

Postępowanie inspektora pracy w sprawach o wykroczenia – uprawnienia i zadania

Do jednych z głównych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej. Z uwagi na to, że w ostatnich latach w sposób istotny zmieniły się: rola i pozycja procesowa inspektora pracy oraz tryb postępowania w sprawach o wykroczenia – zasadnym wydaje zajęcie się powyższym problemem na łamach niniejszego miesięcznika. Autor artykułu przedstawiając skrótowo jedynie niektóre z aspektów działalności inspektora pracy w postępowaniu wykroczeniowym, zachęca do dalszych artykułów w tych sprawach.

Wprowadzenie

Do czasu nowelizacji ustawy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia w 1998 r. – inspektor pracy był organem zarówno ścigającym jak i orzekającym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie wszczynał poprzez sporządzenie protokołu w sprawie popełnienia wykroczenia – a kończył je wydaniem orzeczenia o ukaraniu. Mógł wymierzyć grzywnę w wysokości max. zagrożenia, tj. 5 tys. zł. . W wyniku wspomnianej nowelizacji inspektor pracy stał się jedynie organem oskarżającym – uprawnienie do nakładania grzywien zachowując wyłącznie w postępowaniu mandatowym (wówczas max. do 500 zł.).

Obecnie obowiązujący kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia z 24.08.2001 r. powielił to uprawnienie inspektora pracy do występowania w roli oskarżyciela publicznego w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika (określonych w art. 281 ÷ 284 Kodeksu pracy) i innych związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej (wykroczenia zapisane w ustawach o: społecznej inspekcji pracy, zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, pracy na morskich statkach handlowych oraz zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Kiedy i jakie wykroczenia

Zasady odpowiedzialności za wykroczenia, pojęcie oraz znamiona strony przedmiotowej i podmiotowej wykroczenia określone są w ustawie z dnia 20.05.1971 r. Kodeks wykroczeń. Zgodnie z art. 1 przywołanej ustawy – wykroczeniem jest czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę w czasie jego popełnienia i zawiniony przez sprawcę czynu.

W odróżnieniu od przepisów Kodeksu karnego, które wprowadzają zasadę odpowiedzialności za czyny popełnione z winy umyślnej, a z nieumyślnej tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi – przepisy Kodeksu wykroczeń zakładają, że wykroczenia popełnia się zarówno z winy nieumyślnej jak i umyślnej, a z umyślnej tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi (art. 5 K.w.).

Zdecydowana większość wykroczeń, do ścigania których zobowiązany jest inspektor pracy, są to czyny, które mogą być popełnione zarówno z winy umyślnej jak i nieumyślnej.

W literaturze i doktrynie prawniczej przyjmuje się, że do wykroczeń mogących być popełnionymi wyłącznie z winy umyślnej zalicza się czyny określone w:

- art. 281 pkt 1 i art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy;
- art. 22 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy;
- art. 92 ust. 1 i 2 oraz art. 94 ust. 1 pkt 3 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych.

Pozostałe wykroczenia przeciwko prawom pracownika i inne związane z wykonywaniem pracy zarobkowej mogą być popełnione zarówno z winy umyślnej jak i z winy nieumyślnej.

Reakcja na wykroczenie

Inspektor pracy, jako organ uprawniony do ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika, w większości przypadków samodzielnie decydować będzie o rodzaju rozstrzygnięcia – reakcji na wykroczenie. W przypadku ujawnienia bowiem znamion wykroczenia to od oceny inspektora pracy i jego decyzji zależać będzie:

- czy dany czyn wypełnia wszystkie przesłanki i znamiona konieczne do uznania go za wykroczenie w konkretnej sytuacji;
- czy przeprowadzić czynności wyjaśniające i skierować wniosek o ukaranie wobec potencjalnego sprawcy czynu - czy też poprzestać na zastosowaniu postępowania mandatowego (szczególnego, które przysługuje wyłącznie inspektorowi pracy w sprawach o wykroczenia pracownicze);
- czy też ograniczyć się do zastosowania środków pozakarnych (art. 41 k.w.).

