**Państwowa Inspekcja Pracy.**

Dz.U.2019.1251 t.j. z dnia 2019.07.05
Status: Akt obowiązujący
Wersja od: 5 lipca 2019r.
**tekst jednolity**

**Wejście w życie:**
1 lipca 2007 r.,
1 czerwca 2007 r.
**zobacz:**

art. 116
Art. 116. [Wejście w życie]
Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2007 r., z wyjątkiem art. 108, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2007 r.

# USTAWA

z dnia 13 kwietnia 2007 r.

**o Państwowej Inspekcji Pracy [1]**

(T.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251.)

## Rozdział 1
## Organizacja Państwowej Inspekcji Pracy

**Art. 1. [Cele PIP]**
Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

**Art. 2. [Organ zwierzchni PIP. Nadzór]**
Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy.

**Art. 3. [Struktura organizacyjna PIP]**
1. Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, zwany dalej "Ośrodkiem".
2. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

**Art. 4. [Powoływanie Głównego Inspektora Pracy. Zastępcy]**

1. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej.
2. Główny Inspektor Pracy pełni obowiązki do dnia powołania jego następcy.
3. Zastępców Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.

**Art. 5. [Okręgowy inspektorat pracy ]**

1. Okręgowy inspektorat pracy obejmuje zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego lub więcej województw. W okręgowych inspektoratach pracy mogą być tworzone oddziały.
2. Okręgowym inspektoratem pracy kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców.
3. Okręgowych inspektorów pracy powołuje i odwołuje Główny Inspektor Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy.

**Art. 6. [Statut PIP. Siedziby i właściwość terytorialna okręgowych inspektoratów pracy]**

1. Marszałek Sejmu na wniosek Głównego Inspektora Pracy ustali, w drodze zarządzenia:
   1) statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną;
   2) siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

2. Zarządzenia Marszałka Sejmu w sprawach, o których mowa w ust. 1, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

**Art. 7. [Rada Ochrony Pracy]**

1. Powołuje się Radę Ochrony Pracy, zwaną dalej "Radą", jako organ nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy.
2. W skład Rady wchodzi 30 członków, w tym przewodniczący, zastępcy przewodniczącego, sekretarz i członkowie, których powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu. Kadencja Rady trwa cztery lata.
3. Członkowie Rady pełnią obowiązki do dnia powołania nowych członków.
4. Członków Rady powołuje się spośród posłów, senatorów i kandydatów zgłoszonych przez Prezesa Rady Ministrów oraz przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232), a także przez inne organizacje społeczne zajmujące się problematyką ochrony pracy. Do Rady powołuje się także ekspertów i przedstawicieli nauki.
5. W skład Rady nie można powołać pracownika Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że korzysta on z urlopu bezpłatnego udzielonego w celu wykonywania funkcji z wyboru.

6. Zasady reprezentacji w Radzie oraz wysokość diety członków Rady za udział w jej pracach określa Marszałek Sejmu w drodze zarządzenia.
7. Do zadań Rady należy wyrażanie stanowiska w sprawach z zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności dotyczących:
1) programów działalności i zadań Państwowej Inspekcji Pracy;
2) okresowych ocen działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków wynikających z tych ocen;
3) problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym.
8. Rada wyraża opinię o kandydatach na stanowiska Głównego Inspektora Pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy.
9. Rada działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu, zatwierdzonego przez Marszałka Sejmu.

**Art. 8. [Zadania Ośrodka Szkolenia PIP]**
1. (uchylony).
2. Do zadań Ośrodka należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy.
3. (uchylony).

