającej się pokonać przeszkody, organ może dokonać określonej czynności lub przyjąć wyjaśnienie albo przesłuchać osobę wezwaną w miejscu jej pobytu, jeżeli pozwalają na to okoliczności, w jakich znajduje się ta osoba. W tych sytuacjach warto także rozważyć możliwość telefonicznego złożenia zeznań.

Warto pamiętać o tym, że osobie, która stawiła się na wezwanie, przyznaje się koszt podróży i inne należności zgodnie z przepisami zawartymi w dziale 2 tytułu III ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 755.). Żądanie przyznania należności należy zgłosić organowi przed wydaniem decyzji, pod rygorem utraty roszczenia.



04 Kontrola PIP w dobie pandemii

- Kontrola pracy zdalnej

Kontrola w miejscu wykonywania pracy zdalnej?

W pierwszej kolejności należy odpowiedzieć na pytanie, czy inspektor pracy ma prawo kontroli w miejscu wykonywania pracy zdanej. Miejszem tym najczęściej jest prywatne mieszkanie pracownika.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP, w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego (pracownik nie jest podmiotem kontrolowanym w rozumieniu ustawy o PIP, a podmioty wskazane powyżej w ramach niniejszego opracowania). Z przepisu art. 26 ust. 1 ustawy o PIP wynika, że kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych także nie zawiera wyraźnej ku temu podstawy.

Z informacji udostępnionych przez rzecznika PIP¹ wynika, że inspekcja pracy nie będzie dokonywała kontroli pracy zdalnej w mieszkaniach pracowników z uwagi na brak ku temu podstawy prawnej. Wnioski przeciwne wypływają niemniej z innych materiałów prasowych².

Zdaje się, że prawidłowym stanowiskiem jest to, z którego wynika, iż **kontrola PIPu miejsca świadczenia pracy przez pracowników w miejscu ich zamieszkiwania pod kątem pracy zdalnej nie jest możliwa z uwagi na brak wyraźnej ku temu podstawy prawnej**. Ewentualnie przeprowadzenie takiej kontroli mogłoby być zasadne, jeżeli pracownik wyraziłby ku temu zgodę w sytuacji, w której poinformowałby on inspekcję pracy, iż pracodawca nie wykonał ciężących na nim obowiązków wynikających z przepisów specustawy w zakresie umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy w formie zdalnej. Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy, a nadto pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną.



¹ Więcej: <https://businessinsider.com.pl/firmy/przepisy/kontrole-pip-w-domach-praca-zdalna-w-czasach-koronawirusa/7nzv3ce>.

² Więcej: <http://poradnikhr.blog/2020/09/11/pip-zaczyna-kontrole-pracownikow-na-home-office/> oraz <https://www.rp.pl/Opinie/309109999-Piotr-Walczak-Panstwowa-Inspekcja-Pracy-skontroluje-pracownikow-zdalnych.html>.

Może się zdarzyć, że weryfikacja spełniania ww. warunków może być skuteczna wyłącznie poprzez kontrolę miejsca świadczenia pracy zdalnej, a jeżeli pracownik składa w tym zakresie skargę na pracodawcę i wyraża zgodę na przeprowadzenie kontroli w jego mieszkaniu, istnieje możliwość uznania, że taka forma kontroli będzie dokonywana.

Z całą pewnością, inspektor pracy będzie mógł weryfikować dokumentację związaną z poleceniem wykonywania pracy zdalnej, w tym na okoliczność weryfikacji spełnienia przez pracodawcę ww. wymogów z art. 3 specustawy.

Kontrola z zakresu BHP w przypadku pracy zdalnej

Niezwykle problematyczna pozostaje kwestia kontroli spełniania przez pracodawcę obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w przypadku pracy zdalnej. **Przepisy specustawy nie regulują tej kwestii wyraźnie.** Z uwagi na podobieństwo pracy zdalnej do telepracy, a w szczególności na fakt, iż ma ona coraz bardziej regularny charakter, **wśród specjalistów z zakresu ochrony danych pojawił się pogląd, iż pracodawca odpowiada za BHP w miejscu świadczenia pracy na zasadach obowiązujących przy regulacji telepracy.** Zgodnie z przepisem art. 67¹⁷ Kodeksu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

- 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 212 pkt 4 KP;
- 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu – dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy;
- 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233.