Dokonując powyższej oceny inspektor pracy powinien brać pod uwagę m.in. dyspozycje art. 33 k.w. Przepis ten określa m.in., że organ orzekający wymierza karę według swojego uznania, oceniając stopień społecznej szkodliwości czynu, biorąc pod uwagę cele kary w zakresie oddziaływania społecznego, cele zapobiegawcze i wychowawcze w stosunku do ukaranego, a także rodzaj i rozmiar szkody wyrządzonej wykroczeniem, rodzaj i stopień winy, sposób działania i pobudki sprawcy czynu, jego stosunek do pokrzywdzonego oraz warunki osobiste, majątkowe i rodzinne sprawcy, sposób życia przed popełnieniem i zachowanie się po popełnieniu wykroczenia.

W praktyce, inspektor pracy decydując się na któreś z możliwych rozwiązań - reakcji na wykroczenie - powinien uwzględniać powyższe okoliczności, każdorazowo, odrębnie i tylko wobec tej osoby, której ona dotyczy.

Mając jednak na względzie wieloletnie doświadczenia organów Państwowej Inspekcji Pracy w ściganiu i rozstrzyganiu spraw dotyczących wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym, wydaje się, iż w przypadku wykroczeń popełnionych z winy umyślnej oraz czynów skutkujących bezpośrednim zagrożeniem dla zdrowia i życia bądź też czynów w sposób rażąco naruszających chronione dobro prawne - najwłaściwszym rozwiązaniem jest skierowanie wniosku o ukaranie.

Możliwe rodzaje rozstrzygnięć przez inspektora pracy w sprawie o wykroczenie

Jak już wyżej wspomniano do działalności Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in. ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika ... Nie oznacza to jednak bezwzględnego obowiązku do wniesienia wniosku o ukaranie w każdym przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona wykroczenia.

Inspektor pracy ma obowiązek zareagowania na wykroczenie. Reakcja ta nie musi jednak przybierać formy wniesienia wniosku o ukaranie – w niektórych przypadkach (a to zależy od oceny inspektora pracy) można bowiem przestać na:

- skierowaniu wystąpienia do pracodawcy o wyciągnięcie konsekwencji / zastosowanie środków przewidzianych w ramach odpowiedzialności porządkowej lub dyscyplinarnej wobec sprawcy wykroczenia będącego pracownikiem tegoż pracodawcy – na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń;
- zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego (w związku z art. 41 Kodeksu wykroczeń) wobec sprawcy czynu będącego np. pracodawcą – u podstaw prawa wykroczeń leży bowiem zasada preferencji środków pozakarnych polegająca na tym, że jeśli cel w postaci wdrożenia sprawcy do poszanowania prawa i zasad współżycia społecznego można osiągnąć nie karząc (nie nakładając grzywny mandatem i nie wnosząc wniosku o ukaranie), to wolno przestać na zastosowaniu środków reakcji pozakarnej (uprawnienie wynikające z art. 41 Kodeksu wykroczeń);
- nałożeniu grzywny mandatem karnym (w wysokości od 20 zł. do 1 tys. zł.) – przy wielości wykroczeń możliwych jest tyle mandatów, ile czynów stwierdzono. Nie stosuje się bowiem tutaj zasady wynikającej z art. 9 § 2 k.w. stanowiącej, że za dwa lub więcej wykroczeń wymierza się łącznie karę w granicach zagrożenia za wykroczenie przewidujące najsurowszą sankcję. Innymi słowy wobec tego samego sprawcy można nałożyć kilka kar grzywn, kilkoma mandatami, oczywiście za „różne” czyny, nawet w czasie tej samej kontroli. W tym miejscu należy zwrócić uwagę także na taką możliwość działania inspektora pracy jak: najpierw ukaranie przez inspektora pracy tego samego sprawcy mandatem karnym za określone wykroczenie, a następnie sporządzenie i skierowanie wobec niego wniosku o ukaranie za wykroczenie inne, w ramach tej samej kontroli. Inspektor pracy ma możliwość zastosowania postępowania mandatowego niezależnie od prowadzonych czynności wyjaśniających (może to czynić zarówno bez ich przeprowadzenia jak i po ich zakończeniu). Należy przy tym pamiętać, że nałożony mandat staje się prawomocny w momencie: jego przyjęcia (mandat kredytowany) lub zapłacenia (gotówkowy i zaoczny). Może on zostać uchylony jedynie przez właściwy sąd, na wniosek ukaranego złożony w terminie 7 dni od jego uprawomocnienia się, ale tylko w sytuacji, gdy grzywnę nałożono za czyn niebędący wykroczeniem (art. 101 k.p.w.) – nie można więc podważać i domagać się uchylecia mandatu w aspekcie np.: wysokość nałożonej kary grzywny, rodzaju winy czy też szkodliwości społecznej czynu.