**Art. 9. [Rzeczoznawca ds. BHP]**
1. Główny Inspektor Pracy nadaje uprawnienia rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy na wniosek Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców, zwanej dalej "Komisją", oraz prowadzi centralny rejestr wydanych uprawnień.
2. Uprawnienia rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanego dalej "rzeczoznawcą", mogą być nadane osobie, która:
1) ukończyła wyższe studia techniczne;
2) legitymuje się co najmniej 5-letnią praktyką zawodową w zakresie ukończonego kierunku studiów;
3) ukończyła kurs przygotowujący do opiniowania projektów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, przeprowadzony przez podmiot upoważniony przez Głównego Inspektora Pracy, według programu zatwierdzonego przez Głównego Inspektora Pracy;
4) złożyła, z wynikiem pozytywnym, egzamin przed Komisją.
3. Nadane uprawnienia upoważniają rzeczoznawcę do opiniowania projektów nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, pod względem zgodności z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiami ergonomii.
4. Główny Inspektor Pracy, z własnej inicjatywy lub na wniosek właściwego okręgowego inspektora pracy, może cofnąć uprawnienia rzeczoznawcy w przypadku wydania przez niego opinii naruszającej w sposób rażący przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Główny Inspektor Pracy może także cofnąć uprawnienia rzeczoznawcy na wniosek okręgowego

inspektora pracy, właściwego ze względu na lokalizację obiektu budowlanego, w przypadku stwierdzenia podczas odbioru tego obiektu lub jego eksploatacji, że w opinii wydanej przez rzeczoznawcę nie uwzględniono istotnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Decyzja o cofnięciu uprawnień rzeczoznawcy powinna być podjęta po uprzednim rozpatrzeniu jego wyjaśnień.

5. Członków Komisji, na 4-letnią kadencję, powołuje Główny Inspektor Pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy spośród kandydatów zgłoszonych przez:

1) Główny Urząd Nadzoru Budowlanego,

2) organizacje techniczne, stowarzyszenia zawodowe, izby samorządu zawodowego określone w ustawie z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (Dz. U. z 2016 r. poz. 1725, z 2018 r. poz. 1669 oraz z 2019 r. poz. 577 i 730)

oraz spośród przedstawicieli nauki i pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W skład Komisji wchodzi 8 osób.

6. Główny Inspektor Pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy może odwołać członka Komisji:

1) na wniosek podmiotu, który zgłosił jego kandydaturę;

2) w przypadku systematycznego nieuczestniczenia w pracach Komisji.

7. Członkowie Komisji otrzymują za udział w pracach Komisji wynagrodzenie, a także diety i zwrot kosztów podróży na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. $77^5$ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040).

8. Koszty związane z przygotowaniem kandydatów na rzeczoznawców, podnoszeniem kwalifikacji przez rzeczoznawców oraz nadawaniem uprawnień rzeczoznawcom, ustalone przez Głównego Inspektora Pracy, ponosi odpowiednio kandydat na rzeczoznawcę lub rzeczoznawca.

9. Minister właściwy do spraw pracy po zasięgnięciu opinii Głównego Inspektora Pracy określi, w drodze rozporządzenia:

1) szczegółowe warunki oraz tryb nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawców, a także wymagania dotyczące przygotowania kandydatów na rzeczoznawców i podnoszenia kwalifikacji przez rzeczoznawców, biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, dotychczasową praktykę zawodową w zakresie opiniowania projektów obiektów budowlanych, a także konieczność okresowego szkolenia;

2) zakres nadawanych uprawnień, o którym mowa w ust. 3, wzór uprawnień rzeczoznawcy, wzór klauzuli i pieczęci imiennej oraz wzór rejestru opiniowanych projektów, biorąc pod uwagę rodzaj budownictwa i podział na grupy projektowe;

3) wymagania dotyczące opinii rzeczoznawców o projektach nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się wykonywanie pracy, oraz tryb postępowania odwoławczego od tych opinii, biorąc pod uwagę specyfikę, charakter i przeznaczenie obiektu budowlanego, a także zgodność przyjętych rozwiązań z obowiązującymi przepisami i normami;

4) tryb powoływania i odwoływania członków Komisji, sposób działania tej Komisji i

przeprowadzania egzaminu, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia sprawnego funkcjonowania Komisji;

5) wysokość wynagrodzenia członków Komisji, biorąc pod uwagę zakres wykonywanych czynności.