- Środki ochrony i ocena ryzyka

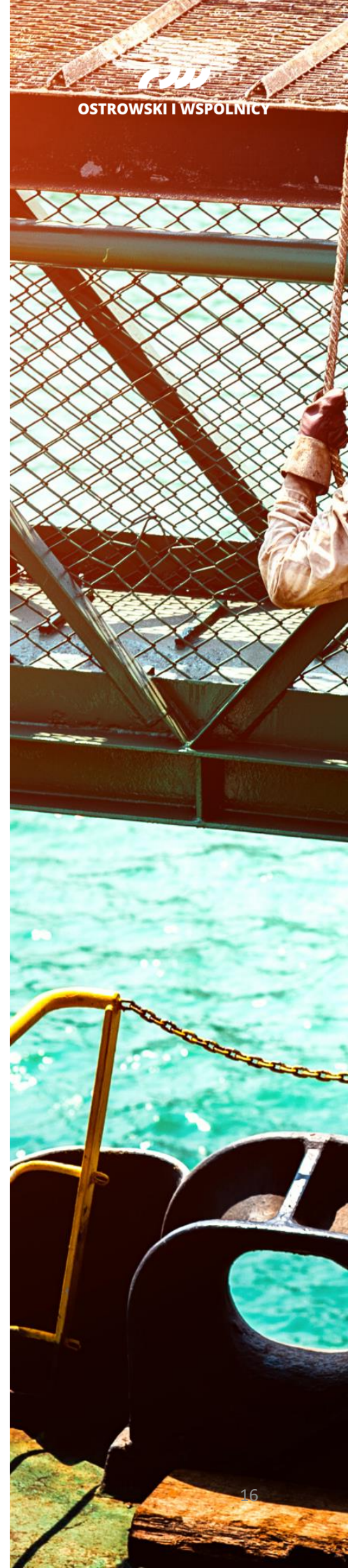
Omawiając kwestie środków ochrony i oceny ryzyka trzeba odpowiedzieć na kluczowe pytanie – czy istnieje potrzeba aktualizacji oceny ryzyka i dostarczania nowych środków ochrony z uwagi na COVID-19? Odpowiedź na to pytanie jest twierdząca - **należy zaktualizować ocenę ryzyka w związku z COVID-19 i dostarczyć odpowiednie środki ochrony pracownikom**. Ten obszar, ściśle związany jest z bezpieczeństwem i higieną pracy, tak więc przy najbliższych kontrolach PIP zapowiada zwrócenie szczególnej uwagi właśnie na ten aspekt realizacji obowiązków pracodawcy.

Dlaczego odpowiadamy twierdząco?

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych, w wyniku zagrożeń występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Ocena ryzyka to proces analizowania ryzyka i wyznaczania dopuszczalności tego ryzyka.

- sprawdzenie, co w miejscu pracy może zaszkodzić pracownikowi,
- określenie, co można jeszcze poprawić, aby zminimalizować zagrożenie,
- ocena, czy zastosowane działania przyniosły oczekiwane skutki.





Przepis art. 226 Kodeksu pracy wskazuje, że Pracodawca ma obowiązki w tym zakresie, bowiem Pracodawca:

1. **ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe** związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
2. informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Doprecyzowanie powyższych obowiązków znajdziemy w § 39a rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie wskazano, że:

1. pracodawca **ocenia ryzyko** zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.
2. Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego **środki profilaktyczne**, metody oraz organizacja pracy powinny:
 - 1) zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;
 - 2) być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Rozporządzenie wskazuje także na obowiązek odpowiedniego dokumentowania oceny ryzyka.



Pytanie czy obecna pandemia wymaga aktualizacji? Otóż tak. Wirus Sars-Cov-2 to nowy **czynnik biologiczny** na stanowisku pracy.

Zgodnie z dyrektywą Komisji Europejskiej 2020/739 z dnia 3 czerwca 2020 r., wirus SARS-CoV-2 powinien zostać sklasyfikowany jako **czynnik biologiczny 3 grupy zagrożenia**. Do 24 listopada 2020 r. postanowienia dyrektywy muszą zostać zaimplementowane do prawa polskiego, czyli wykaz szkodliwych czynników biologicznych musi zostać uzupełniony o SARS-CoV-2, wywołujący chorobę COVID-19.

