

Jak przygotować firmę
do kontroli
Państwowej Inspekcji Pracy

USTAWA z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy - uprawnienia w czasie kontroli

Kto podlega kontroli PIP?

- Jednostki organizacyjne
- Osoby fizyczne, jeśli zatrudniają pracowników
- Przedsiębiorcy niebędących pracodawcami jeśli na ich terenie świadczą pracę osoby współpracujące na umowy cywilnoprawne lub prowadzące działalność gospodarczą – w tym przypadku kontrolowana jest minimalna stawka wynagrodzenia, ewidencja godzin przepracowanych, legalność współpracy, zapewnienie odpowiednich warunków bhp, posiadane zezwolenia na pracę przez cudzoziemców

Powody z jakich może odwiedzić nas Inspektor PIP

- Wizyta zgodna z harmonogramem ustalonym w planie rocznym dla kontroli w całym kraju lub województwach
- Wizyta związana z kontrolą dotyczącą np. zmian w kodeksie pracy
- Wizyta w związku ze skargą pracowniczą – aktualnie zatrudnionego lub byłego pracownika
- Wizyta w związku anonimowego zgłoszenia – szczególnie dotyczącego spraw związanych z BHP – w przypadku zagrożenia zdrowia i życia pracowników lub osób postronnych

Kontrola Inspektora pracy, może być

- Zapowiedziana – termin wcześniej uzgodniony z pracodawcą
- Niezapowiedziana – aby nie zaburzyć wyników kontroli lub w sytuacji, gdy wymagana jest obecność inspektora ze względu na sytuację związaną z nieprzestrzeganiem BHP

Zakres kontroli PIP

Prawo pracy – legalność zatrudnienia

- akta osobowe, w tym m.in.: badania lekarskie, szkolenia BHP, umowy o pracę, zapoznanie z informacją z art. 29 Kp, świadectwa pracy,
- zgłoszenie pracowników do ZUS,
- płatność za Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń,
- wpis do ewidencji działalności lub KRS,
- czas pracy pracowników, wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny,
- urlopy,
- urlopy rodzicielskie,
- wynagrodzenie za pracę.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

- szkolenia BHP – zaświadczenia, szczegółowe programy szkoleń,
- badania lekarskie – aktualność orzeczeń o braku przeciwwskazań do wykonywania zawodu
- osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy oraz zwalczania pożarów i ewakuacji,
- instrukcje BHP,
- ocena ryzyka zawodowego,
- rejestr wypadków (nawet jeżeli w firmie nigdy nie było wypadku),
- dokumentacje powypadkowe (jeżeli wypadki miały miejsce),
- rejestr chorób zawodowych,
- środki ochrony indywidualnej (jeżeli są wymagane) – kaski, szelki, buty, rękawice,
- odzież robocza – tabela przydziału odzieży oraz rejestr wydanej odzieży pracownikom, a także pranie odzieży,
- pomiary czynników szkodliwych (np. pomiar hałasu, pyłów, wibracji, czynników chemicznych),
- karty charakterystyki substancji niebezpiecznych,
- dokumentacja maszyn i urządzeń –przeeglądy,
- apteczki pierwszej pomocy.

Miejsce przeprowadzenia kontroli:

- Zakład pracy
- Inne miejsce świadczenia pracy przez pracownika – budowa, obiekty na których jest świadczona praca
- Firmy outsourcingowe świadczące usługi dla pracodawcy np. outsourcing kadrowo-płacowy, gdyż dokumentacja pracownicza pracodawcy znajduje się w ich archiwach
- W siedzibie okręgowego inspektoratu pracy, gdyż na terenie pracodawcy nie ma warunków na dokonywania czynności kontrolnych lub chce przesłuchać świadków w warunkach odizolowanych od środowiska zakładu

Inspektor pracy jest uprawniony do:

- Swobodnego wstępu na teren zakładu pracy
- Kontroli dokumentacji pracownicze – akt osobowych, ewidencji czasu pracy, urlopów, umów itp.
- Prowadzenia rozmów z pracownikami, świadkami, współpracownikami
- Zapisywania, nagrywania, fotografowania stanowisk pracy
- Prowadzenia kontroli: obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń, procesu technologicznego pracy, budowy
- Poinformowania właściwych instytucji o wykrytym wykroczeniu:
 - ZUS - o naruszonych przepisach ubezpieczeń społecznych;
 - Urząd Kontroli Skarbowej - o wykroczeniu skarbowym;
 - Policję i Straż Graniczną - o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach;
 - Starostę - o stwierdzonych przypadkach naruszenia przez bezrobotnego przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

Przebieg kontroli

- Prawo pracodawcy do:
 - wylegitymowania inspektora PIP i
 - przedstawienia imiennego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli, które zawierać będzie pouczenie o prawach kontrolowanego oraz informację o zakresie kontroli i przewidywanym czasie jej trwania

- Spotkanie inspektora z pracodawcą/ pracownikiem zakładu pracy oddelegowanym do współpracy z inspektorem

- Spotkanie z związkami zawodowymi, radą pracowników, społeczna inspekcja pracy, organ samorządu załogi i współdziałanie inspektora z tymi jednostkami

- Weryfikacja wcześniejszych zaleceń z poprzedniej kontroli

- Obowiązki pracodawcy: przedstawienie żądanych dokumentów i materiałów dotyczących kontrolowanych pracowników udzielanie informacji, udostępnianie urządzeń, udostępnienie urządzenia
- Wybór osób objętych kontrolą w zależności czy to jest rutynowa kontrola czy kontrola na skargę pracownika

Każdy pracodawca powinien posiadać książkę kontroli, w której to znajdują się wpisy kontroli inspektorów PIP

Co obejmują wpisy inspektorów PIP:

- oznaczenie organu kontroli
- oznaczenie upoważnienia do kontroli
- zakres przedmiotowy przeprowadzonej kontroli
- daty podjęcia i zakończenia kontroli
- zalecenia pokontrolne oraz określenie zastosowanych środków pokontrolnych
- uzasadnienie braku zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli
- uzasadnienie zastosowania wyjątków
- uzasadnienie przedłużenia trwania kontroli lub przerwy w czasie jej trwania

Przedsiębiorca dokonuje wpisu informującego o wykonaniu zaleceń pokontrolnych

Po kontroli inspektor przygotowuje

- Notatkę służbową – jeśli nie stwierdzi żadnych uchybień
- Polecenie – wydawane najczęściej w czasie kontroli, ustne polecenia w celu usunięcia uchybień, które mogą być usunięte na bieżąco lub po zakończeniu kontroli (polecenia ustne inspektor ujmie w protokole pokontrolnym)
- Wystąpienie – jeśli nieprawidłowości nie stanowią dużego naruszenia prawa, w którym nakazuje usunięcia powodów stwierdzonych uchybień. Uchybienia powinny być usunięte w terminie nie dłuższym niż 30 dni – nieprawidłowe naliczenie wynagrodzenia, czas pracy, urlopy
- Nakaz, terminowy/natychmiastowy – nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzeń (nakaz płatniczy), bhp
- Protokół - jeśli jednak zostaną wykryte uchybienia –podpisywany przez pracodawcę protokołu oznacza, że pracodawca potwierdza prawdziwość informacji opisanych przez inspektora. Jeśli pracodawca się nie zgadza może w ciągu 7 dni wnieść zastrzeżenie do protokołu

Odpowiedzialność za wykroczenia

1. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę

- pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

2. Niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, która ze względu na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy nie podlega limitom (tj. 3 umowy na 33 m-ce) właściwym dla zatrudnienia terminowego (art. 251 § 4 pkt 4 k.p.), wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia

- pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

3. Niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

4. Wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

musi wystąpić kilka przesłanek, które razem spowodują rażące naruszenie przepisów prawa pracy, za rażące naruszenie przepisów o wypowiedaniu rozwiązywaniu umów uznaje się zwolnienie osoby podlegającej szczególnej ochronie

5. Stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

6. Naruszenie przepisów o czasie pracy

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

wykroczeniem jest każde naruszenie przepisów z tej materii (np. naruszenie doby pracowniczej, niezapewnienie odpoczynku dobowego lub tygodniowego, naruszenie zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy)

7. Naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

8. Naruszenie przepisów o zatrudnianiu młodocianych

- pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

wykroczeniem jest każde naruszenie przepisów z tej materii, np. zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych, naruszanie przepisów o ich czasie pracy

9. Nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

wykroczeniem nie jest wadliwe prowadzenie dokumentacji, a jedynie całkowity jej brak

10. Pozostawienie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

- Pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

11. Niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika

- Pracodawca
- inna osoba (np. księgowa), o ile pracodawca zabezpieczył środki na wypłatę, która nie została wypłacona wyłącznie z powodu nie dopełnienia obowiązków przez osobę zajmującą się sprawami finansowymi

Kara od 1000 do 30 000 zł

12. Bezpodstawne obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia lub dokonywanie bezpodstawnych potrąceń

- Pracodawca
- inna osoba (np. księgowa)

Kara od 1000 do 30 000 zł

przy dokonywaniu tzw. potrąceń dobrowolnych należy zawsze zadbać o pisemną zgodę pracownika

13. Nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego

- pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

inspektor stwierdzi wykroczenie, jeśli 1 października pracownicy będą posiadali urlop z poprzedniego roku (z wyjątkiem urlopu na żądanie – art. 168 k.p.)

14. Bezpodstawne obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego

- pracodawca
- inna osoba (np. kadrowa), która nalicza pracownikom przysługujący im wymiar urlopu

Kara od 1000 do 30 000 zł

15. Niewydanie pracownikowi świadectwa pracy

- pracodawca
- osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu

Kara od 1000 do 30 000 zł

wydania świadectwa pracy nie można uzależniać od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (art. 97 § 1 k.p.)

16. Niewykonanie wbrew obowiązкови podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy

- podmiot wyroku od 1000 do 30 000 zł

17. Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp

- kierujący pracownikami
- osoba odpowiedzialna za stan bhp

Kara od 1000 do 30 000 zł

dla popełnienia wykroczenia nie jest konieczne wystąpienie skutku w postaci np. wypadku przy pracy
Przykład: Dopuszczenie pracowników do pracy bez aktualnych szkoleń bhp lub badań lekarskich

18. Niezapewnienie wbrew obowiązкови, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego bądź jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp

Kara pracodawca od 1000 do 30 000 zł

19. Wyposażenie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

20. Dostarczenie pracownikom środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

21. Stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

22. Stosowanie substancji i preparatów chemicznych nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

23. Stosowanie niebezpiecznych substancji, mieszanin, substancji stwarzających zagrożenie lub mieszanin stwarzających zagrożenie nieposiadających kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

24. Niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy,

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł.

25. Nieujawnienie wypadku przy pracy lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich wypadków

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł.

26. Niezgłoszenie choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nieujawnienie choroby zawodowej lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich chorób

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł

27. Niewykonanie w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy

- pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł art. 283 § 2 pkt 7 k.p.

28. Utrudnianie działalności organu PIP, w szczególności uniemożliwienie prowadzenia wizytacji zakładu pracy lub nieudzielenie informacji niezbędnych do wykonania jej zadań

- Pracodawca
- każdy od 1000 do 30 000 zł art. 283 § 2 pkt 8 k.p.

Przykład: Inspektor udał się na kontrolę firmy, jednak dostępu na jej teren broniła zewnętrzna firma ochroniarska, której pracownicy odmówili wpuszczenia inspektora za ogrodzenie

29. Dopuszczenie do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia bez zezwolenia właściwego inspektora pracy

pracodawca

Kara od 1000 do 30 000 zł art. 283 § 2 pkt 9 k.p.

ZAPRASZAMY DO
ZADAWANIA PYTAŃ!

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ

W WEBINARIUM!