## Rozdział 2
## Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

### Art. 10. [Zadania PIP]

1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

1) 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;

2) (uchylony);

3) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:

a) (uchylona),

b) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,

c) opłacania składek na Fundusz Pracy,

d) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,

e) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

f) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;

4) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;

5) (uchylony);

5a) kontrola spełniania przez wyroby wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2019 r. poz. 544), w odniesieniu do wyrobów przeznaczonych do stosowania u pracodawców, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku w rozumieniu tej ustawy, oraz prowadzenie postępowań w tych sprawach;

6) kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i

higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;

6a) nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem nr 1907/2006", zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;

6b) nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;

7) podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:

a) badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,

b) analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,

c) inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,

d) inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,

e) udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,

f) podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;

8) współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;

9) kontrola:

a) przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2019 r. poz. 706) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:

- oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub jego części,
- środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
- urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,

b) prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów

genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;

9a) kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924);

10) opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;

11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;

12) wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. $304^5$ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

13) (uchylony);

14) wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206);

14a) udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie:

a) dostępu do zatrudnienia,

b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,

c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,

d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,

e) dostępu do szkoleń,

f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,

g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,

h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy;

14b) ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215), oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;

15) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

15a) kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 755 i 730), w zakresie

paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli, o której mowa w pkt 1;

15b) kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177);

15c) kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych;

15d) kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności:

a) obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,

b) dokonywania wpłat do PPK.

16) wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

1a. Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych przy określaniu - na podstawie oceny ryzyka powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - sektorów działalności na poziomie sekcji, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), o szczególnym natężeniu tego zjawiska.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

1) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;

2) przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;

3) osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

3. Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

4. Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.

**Art. 11. [Uprawnienia w sytuacji naruszenia przepisów ]**

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

1) nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;

6) nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;

6a) 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;

7) nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

8) skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

**Art. 11a. [Modyfikacja treści ewidencji pracowników pracujących w szczególnych warunkach]**

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji.

**Art. 11b. [Wystąpienie lub polecenie w sprawie wypłaty wynagrodzenia w wysokości zgodnej z wysokością minimalnej stawki godzinowej]**

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania 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.

**Art. 12. [Posiłkowe stosowanie k.p.a.]**

W postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie bądź przepisach wydanych na jej podstawie albo w przepisach szczególnych stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096 oraz z 2019 r. poz. 60 i 730).

**Art. 13. [Podmioty podlegające kontroli PIP]**

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

1) pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia 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,

2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,

3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,

3a) przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,

4) pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,

5) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

- zwani dalej "podmiotami kontrolowanymi".

**Art. 14. [Współdziałanie z innymi podmiotami i organizacjami. Dostęp do danych zgromadzonych rejestrach ]**

1. Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru

i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

2. Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:

1) w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników;

1a) w rejestrze podatników VAT;

2) w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;

3) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek, o których mowa odpowiednio w art. 40 i 45 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, 303 i 730), w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy uzyskanych na podstawie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1376 i 1669);

4) w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności (RCI PESEL);

5) w rejestrze bezrobotnych;

6) w Krajowym Rejestrze Sądowym;

7) w Krajowym Rejestrze Karnym.

3. Państwowa Inspekcja Pracy może, na wniosek związków zawodowych, prowadzić szkolenie i instruktaż oraz udzielać pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy, a także podejmować działania na rzecz doskonalenia i zwiększenia skuteczności działania społecznej inspekcji pracy.

4. Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo - w uzasadnionych przypadkach - występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb administracji skarbowej, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielenia porad, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 14a.

5. Podmioty, o których mowa w ust. 4, mają obowiązek udzielenia informacji, o których mowa w tym przepisie, w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku Państwowej Inspekcji Pracy, chyba że udzielenie informacji przez te podmioty wymaga uprzedniego przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego lub kontroli. O przyczynach opóźnienia podmiot informuje niezwłocznie Państwową Inspekcję Pracy.

**Art. 15. [Udzielenie przez Policję pomocy kontrolującym]**

W razie uzasadnionej potrzeby oraz w celu zapewnienia bezpieczeństwa kontrolującym, organy Policji są obowiązane, na wniosek inspektora pracy, do udzielenia stosownej pomocy.

**Art. 16. [Delegacja ustawowa]**

Prezes Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, określi tryb i formy współdziałania innych organów nadzoru i kontroli z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i

higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, mając na względzie zapewnienie sprawnego i efektywnego współdziałania.

