



Kontrola PIP

*Jak postępować
w razie kontroli PIP?*



OPIS

**LISTA KONTROLNA
PODSTAWA PRAWNA**



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

www.KadryOnline.pl



Autor
Łukasz Prasolek

Kierownik Centrum Wydawniczego
Beata Rudnicka

Redaktor
Anna Makarczuk
Anna Zajączkowska

Korekta
Zespół

ISBN 978-83-7572-204-8

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2009

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,
www.wip.pl
tel. 022 518 29 29, faks 022 617 60 10

Skład, łamanie, przygotowanie publikacji do wersji elektronicznej

Raster studio

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0603 59 59 71

Praktyczny informator „Kontrola PIP. Jak postępować w razie kontroli PIP” został opracowany we współpracy z Wydawnictwem VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG z Niemiec.

Praktyczny informator „Kontrola PIP. Jak postępować w razie kontroli PIP” chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w informatorze „Kontrola PIP. Jak postępować w razie kontroli PIP” – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Niniejszy informator został przygotowany z zachowaniem najwyższej staranności i z wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia. Zaproponowane w informatorze „Kontrola PIP. Jak postępować w razie kontroli PIP” wskazówki, porady, interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w informatorze „Kontrola PIP. Jak postępować w razie kontroli PIP” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

WSTĘP	2
Jakie firmy kontroluje PIP?	3
Kilkadziesiąt tysięcy skarg na pracodawców rocznie	3
Gdy pracownik skarży się na pracodawcę anonimowo	3
7 praw inspektora PIP	4
Kontrola nieograniczona	4
PIP współpracuje z ZUS i policją	5
Zawiadomienie ZUS o nieprawidłowościach	5
Kiedy wkroczy policja?	5
Miejsce kontroli	5
Co musisz zapewnić inspektorowi PIP?	6
Co najczęściej kontroluje PIP?	6
Gdzie najczęściej PIP znajduje błędy?	6
Urlopy: na co uważać	7
Wynagrodzenia: na co uważać	7
Czas pracy: na co uważać	8
Czas pracy – pod obstrzałem	8
Sprawdź regulamin pracy!	9
Umowy, dokumenty: na co uważać	9
Jakie kary i za co zastosuje inspektor PIP?	12
Przygotuj się do kontroli: kontrola PIP krok po kroku	18
Kontrole PIP – Twoja lista kontrolna	22
10 zagadnień, które na pewno sprawdzi inspektor PIP w Twojej firmie	23
Karta ewidencji czasu pracy – uniknij błędów!	24

WSTĘP

Niniejszy e-book został stworzony z myślą przygotowania Państwa do kontroli przeprowadzanej przez Państwową Inspekcję Pracy. W tym celu wskazujemy, jak wygląda kontrola. Pokazujemy najczęściej popełniane błędy i aspekty działań pracodawców, które stanowią szczególny przedmiot zainteresowania inspektorów, a także przestrzegamy – jak uniknąć naruszeń prawa, które skutkują kosztownymi karami finansowymi.

Koniecznie przeczytaj:

- Co i jak kontroluje PIP?
- Kiedy może być przeprowadzona kontrola firmy?
- Co z reguły kontrolują inspektorzy pracy i za co najczęściej wymierzają kary?
- Na co powinieneś uważać?

Sprawdź sam, czy popełniasz błędy, które najczęściej znajdują podczas kontroli inspektorzy PIP! Dowiedz się, co inspektor pracy na pewno sprawdzi w Twojej firmie!

JAKIE FIRMY KONTROLUJE PIP?

Generalnie Państwowa Inspekcja Pracy może skontrolować każdą firmę, w tym Twoją. Inspektorzy PIP przeprowadzają:

- kontrole zakładów pracy wynikające z planu działania PIP zatwierdzanego corocznie przez Radę Ochrony Pracy oraz
- kontrole skargowe, które inicjowane są głównie przez pracowników sygnalizujących naruszenia występujące u ich pracodawców.

Kontrole wynikające z harmonogramu działania PIP obejmują różne branże. W 2007 r. kontrolowane były m.in.:

- placówki handlu detalicznego (zwłaszcza wielkopowierzchniowe),
- przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego,
- firmy budowlane,
- przedsiębiorstwa obsługi nieruchomości,
- placówki prowadzące działalność usługową, transportową oraz składowania,
- hotele i restauracje.