Oczywiście reakcja inspektora pracy na wykroczenie i zdecydowanie się na jedno z możliwych rozstrzygnięć (środek oddziaływania wychowawczego, mandat, wniosek o ukaranie) powinno być dokonane w kontekście oceny wykroczenia, jego społecznej szkodliwości i wagi czynu. Jeżeli inspektor pracy uzna, że zastosowanie środka pozakarnego bądź sankcja w postaci mandatu będzie niewystarczająca – powinien przeprowadzić czynności wyjaśniające i sporządzić wniosek o ukaranie.

Inspektor pracy dokonując oceny wykroczenia powinien także mieć na uwadze to, że może być ona weryfikowana zarówno na płaszczyźnie podległości służbowej (wewnętrzne założenia i dyspozycje Okręgowego Inspektora Pracy; nadzór nad postępowaniem mandatowym Głównego Inspektora Pracy) jak i procesowej - przez działanie prokuratora bądź samego pokrzywdzonego.

Kto może składać wniosek o ukaranie do sądu

Podstawą do wszczęcia postępowania w sprawach wykroczenia jest wniosek o ukaranie złożony przez organ uprawniony do występowania w charakterze oskarżyciela publicznego.

W sprawach o wykroczenia pracownicze może z nim wystąpić jedynie inspektor pracy (art. 17 § 2 k.p.w.) lub prokurator (art. 18 k.p.w.) oraz w niektórych przypadkach sam pokrzywdzony, jako oskarżyciel posiłkowy (art. 27 k.p.w.).

Oskarżyciel publiczny oraz subsyrdialny

Na gruncie nowego Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia organem, który oprócz inspektora pracy może w sprawach pracowniczych wnieść wniosek o ukaranie bądź też wstąpić do toczącego się już postępowania jest prokurator (art. 18 § 1 i § 2 k.p.w.). Sam też pokrzywdzony (pracownik / osoba, której dobro prawne zostało przez wykroczenie bezpośrednio naruszone) może wnieść wniosek o ukaranie i "zainicjować" postępowanie w sprawie o wykroczenie - zgodnie bowiem z art. 27 § 2 k.p.w., jeśli w ciągu miesiąca od powiadomienia o wykroczeniu organu uprawnionego do występowania w tych sprawach w charakterze oskarżyciela (w tym przypadku inspektora pracy, np. w ramach wniosku / skargi pracownika), pokrzywdzony nie zostanie powiadomiony o wniesieniu przez ten organ wniosku o ukaranie albo otrzyma zawiadomienie (np. odpowiedź na wniosek / skargę), że czynności wyjaśniające nie dostarczyły podstaw do wniesienia wniosku o ukaranie, może samodzielnie wystąpić z takim wnioskiem do właściwego sądu (stając się oskarżycielem posiłkowym subsyrdialnym).

O wniosku wniesionym przez pokrzywdzonego prezes sądu zawiadamia inspektora pracy jako właściwego oskarżyciela publicznego (art. 27 § 4 k.p.w.) i wzywa go w terminie 7 dni do nadesłania materiału dowodowego, jeśli taki był w sprawie zgromadzony, albo o nadesłanie oświadczenia o jego braku, jeśli inspektor pracy nie zdecyduje się wnieść wniosku o ukaranie w tej sprawie.

Inspektor pracy może w ciągu 14 dni od tego zawiadomienia wnieść publiczny (swój) wniosek o ukaranie w sprawie o ten sam czyn wobec tej samej osoby - w takim przypadku

wniosek pokrzywdzonego o ukaranie sprawcy czynu traktuje się jako oświadczenie o przyłączeniu do procesu w charakterze oskarżyciela posiłkowego ubocznego. Jeśli jednak inspektor pracy takiego wniosku nie złoży - wniosek pokrzywdzonego traktuje się jako samoistną skargę (pokrzywdzony staje się wówczas tzw. oskarżycielem samoistnym subsyrdialnym), a prezes sądu może skierować sprawę na posiedzenie. Inspektor pracy może jednak wstąpić do toczącego się już postępowania, w każdym jego stadium i wtedy rola pokrzywdzonego sprowadza się ponownie do roli oskarżyciela posiłkowego ubocznego. Należy także pamiętać, że sąd może, w przypadku samoistnej skargi pokrzywdzonego, zlecić inspektorowi pracy dokonanie określonych czynności dowodowych (art. 60 § 1 pkt 6 k.p.w.) - w takim wypadku inspektor pracy powinien dokonywać czynności w terminie i zakresie określonym poleceniem sądu.