Powyższe potwierdza także stanowisko samej Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku zmian w procesie pracy pracodawcy są zobowiązani skorygować ocenę ryzyka i uwzględnić w niej wszystkie nowe zagrożenia. W ocenie Głównego Inspektora Pracy, podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa **identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy.**

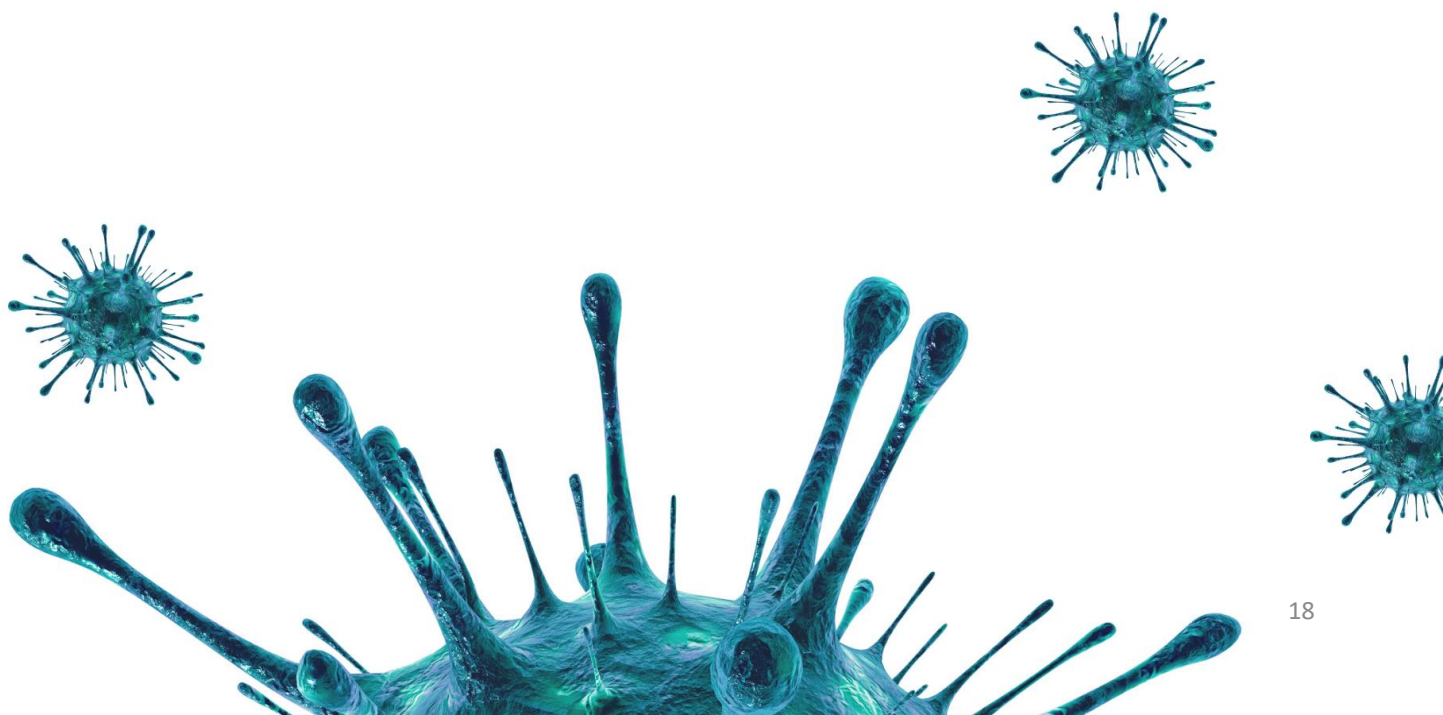
PIP jak i inspektorzy BHP podkreślają, iż przy aktualizacji oceny ryzyka, jak i dostosowywania środków ochrony należy brać pod uwagę **nie tylko czynnik biologiczny** (wirus Sars-Cov-2), ale także **czynnik chemiczny** (środki dezynfekujące, które muszą być odpowiednio dobrane i oznakowane, a pracownik musi mieć możliwość zapoznania się ze składem chemicznym substancji) oraz **zagrożenia psychospołeczne** (stres, poczucie izolacji pracownika).

Zatem ocena ryzyka powinna być aktualizowana, w szczególności, w odniesieniu do zmian mających znaczenie dla zdrowia pracowników w miejscu pracy, co wynika z § 6 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.