Kilkadziesiąt tysięcy skarg na pracodawców rocznie

Od kilku już lat do Państwowej Inspekcji Pracy wpływa co roku ponad około ~~24 000~~ ~~30 000~~ skarg od pracowników, byłych pracowników, związków zawodowych i innych podmiotów. Duża ich część wymaga od inspektorów konieczności przeprowadzenia czynności kontrolnych. W trakcie takich kontroli inspektorzy nie mają jednak prawa ujawnić informacji, że przeprowadzane przez nich czynności kontrolne są następstwem skargi. Ujawnienie takich danych jest możliwe, jedynie gdy zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. Musisz więc liczyć się z tym, że inspektor pracy nie poda Ci nazwiska pracownika lub byłego pracownika, który złożył do PIP skargę na działanie Twojej firmy.

Gdy pracownik skarży się na pracodawcę anonimowo

Inspekcja Pracy z zasady nie reaguje na skargi składane przez pracowników anonimowo. Możliwe jest jednak, że Główny Inspektor Pracy (jego zastępca) lub okręgowy inspektor pracy (jego zastępca) **podejmie decyzję o rozpatrzeniu skargi anonimowej** – postępuje tak przede wszystkim wtedy, gdy z treści skargi wynika, że w danej firmie w rażący sposób naruszane są przepisy prawa pracy, a zwłaszcza – gdy w związku z tym występuje zagrożenie życia lub zdrowia pracowników.

7 praw inspektora PIP

Powinieneś wiedzieć, do czego ma prawo inspektor PIP, który przeprowadza kontrolę w Twojej firmie. Oto 7 praw inspektora pracy, który puka do drzwi Twojej firmy:

- 1) swobodny wstęp na teren zakładu i do kontrolowanych obiektów i pomieszczeń – w przypadku problemów z wejściem na teren zakładu pracy inspektor pracy może pojawić się wraz z funkcjonariuszem policji;
- 2) możliwość dokonywania oględzin stanowisk pracy, maszyn, urządzeń;
- 3) prawo sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę oraz przebywających na terenie zakładu – w takich przypadkach inspektor powinien okazać swoją legitymację służbową, aby osoba sprawdzana (oznacza to, że każdy pracownik sprawdzany przez inspektora może poprosić go o okazanie legitymacji) mogła odczytać oraz zanotować jego dane osobowe;
- 4) żądanie od pracodawcy i pracowników pisemnych lub ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą;
- 5) wzywanie i przesłuchiwanie pracowników w związku z przeprowadzaną kontrolą;
- 6) żądanie akt osobowych oraz innych dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników;
- 7) żądanie dokumentów dotyczących budowy (przebudowy) zakładu pracy, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników badań, ekspertyz i pomiarów dotyczących działalności zakładu.

- Inspektor pracy może pojawić się w firmie i prowadzić czynności kontrolne (rozmawiać z pracownikami, oglądać stan maszyn) **bez wiedzy pracodawcy** – np. wtedy gdy chodzi o kwestie bezpieczeństwa dla zdrowia i życia pracowników.
- Inspektor pracy ma prawo wstępu na teren zakładu pracy o **każdej porze dnia i nocy** – np. jeśli ochrona firmy nie będzie chciała wpuścić inspektora pracy na teren zakładu pracy, to może on wejść tam z policją.
- Inspektor pracy ma prawo swobodnego poruszania się po terenie zakładu pracy i **nie musi uzyskiwać żadnych przepustek**.
- Inspektor pracy może (od 1 lipca 2007 r.) przesłuchiwać pracownika, zachowując w tajemnicy jego dane osobowe (tzw. świadek incognito).

Kontrola nieograniczona

Państwowa Inspekcja Pracy może przeprowadzić w Twojej firmie kontrolę bez względu na fakt, czy właśnie trwa inna kontrola (np. przeprowadzana przez ZUS). **Nie dotyczą jej czasowe**

ograniczenia kontroli w trakcie roku kalendarzowego. Takie uprzywilejowane stanowisko posiada PIP dzięki konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, która nie pozwala na ograniczenia ani liczby kontroli, ani ich częstotliwości.