Jak już wcześniej zasygnalizowano w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika oskarżycielem publicznym może być także prokurator. W świetle art. 18 § 3 k.p.w. w przypadku wniesienia wniosku o ukaranie przez prokuratora bądź wstąpienia przez niego do postępowania wszczętego na podstawie wniosku innego uprawnionego oskarżyciela (inspektora pracy, oskarżyciela subsyrdialnego) wyłącza on udział w sprawie innego oskarżyciela publicznego. Przepisy uzależniają jednak wyłączenie innego oskarżyciela publicznego (inspektora pracy) od czynnego udziału prokuratora w prowadzonym postępowaniu - samo bowiem skierowanie wniosku przez prokuratora nie powoduje jeszcze wyłączenia inspektora pracy. Takie wyłączenie spowoduje faktyczny udział prokuratora w rozprawie lub posiedzeniu. Jeżeli jednak prokurator odstąpi następnie od oskarżenia - uprawnienia inspektora pracy, jako oskarżyciela publicznego, ulegną reaktywowaniu. Należy bowiem pamiętać, że odstąpienie od oskarżenia (zarówno przez prokuratora, jak i inspektora pracy) nie wiąże sądu. W tym miejscu istotnym jest zasygnalizowanie, że w odróżnieniu do prawa do wniesienia wniosku o ukaranie, które przysługuje oprócz inspektorowi pracy także prokuratorowi i pokrzywdzonemu - prawo do nałożenia mandatu i ukarania sprawcy czynu grzywną za wykroczenia przeciwko prawom pracownika i innym związanym z wykonywaniem pracy zarobkowej przysługuje tylko i wyłącznie inspektorowi pracy. Żadne inne organy (prokurator, policja) postępowania mandatowego, w powyższych sprawach, stosować nie mogą.

Wymogi, jakie powinien spełniać wniosek o ukaranie

Dane, jakie powinien zawierać wniosek o ukaranie określa art. 57 § 2 i § 3 k.p.w.. Dotyczy to m.in. wskazania dowodów np. z zeznań świadków, opinii biegłego. Dodatkowo do wniosku o ukaranie należy dołączyć materiały z czynności wyjaśniających, a także adresy świadków i pokrzywdzonych. W celu uzyskania danych i dowodów niezbędnych do sporządzenia wniosku o ukaranie, inspektor pracy zobligowany jest do przeprowadzenia czynności wyjaśniających, które w przypadku inspektora pracy stanowić mogą jego „rutynowe” czynności kontrolne.

Wymóg art. 54 § 3 i § 4 k.p.w. dotyczący utrwalenia (przedstawienia) czynności wyjaśniających w formie notatki urzędowej lub protokołu – można więc uznać za spełniony, w przypadku inspektora pracy, poprzez sporządzenie protokołu lub notatki urzędowej z kontroli. Postępowanie kontrolne inspektora pracy, w rozumieniu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i Kodeksu postępowania administracyjnego, stanowi najczęściej realizację

czynności wyjaśniających przewidzianych w kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia.

Czynności wyjaśniające

W trakcie czynności wyjaśniających inspektor pracy może:

- przesłuchiwać świadków;
- dokonywać oględzin i przeszukania;
- wzywać do wydania lub okazania przedmiotu bądź dokumentu mającego znaczenie dowodowe;
- powoływać i przesłuchiwać biegłych oraz specjalistów;
- wykonywać inne czynności w celu zebrania danych niezbędnych do sporządzenia wniosku.