## Rozdział 3
## Zakres działania organów Państwowej Inspekcji Pracy

### Art. 17. [Organy PIP]
Organami Państwowej Inspekcji Pracy są:

1) Główny Inspektor Pracy;

2) okręgowi inspektorzy pracy;

3) inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

### Art. 18. [Zakres działań Głównego Inspektora Pracy]
1. Do zakresu działania Głównego Inspektora Pracy należy:

1) kierowanie działalnością Głównego Inspektoratu Pracy i okręgowych inspektorów pracy;

2) rozpatrywanie odwołań od decyzji okręgowych inspektorów pracy;

3) opracowywanie rocznych i wieloletnich programów działania Państwowej Inspekcji Pracy;

4) sprawowanie ogólnego nadzoru nad:

a) przestrzeganiem prawa pracy oraz przedkładanie właściwym organom ocen, opinii i wniosków w tej dziedzinie,

b) postępowaniem mandatowym w sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2018 r. poz. 475, z późn. zm.);

5) opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących prawa pracy oraz inicjowanie prac legislacyjnych w tej dziedzinie;

6) inicjowanie przedsięwzięć w zakresie wdrażania postępu technicznego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

7) przedstawianie wniosków w sprawach nauczania i szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowanie i prowadzenie szkolenia inspektorów pracy oraz nadzór nad działalnością Ośrodka;

8) prowadzenie działalności wydawniczej i promocyjnej w zakresie ochrony pracy;

9) udział w pracach komisji rządowych badających wypadki przy pracy;

10) sporządzanie i przedkładanie informacji i sprawozdań, o których mowa w ust. 3;

11) nadawanie i cofanie uprawnień rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w art. 9.

2. Główny Inspektor Pracy udostępnia ministrowi właściwemu do spraw pracy zbiorcze wyniki kontroli oraz oceny przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

2a. Główny Inspektor Pracy jest obowiązany do przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, nie później niż do dnia 30 kwietnia następnego roku, zbiorczych wyników kontroli, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 4, w zakresie dotyczącym powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z uwzględnieniem liczby przeprowadzonych w poprzednim roku kontroli oraz procentowego udziału podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w każdym sektorze, o którym mowa w art. 10 ust. 1a.

3. Główny Inspektor Pracy przedstawia Sejmowi oraz Radzie Ministrów, nie później niż do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego, informacje z działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz coroczne sprawozdanie z jej działalności wraz z wynikającymi z tej działalności wnioskami dotyczącymi przestrzegania prawa pracy oraz 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, przez podmioty kontrolowane i organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.

4. Sprawozdanie roczne, o którym mowa w ust. 3, Główny Inspektor Pracy przedstawia Radzie Ochrony Pracy oraz podaje do wiadomości publicznej.

5. Główny Inspektor Pracy wykonuje swoje zadania przy pomocy podległego mu Głównego Inspektoratu Pracy.

6. Główny Inspektor Pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników Głównego Inspektoratu Pracy oraz pracowników nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne.

7. Główny Inspektor Pracy może upoważnić okręgowego inspektora pracy do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników okręgowego inspektoratu pracy nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne.

**Art. 19. [Zakres działań okręgowego inspektora pracy]**

1. Do zakresu działania okręgowego inspektora pracy należy w szczególności:
   1) kierowanie działalnością okręgowego inspektoratu pracy, nadzór nad działalnością inspektorów pracy oraz koordynacja ich działalności;
   2) dokonywanie podziału zadań między inspektorów pracy z uwzględnieniem ich kwalifikacji zawodowych;
   3) zatwierdzanie planów pracy, sporządzanych przez inspektorów pracy;
   4) wydawanie decyzji, o których mowa w art. 11 pkt 5;
   5) rozpatrywanie odwołań od nakazów i innych decyzji inspektorów pracy;
   6) prowadzenie ewidencji pracodawców działających na obszarze jego właściwości terytorialnej;
   7) sporządzanie okresowych sprawozdań z działalności okręgowego inspektoratu pracy;
   8) powiadamianie marszałka właściwego województwa o stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o

promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

9) powiadamianie właściwego starosty o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez bezrobotnego oraz przez podmiot kontrolowany.