PIP współpracuje z ZUS i policją

Przeprowadzając czynności kontrolne, inspektor pracy będzie sprawdzać w pierwszej kolejności, czy zostały wykonane wcześniej skierowane do pracodawcy decyzje organów nadzoru nad warunkami pracy (np. Państwowej Inspekcji Sanitarnej). PIP ma podpisane porozumienia o współpracy z wieloma instytucjami państwowymi, np. ZUS, policją, Inspekcją Transportu Drogowego, prokuraturą, strażą pożarną, inspekcją ochrony środowiska, nadzorem budowlanym, UOKiK, urzędem dozoru technicznego czy NIK.

Zawiadomienie ZUS o nieprawidłowościach

Jeśli w trakcie kontroli inspektor stwierdzi w zakładzie pracy nieprawidłowości dotyczące np. odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, to poinformuje o takiej sytuacji odpowiedni oddział ZUS. Z porozumienia z ZUS wynika bowiem, że PIP jest zobowiązana do niezwłocznego informowania ZUS o stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowościach w zakresie wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz przypadkach nieopłacania lub zaniżania składki na ubezpieczenie społeczne.

Kiedy wkroczy policja?

Powinieneś wiedzieć, że w razie konieczności policja jest upoważniona do udzielenia inspektorom PIP pomocy i zapewnienia im bezpieczeństwa w trakcie wykonywania czynności kontrolnych. W przypadku problemów z wejściem na teren zakładu pracy inspektor pracy więc może pojawić się w Twojej firmie wraz z funkcjonariuszem policji.

Miejsce kontroli

Inspektor pracy może przeprowadzać kontrolę w siedzibie Twojej firmy, ale również w innych miejscach, gdzie jest świadczona praca – **także w oddziałach firmy** oraz w miejscach przechowywania dokumentów finansowo-księgowych! A niektóre czynności kontrolne, np. przesłuchiwanie świadków, mogą być przeprowadzone także w siedzibie Państwowej Inspekcji Pracy.

Skomplikowane kontrole o szerokim zakresie mogą być przeprowadzane nawet przez zespół inspektorów. Może także się zdarzyć, że w kontroli wezmą udział biegli lub specjaliści na podstawie imiennego upoważnienia wydanego przez okręgowego inspektora pracy.

Co musisz zapewnić inspektorowi PIP?

Pamiętaj, że w razie gdy inspektor pracy pojawi się z zamiarem kontroli w Twojej firmie, Twoim obowiązkiem jest:

- zagwarantowanie mu warunków i środków niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia czynności kontrolnych (jeśli jest to możliwe – powinieneś udostępnić inspektorowi oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem);
- przedstawianie mu żądanych dokumentów i materiałów;
- udzielanie mu niezbędnych informacji.

Co najczęściej kontroluje PIP?

Kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy wykonywane przez inspektorów pracy dotyczą najczęściej następujących zagadnień:

- a) stosunku pracy,
- b) czasu pracy,
- c) wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych,
- d) urlopów pracowniczych,
- e) uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- f) zatrudniania młodocianych,
- g) równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (czy występuje dyskryminacja, mobbing itp.),
- h) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- i) legalności zatrudnienia.

Gdzie najczęściej PIP znajduje błędy?

Na podstawie przeprowadzanych w zakładach pracy kontroli inspektorzy PIP stwierdzają, że pracodawcy najczęściej dopuszczają się następujących nieprawidłowości (kolejność według częstotliwości popełniania):

- łamią przepisy dotyczące **urlopów wypoczynkowych**,
- nie przestrzegają terminowych wypłat **wynagrodzeń**,
- nie udzielają pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy wynikających z **5-dniowego tygodnia pracy**,
- nie wypłacają w należytej kwocie wynagrodzenia za pracę w **godzinach nadliczbowych**,
- nierzetelnie prowadzą **ewidencję czasu pracy**,
- zaniżają wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe lub nie płacą **ekwiwalentu** za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowo prowadzą **dokumentację pracowniczą**,

- niewłaściwie sporządzają i rozwiązują **umowy o pracę**,
- zatrudniają pracowników w czasie przekraczającym obowiązujący **wymiar czasu pracy**, np. powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych na dobę,
- nie prowadzą w ogóle **dokumentacji pracowniczej**.