W ramach czynności wyjaśniających inspektor pracy może dokonywać oględzin i przeszukania nie tylko pomieszczeń pracy, ale także innych pomieszczeń i miejsc w celu znalezienia i zatrzymania przedmiotów mogących stanowić dowód rzeczowy w sprawie. Może dokonać przeszukania osoby, jej odzieży i przedmiotów podręcznych. Przeszukanie takie powinno być jednak poprzedzone postanowieniem prokuratora (art. 44 § 3 k.p.w.) - jednak w przypadkach niecierpiących zwłoki można prowadzić przeszukanie bez takiego postanowienia, z tym, że inspektor pracy po ich wykonaniu obowiązany jest niezwłocznie zwrócić się do prokuratora o zatwierdzenie tych czynności (art. 44 § 4 k.p.w.). Tak więc w sytuacjach niecierpiących zwłoki, przeszukania można dokonać za okazaniem legitymacji służbowej (art. 44 § 1 i § 3 k.p.w. w związku z art. 44 § 5 k.p.w. w związku z art. 217 § 3 k.p.k.). Na żądanie osoby, u której dokonano przeszukania, doręcza się jej w ciągu 14 dni postanowienie prokuratora o zatwierdzeniu przeszukania - o prawie takiego żądania należy tą osobę pouczyć. Jeśli przeszukanie nastąpiło bez uprzedniego postanowienia prokuratora lub sądu (w przypadku, gdy sąd zleca inspektorowi pracy przeprowadzenie określonych czynności np. w wyniku skargi samoistnej pokrzywdzonego), a w ciągu 7 dni od dokonania czynności nie nastąpiło jej zatwierdzenie - to rzeczy / dokumenty zatrzymane w trakcie przeszukania należy niezwłocznie zwrócić osobie uprawnionej (art. 44 § 5 k.p.w. w związku z art. 230 § 1 k.p.k.).

W przypadku, kiedy stwierdzenie okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wymaga wiadomości specjalnych - inspektor pracy może skorzystać z opinii biegłego, którym nie musi być biegły sądowy - może to być organ, instytucja bądź osoba, o której wiadomo, że ma odpowiednią wiedzę w danej dziedzinie.

Powołanie biegłego wymaga wydanie postanowienia (art. 194 k.p.k. w związku z art. 42 § 1 k.p.w.) Inspektor pracy nie może jednak powołać i zaciągnąć opinii biegłego psychiatry - to uprawnienie pozostaje wyłącznie w gestii prokuratora i sądu. Inspektor pracy może także wezwać tłumacza - np., gdy zachodzi potrzeba przełożenia na język polski pisma w języku obcym, albo przesłuchania osoby nie władającej językiem polskim - bądź specjalistę, np. w celu wykonania pomiarów, obliczeń, zdjęć i przesłuchać go w charakterze świadka.

Środki przymusu

W czasie prowadzenia czynności wyjaśniających inspektor pracy może nałożyć karę porządkową na świadka, biegłego, tłumacza lub specjalistę, który bez usprawiedliwienia nie stawił się na wezwanie inspektora lub bez jego zezwolenia samodzielnie oddalił się z miejsca czynności przed jej zakończeniem, bądź bezpodstawnie odmówił złożenia zeznań lub wykonania zleconej czynności. Karę tą, w formie postanowienia, można nałożyć w wysokości do 250 zł., a w razie ponownego niezastosowania się do wezwania - w wysokości do 500 zł. (art. 49 § 1 k.p.w.). Taką samą karę inspektor pracy może nałożyć na osobę obowiązaną do okazania lub wydania przedmiotu oględzin, jeśli tego odmówiła - nie dotyczy to osoby, której przysługuje prawo odmowy zeznań (art. 49 § 2 k.p.w.). Jeśli osoba ukarana w ciągu 7 dni od daty doręczenia lub ogłoszenia postanowienia o nałożeniu kary porządkowej usprawiedliwi swoje niestawiennictwo lub odmowę złożenia zeznań - nałożoną karę uchyli organ przełożony, którym w przypadku inspektora pracy będzie okręgowy inspektor pracy. Na postanowienie okręgowego inspektora pracy odmawiające uchylenia kary porządkowej ukaranemu przysługuje zażalenie, które rozpoznaje sąd właściwy do rozpoznania sprawy (art. 51 § 3 k.p.w.).

Oprócz ww. środków przymusu istnieje jeszcze możliwość przymusowego doprowadzenia świadka przez policję (art. 50 § 1 k.p.w.). Zarządzenie takie może wydać jedynie sąd, do którego inspektor pracy powinien się zwrócić z wnioskiem w tej sprawie (art. 51 § 1 k.p.w.).