2. Okręgowy inspektor pracy wykonuje swoje zadania przy pomocy okręgowego inspektoratu pracy.

3. Okręgowy inspektor pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników okręgowego inspektoratu pracy, z wyłączeniem pracowników, o których mowa w art. 18 ust. 6.

**Art. 20. [Sprawozdanie z działalności inspektoratu]**

1. Okręgowy inspektor pracy sporządza roczne sprawozdanie z działalności inspektoratu zawierające ocenę stanu przestrzegania prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia na obszarze okręgu.

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, okręgowy inspektor pracy przedstawia w terminie do ostatniego dnia lutego następnego roku kalendarzowego Głównemu Inspektorowi Pracy oraz właściwemu wojewodzie i marszałkowi województwa.

## Rozdział 4
## Postępowanie kontrolne

**Art. 21. [Cel postępowania kontrolnego]**

Postępowanie kontrolne ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

**Art. 22. [Inspektorzy i inni pracownicy PIP przeprowadzający kontrole]**

1. Kontrole przeprowadzają inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

2. Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy.

3. Kontrole, o których mowa w ust. 1 i 2, wspólnie z właściwymi inspektorami pracy, mogą również przeprowadzać inni pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli, jak również przedstawiciele zagranicznych służb i instytucji, do zadań których należy ochrona pracy, na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

**Art. 23. [Uprawnienia inspektora w toku kontroli]**

1. W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo:

1) swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego;

2) przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;

3) 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;

4) 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;

5) żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;

5a) żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;

6) zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją;

7) utrwalania przebiegu i wyników oględzin, o których mowa w pkt 2, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;

8) 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;

9) sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwania i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej;

10) korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.

2. 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.

3. 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, o których mowa w ust. 2.

4. Na postanowienie w sprawie zachowania w tajemnicy danych osobowych, o których mowa w ust. 2, 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.

5. W razie uwzględnienia zażalenia protokół przesłuchania pracownika lub osoby podlega zniszczeniu; o zniszczeniu protokołu należy uczynić wzmiankę w protokole pokontrolnym.

6. Główny Inspektor Pracy określi zasady postępowania z protokołami przesłuchań i innymi dokumentami, o których mowa w ust. 2-5.

**Art. 24. [Kontrola ad hoc]**

1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4, kontroli wypłacania 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 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

2. Kontrolę przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej potwierdzającej tożsamość i uprawnienia inspektora pracy lub innego upoważnionego pracownika Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Kontrolę przedsiębiorcy przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej i upoważnienia do jej przeprowadzenia.

4. Upoważnienie do przeprowadzania kontroli u przedsiębiorcy powinno zawierać następujące dane:

1) wskazanie podstawy prawnej przeprowadzenia kontroli;

2) oznaczenie organu kontroli;

3) imię i nazwisko, stanowisko służbowe osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli oraz numer jej legitymacji służbowej;

4) określenie zakresu przedmiotowego kontroli;

5) oznaczenie podmiotu objętego kontrolą;

6) wskazanie daty rozpoczęcia i przewidywanego terminu zakończenia kontroli;

7) podpis osoby udzielającej upoważnienia, z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji;

8) pouczenie kontrolowanego podmiotu o jego prawach i obowiązkach;

9) datę i miejsce wystawienia upoważnienia.

5. Jeżeli okoliczności faktyczne uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli u przedsiębiorcy, może być ona podjęta po okazaniu legitymacji służbowej. Kontrolowanemu należy niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia kontroli, doręczyć upoważnienie do przeprowadzenia kontroli zawierające dane, o których mowa w ust. 4.
6. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli wydają Główny Inspektor Pracy i jego zastępcy oraz okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy.
7. Okręgowi inspektorzy pracy mogą upoważnić nadinspektorów pracy - kierowników oddziałów do wydawania upoważnień, o których mowa w ust. 3 i 5.