Sporo nieprawidłowości dotyczy przygotowania pracowników do pracy – m.in.:

- brak **szkoleń bhp**,
- brak **badania lekarskich**,
- brak **uprawnień kwalifikacyjnych** do wykonywania danej pracy.

Urlopy: na co uważać

W trakcie kontroli PIP są weryfikowane kwestie związane z korzystaniem przez pracowników z urlopów wypoczynkowych. W tym zakresie inspektor będzie sprawdzał przede wszystkim:

- czy prawidłowo ustalasz wymiar urlopu przysługującego pracownikom,
- czy prawidłowo udzielasz urlopu (w tym urlopu na żądanie i urlopu zaległego),
- czy udzielasz urlopu dodatkowego w odpowiednim wymiarze (np. pracownikom niepełnosprawnym zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności),
- czy prawidłowo udzielasz urlopu bezpłatnego,
- czy prawidłowo ustalasz plan urlopów.

Pamiętaj, że nieprawidłowości dotyczące urlopów będą regulowane przez inspektora pracy wystąpieniami ⇒ **s. 11**. Nieudzielenie lub bezpodstawne obniżanie wymiaru urlopu stanowi natomiast **wykroczenie** przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny **do 30.000 zł**.

Wynagrodzenia: na co uważać

Praktycznie niemal każda kontrola PIP obejmuje również sprawdzenie wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą. Sprawy te od kilku lat stanowią bowiem jeden z priorytetów w działaniach organów PIP. W tym zakresie możesz się spodziewać, że inspektor pracy z pewnością skontroluje, czy:

- terminowo wypłacasz pracownikom wynagrodzenia i inne świadczenia,
- prawidłowo ustalasz wysokość i naliczasz wynagrodzenia,
- prawidłowo dokonujesz potrąceń z wynagrodzenia,

- prawidłowo wypłacasz dodatkowe świadczenia przewidziane w przepisach wewnątrz-zakładowych (np. premie, nagrody, dodatki stażowe, dodatki za warunki szkodliwe itp.),
- prawidłowo ustalasz wysokość i czy terminowo wypłacasz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za czas choroby odpracowy (emerytalno-rentowe lub ze względu na rozwiązanie umowy z przyczyn

PIP podala
ostatnio wyniki
swoich dzialan w
zakresie kontroli
przepisow o
czasie pracy w 20
08 r. Przeczytaj,
co z nich wynika
dla Ciebie!

Czas pracy

Uważaj szcze

Największa li...
pracy w zamian...
P dotyczy niezapewnienia pracownikom dnia wolnego od
pracy w zamian... – ponad 60% kontrolowanych. PIP zwraca szczególną
uwagę na fakt, że pracodawcy w zamian za pracę w dniu wolnym wypłacają pracownikom
dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zamiast udzielać dni wolnych. W kon-
sekwencji pracownikom nie zapewnia się odpowiedniej liczby dni wolnych, wynikających
z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

pensatę za pracę w dniu wolnym

Zwróć uwagę na ewidencję

Liczne zastrzeżenia inspektorów PIP dotyczą także nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Karta ewidencji czasu pracy to dokument, do którego często nie przywiązuje się aż takiej wagi, jak np. do akt osobowych. Tymczasem w minionym roku inspektorzy pracy zakwestionowali prowadzoną dokumentację ewidencyjną (lub jej brak) aż w ponad 50% zakładów pracy, które odwiedzili, kontrolując przepisy o czasie pracy.

Patrz: tabelka z najczęściej popełnianymi błędami w karcie ewidencji czasu pracy – sprawdź, jak ich uniknąć! ⇨ s. 19

Czas pracy – pod obstrzałem

Kolejne najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- przekraczania norm czasu pracy ~~około 35% kontrolowanych,~~
- naruszania odpoczynku dobowego ~~około 30% kontrolowanych,~~
- przekraczanie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu ~~około 25%.~~