Powyższych środków nie będzie jednak można zastosować wobec potencjalnego obwinionego z uwagi na to, że osoba, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie nie jest świadkiem, ma prawo odmówić złożenia wyjaśnień i nie ma obowiązku stawienia się na wezwanie inspektora pracy.

Co więc czynić w przypadku, gdy potencjalny obwiniony nie chce (a nie musi) współpracować z inspektorem pracy na etapie czynności wyjaśniających, co może m.in. skutkować tym, iż inspektor pracy nie zbierze wszystkich niezbędnych informacji potrzebnych mu do sporządzenia wniosku o ukaranie?!

Wydaje się, że w takiej sytuacji najlepszym rozwiązaniem jest zebranie przez inspektora pracy jak największej ilości danych i informacji jeszcze na etapie kontroli – w oparciu o przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i ustawy Kodeksu postępowania administracyjnego. W trakcie wykonywania kontroli - żądając określonych informacji i domagając się pewnych zachowań - może także odwoływać się do art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy lub art. 225 Kodeksu karnego. W trakcie postępowania wyjaśniającego przywoływać powyższych przepisów, w stosunku do "podejrzanego" już nie można.

Przesłuchanie „potencjalnego” obwinionego

W toku czynności wyjaśniających inspektor pracy powinien także przesłuchać osobę, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie i przedstawić jej zarzuty z określeniem miejsca, czasu, sposobu oraz okoliczności popełnienia czynu, a także dokonać kwalifikacji prawnej czynu. Przesłuchiwany powinien zostać pouczone o prawie do odmowy składania wyjaśnień i możliwości zgłoszenia

własnych wniosków dowodowych. Pouczenie o prawie odmowy wyjaśnień powinno nastąpić, zostać odnotowane i potwierdzone przez przesłuchiwane jeszcze przed jego wyjaśnieniami. Pouczenie o prawie zgłoszenia własnych wniosków dowodowych może zaś nastąpić już po odebraniu wyjaśnień, gdyż wnioski w tej materii nie należą do treści wyjaśnień. Powyższe zasady obowiązują także w przypadku, gdy czynności wyjaśniające przeprowadza się na polecenie sądu (np. skutkiem wniosku oskarżyciela subsydiarnego) z tym wyjątkiem, iż w takiej sytuacji osoba przesłuchiwana przez inspektora pracy jest już obwinionym (można zatem stosować wobec niej środki przymusu) - w związku z czym przed przesłuchaniem nie trzeba jej wyjaśniać o co może być obwiniona, gdyż zostało to już określone we wniosku o ukaranie.

Istnieje także możliwość odstąpienia przez inspektora pracy od przesłuchania osoby "podejrzaney" w przypadku gdyby przesłuchanie takie wiązało się ze znacznymi trudnościami. W takim przypadku inspektor pracy poucza tą osobę o możliwości nadesłania swoich wyjaśnień w terminie 7 dni od odstąpienia od przesłuchania (art. 54 § 7 k.p.w.) - odstąpienie od przesłuchania oraz pouczenie dokumentuje się notatką urzędową. W praktyce powyższy przepis można zastosować w sytuacji gdy np. "podejrzany" nie stawia się na wezwania inspektora pracy w celu złożenia wyjaśnień. W takim przypadku inspektor pracy sporządza i przesyła "podejrzanemu" notatkę, w której podaje opis i kwalifikację prawną zarzucanych czynów, określa przyczynę odstąpienia od przesłuchania i poucza go o prawie odmowy zeznań, możliwości zgłoszenia wniosków dowodowych i możliwości nadesłania wyjaśnień w terminie 7 dni.

W przypadku, jeżeli osoba "podejrzana" w określonym wyżej terminie nie nadeśle swoich wyjaśnień - uznaje się, że skorzystała z prawa odmowy złożenia wyjaśnień w sprawie na etapie czynności wyjaśniających.