Wirus Sars-Cov-2 to nowy
czynnik biologiczny na
stanowisku pracy

Pandemia koronawirusa,
to nie tylko czynnik
biologiczny

Ocena ryzyka w miejscu
pracy powinna być
aktualizowana



Sama aktualizacja oceny ryzyka i dobór środków ochrony w walce z koronawirusem (co związane jest z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy) to nie jedyny obszar, który będzie poddawany w najbliższym czasie kontrolom PIP. Warto wspomnieć w tym miejscu na nowe obowiązki nałożone na pracodawców związane z organizacją pracy, które także będą weryfikowane w toku kontroli inspekcji pracy. Zgodnie z § 9 ust 3 pkt 3 Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, *do odwołania zakłady pracy są obowiązane zapewnić:*

- *Osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia **rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk;***
- *Odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej **1,5 m**, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.*

– Dofinansowania i rozliczenia



Pracodawcy w obliczu pandemii wywołującej spadek obrotów gospodarczych korzystali z wsparcia z tzw. Tarczy antykrzysowej (ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych).

I choć dla dofinansowania zawierano umowy odpowiednio z Wojewódzkim Urzędem Pracy jak czy też ze starostą, to należy spodziewać się, że obszar ten będzie także poddany kontroli w ramach działalności PIP. Z pewnością, w pierwszej kolejności kontroli będą podlegać porozumienia zawierane z przedstawicielami pracowników lub organizacjami związkowymi w przedmiocie obniżenia wymiaru czasu pracy lub wprowadzenia przestoju. Nie bez przyczyny bowiem przepisy nakładały obowiązek przekazywania treści porozumień właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Inspektorzy z pewnością będą także zwracali szczególną uwagę na organizację pracy w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy – chociażby badając kwestię planowania nadgodzin.

W tym miejscu warto wskazać, iż zgodnie z art. 37 ustawy PIP inspektor pracy niezwłocznie **powiadamia o naruszeniu przepisów prawa właściwe organy**. Inspektor pracy uprawniony jest zatem, po stwierdzeniu naruszeń związanych z dofinansowaniem (np. nieprawidłowym wykorzystaniu środków, nieprawidłowości związanych z rozliczeniem dofinansowania) do zawiadomienia odpowiednich organów (od urzędów pracy po prokuraturę).

Mówiąc o Tarczy antykrzysowej, warto wskazać, iż Państwowa Inspekcja Pracy z pewnością będzie szczególną uwagę w toku kontroli poświęcać także na przyjęte rozwiązania jakie umożliwiała tarcza. Pod lupą znajdują się z pewnością wprowadzone w ostatnim czasie równoważne systemy czasu pracy, praca zmianowa, jak i wcześniej wspomniana praca zdalna.

05 Kontrola PIP a ochrona danych osobowych

RODO – modny ostatnimi czasy sposób na uzasadnianie odmowy przekazywania i ujawniania dokumentacji. Jednak czy ma zastosowanie w przypadku kontroli PIP?

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy zawiera wyraźnie prawo m.in. **do żądania od pracodawcy lub innego podmiotu kontrolowanego przedłożenia akt osobowych oraz dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, a także innych osób związanych z funkcjonowaniem firmy**. Tak więc pracodawcy nie mogą odmówić inspektorom udzielenia informacji związanych z przeprowadzaną kontrolą. Tarcza w postaci RODO nie ma tu zastosowania.

” *Dla celów postępowania kontrolnego przez inspektora pracy należy przyjąć, że dokumentem będzie każdy przedmiot mogący mieć znaczenie prawne dla wyników kontroli. O znaczeniu prawnym żądanego dokumentu decyduje inspektor pracy przeprowadzający czynności kontrolne. Dokumentami takimi mogą być np. pisemne oświadczenia, potwierdzenia urzędowe, wydruki czy elektroniczne zapisy wskazujące na sposób realizacji uprawnień i obowiązków wynikających z zatrudnienia.*

(A. Jasińska-Cichoń, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Oficyna, 2008).

Uprawnienia inspektora pracy powodują, iż pracodawca ma **obowiązek udostępnić mu wszystkie dokumenty**, z których wynikają kwestie związane z zatrudnianiem pracowników, bez względu na to czy do prowadzenia danej dokumentacji pracodawca jest zobowiązany przepisami prawa pracy, czy też daną dokumentację prowadzi wedle własnego uznania.

Zatem, gdy inspektor wykonuje swoje zadania na podstawie uprawnień ustawowych, nie można im odmówić udostępnienia żądanych dokumentów. Urząd Ochrony Danych Osobowych wskazuje, że RODO jest aktem o charakterze ogólnym, zatem wszędzie tam, gdzie obowiązują przepisy szczególne, których przestrzeganie wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych, będą miały one zastosowanie. Takimi aktem jest ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa inspekcja Pracy realizując swoje zadania ustawowe, przetwarza dane na podstawie przepisów szczególnych, co w RODO znajduje podstawę w art. 6 ust. 1 pkt c), który legalizuje przetwarzanie, gdy dochodzi do niego w związku z realizacją obowiązków wynikających z przepisów prawa. Jak podkreśla UODO, przesłanka obowiązku prawnego - wskazana w art. 6 ust. 1 pkt c) - nie może występować samoistnie, a jedynie w połączeniu z przepisami prawa, które wymagają od administratora danych spełnienia tego obowiązku. **Ustawa o PIP wprost wskazuje, iż w ramach kontroli inspektor ma prawo wglądu do niezbędnej dokumentacji w tym dokumentacji pracowniczej.**

Niemniej jednak, zasady wynikające z RODO nadal obowiązują. Inspektorzy przeprowadzający czynności kontrolne są zobowiązani nie tylko do zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskali podczas wykonywania czynności służbowych, ale także zasad wynikających z RODO. Kluczowa z nich to **zasada proporcjonalności**, a także zasada ograniczenia celu wymagająca, by **dane osobowe były zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nie były przetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami**. Ważna jest również zasada minimalizacji danych, na podstawie której dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

Na marginesie warto wskazać i uczulić pracodawców na to, że inspektor pracy ma prawo żądania dokumentacji, którą pracodawca posiada. Warto wiedzieć, że nie może on polecić pracodawcy sporządzenia czy wytworzenia dokumentów. Inspektor pracy nie ma również uprawnień do nakazania pracodawcy udostępniania mu dokumentacji, która mogła być zgodnie z prawem przez pracodawcę zniszczona.

Mówiąc o danych osobowych w toku kontroli warto wspomnieć także o art. 23 ust 2 ustawy o PIP. Zgodnie z nim, jeżeli zachodzi uzasadniona obawa, że udzielenie inspektorowi pracy informacji w sprawach objętych kontrolą przez pracownika lub osobę, o których mowa w ust. 1 pkt 3, mogłoby narazić tego pracownika lub osobę na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia tej informacji, inspektor pracy może wydać **postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości tego pracownika lub osoby, w tym danych osobowych**.

W razie wydania postanowienia, określonego w ust. 2, okoliczności, o których mowa w tym przepisie, pozostają wyłącznie do wiadomości inspektora pracy. Protokół przesłuchania pracownika lub osoby wolno udostępniać pracodawcy tylko w sposób uniemożliwiający ujawnienie danych osobowych.

Na postanowienie w sprawie zachowania w tajemnicy danych osobowych, pracodawcy przysługuje zażalenie w terminie 3 dni od dnia doręczenia postanowienia. Zażalenie na postanowienie inspektora pracy rozpoznaje właściwy okręgowy inspektor pracy. Postępowanie dotyczące zażalenia toczy się bez udziału pracodawcy i z wyłączeniem jawności. W razie uwzględnienia zażalenia protokół przesłuchania pracownika lub osoby podlega zniszczeniu, a o zniszczeniu protokołu należy uczynić wzmiankę w protokole pokontrolnym.



Skontaktuj się



Izabela Błaszkiwicz
radca prawny, wspólniczka

727 591 146
i.blaszkiewicz@ostrowski-legal.net



Aleksandra Ziętek
radca prawny

727 591 253
a.zietek@ostrowski-legal.net



Lidia Mucha
radca prawny

608 391 142
l.mucha@ostrowski-legal.net

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

ul. Lubicka 53
87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:
ul. Władysława IV 43
81-395 Gdynia

sąd rejestru: Sąd Rejonowy w Toruniu VII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego KRS: 0000420141
NIP: 9562300054

(+48) 56 651 07 93, 94; (+48) 724 679 513
torun@ostrowski-legal.net

Zapraszamy do bliższego poznania naszej Kancelarii:
www.ostrowski.legal