Inne uprawnienia inspektora pracy występującego w roli oskarżyciela publicznego

- Inspektor pracy może za zgodą obwinionego, wystąpić z wnioskiem o ukaranie bez przeprowadzania rozprawy (art. 58 § 1 k.p.w.) - w takim przypadku niezbędne jest uprzednie przesłuchanie obwinionego w ramach czynności wyjaśniających, a jego wina i okoliczności popełnienia wykroczenia nie mogą budzić wątpliwości w świetle zebranych dowodów. Wniosek o skazanie bez rozprawy powinien zostać umieszczony we wniosku o ukaranie z określeniem proponowanej kary lub odstąpienia od jej wymierzenia. Wniosek taki jednak może zostać uwzględniony przez sąd wówczas, gdy pokrzywdzony, który złożył oświadczenie o przyłączeniu się do postępowania w charakterze oskarżyciela posiłkowego nie zgłosi sprzeciwu (art. 63 § 3 k.p.w.). Należy pamiętać, że także sam obwiniony może zgłosić wniosek o skazanie bez rozprawy (jeszcze przed jej rozpoczęciem - art. 64 § 1 k.p.w.) lub bez przeprowadzania postępowania dowodowego w trakcie rozprawy (do czasu zakończenia pierwszego przesłuchania - art. 73 k.p.w.) - jednak wnioski te mogą zostać uwzględnione jedynie przy braku sprzeciwu ze strony oskarżyciela publicznego i posiłkowego;
- Inspektor pracy może w każdym stadium toczącego się postępowania mieć wgląd do akt sprawy, wnioskować o przeprowadzenie i dopuszczenie określonych dowodów,

np. z zeznań świadków;

- Inspektor pracy może wnioskować o sprostowanie protokołu z rozprawy, np. w przypadku, gdy jego zdaniem istotne wypowiedzi świadka nie zostały zaprotokołowane, bądź zaprotokołowano je inaczej niż zeznawał świadek oraz zadawać pytania obwinionemu, świadkom i biegłym;
- Inspektor pracy ma prawo po zamknięciu przewodu sądowego do zabrania "ostatniego głosu" jako strona, w którym ustosunkowuje się do przeprowadzonych dowodów i przedstawia swoje oczekiwania odnośnie wyroku (art. 81 k.p.w. w związku z art. 406 k.p.k.);
- Inspektor pracy może jako oskarżyciel publiczny odstąpić od wniesionego wniosku o ukaranie bądź poszczególnych zarzutów, co jednak nie wiąże sądu (art. 8 k.p.w. w związku z art. 14 § 2 k.p.k.). Może on także odwołać swoje wcześniejsze oświadczenie o odstąpieniu i brać w dalszym ciągu udział w procesie. Odstąpienie od oskarżenia przez oskarżyciela publicznego nie tworzy bowiem ujemnej przesłanki procesowej uniemożliwiającej merytoryczne rozpoznanie sprawy przez sąd;
- Inspektor pracy może ponownie wnieść wniosek o ukaranie za wykroczenie w sytuacji, kiedy na wcześniejszy taki wniosek sąd odmówił wszczęcia postępowania lub je umorzył z uwagi na toczące się w tej sprawie postępowanie karne, jeśli w wyniku orzeczenia uniewinniono oskarżonego lub umorzono postępowanie, a karalność wykroczenia jeszcze nie ustała - inspektor pracy ograniczony jest w tym przypadku terminem 3 miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie o przestępstwo (art. 61§3 k.p.w.). Z takimi przypadkami może inspektor pracy mieć do czynienia np. w sytuacjach związanych z badaniem wypadków ciężkich, śmiertelnych;
- Inspektor pracy jako oskarżyciel publiczny, może składać środki odwoławcze: apelację i zażalenie (art. 103 §1 k.p.w.). W środku odwoławczym należy wskazać, jakie zarzuty stawia się rozstrzygnięciu przez sąd. Mogą to być zarzuty dotyczące:
 - obrazy przepisów prawa materialnego, np. wadliwe zrozumienie i zastosowanie danego przepisu;
 - obrazy przepisów postępowania, jeśli mogła ona mieć wpływ na treść orzeczenia;
 - błędów w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia;
 - rażącej niewspółmierności kary do stopnia społecznej szkodliwości czynu lub winy obwinionego.

Te dwa ostatnie zarzuty najczęściej występują w środkach odwoławczych stosowanych przez inspektora pracy.

Inspektor pracy jako strona postępowania może uczestniczyć w rozprawie i w posiedzeniu sądu odwoławczego, przy czym jego udział nie jest obowiązkowy, chyba, że prezes sądu lub sąd zarządzi inaczej - w sądzie pierwszej instancji udział inspektora pracy, jako oskarżyciela publicznego nie jest obowiązkowy, a sąd nie jest władny zobowiązać go do takiego udziału.

Piotr Mędrkiewicz
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Gdańsku