**Art. 25. [Udział w kontroli biegłych i specjalistów]**
Biegli i specjaliści biorą udział w kontroli na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

**Art. 26. [Miejsce kontroli]**
1. Kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych.
2. Poszczególne czynności kontrolne mogą być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.
3. Przed podjęciem czynności kontrolnych inspektor pracy zgłasza swoją obecność podmiotowi kontrolowanemu, z wyjątkiem przypadków, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli.
4. 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.

**Art. 27. [Obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków do przeprowadzenia kontroli]**
Podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji przez osoby, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3, udostępnić urządzenia techniczne oraz, w miarę możliwości, oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

**Art. 28. [Obowiązek okazania legitymacji służbowej]**
Inspektor pracy, przystępując do sprawdzenia tożsamości osoby, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 9, jest obowiązany okazać legitymację służbową w taki sposób, aby osoba ta mogła odczytać i zanotować jego dane osobowe.

**Art. 29. [Współdziałanie w czasie kontroli]**
1. W toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami

zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy.

2. Współdziałanie, o którym mowa w ust. 1, polega w szczególności na:
   1) informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli;
   2) analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń;
   3) informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach;
   4) udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy.

**Art. 30. [Przestrzeganie przepisów w trakcie kontroli]**

Podczas wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy oraz osoby, o których mowa w art. 22 ust. 3 i art. 25, obowiązani są do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów o ochronie informacji niejawnych.

**Art. 31. [Dokumentowanie ustaleń kontrolnych]**

1. Ustalenia kontroli dokumentowane są, z zastrzeżeniem ust. 10, w formie protokołu.
2. Protokół kontroli powinien zawierać:
   1) nazwę podmiotu kontrolowanego w pełnym brzmieniu i jego adres oraz numer z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON) oraz numer identyfikacji podatkowej (NIP);
   2) imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe inspektora pracy;
   3) imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany oraz nazwę organu reprezentującego ten podmiot;
   4) datę rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany oraz datę objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu, o których mowa w pkt 3;
   5) oznaczenie dni, w których przeprowadzano kontrolę;
   6) informację o realizacji uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy;
   7) opis stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli;
   8) dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania;
   9) informację o pobraniu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji;
   10) treść decyzji ustnych i poleceń oraz informację o terminach ich realizacji;
   11) informację o liczbie i rodzaju udzielonych porad z zakresu prawa pracy;
   12) wyszczególnienie załączników stanowiących składową część protokołu;
   13) informacje o osobach, w obecności których przeprowadzano kontrolę;
   14) na wniosek podmiotu kontrolowanego - wzmiankę o informacjach objętych tajemnicą przedsiębiorstwa;
   15) wzmiankę o wniesieniu lub niewniesieniu zastrzeżeń do treści protokołu oraz ewentualnym usunięciu stwierdzonych nieprawidłowości przed zakończeniem kontroli;
   16) datę i miejsce podpisania protokołu przez osobę kontrolującą oraz przez osobę lub

organ reprezentujący podmiot kontrolowany.

3. Protokół podpisuje inspektor pracy prowadzący kontrolę oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany.

4. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole.

5. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu.

6. W razie zgłoszenia zastrzeżeń, o których mowa w ust. 4, inspektor pracy przeprowadzający kontrolę zobowiązany jest je zbadać, a w przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń - zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu.

7. W protokole nie można dokonywać poprawek, skreśleń ani uzupełnień bez omówienia ich na końcu protokołu, z wyjątkiem sprostowania oczywistych omyłek pisarskich i rachunkowych, które parafuje inspektor pracy, oznaczając parafy datą ich dokonania.

8. Odmowa podpisania protokołu przez osobę lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych przewidzianych ustawą.

9. Kopię protokołu kontroli inspektor pracy pozostawia podmiotowi kontrolowanemu.

10. W przypadku niestwierdzenia uchybień wynik kontroli może być udokumentowany w formie notatki urzędowej, która powinna zawierać zwięzły opis stanu faktycznego stwierdzonego w czasie kontroli.

11. Notatkę urzędową podpisuje inspektor pracy. Przepis ust. 9 stosuje się odpowiednio.

**Art. 32. [Wzór legitymacji służbowej]**

1. Wzór legitymacji służbowej, o której mowa w art. 24 ust. 2 ustala, w drodze zarządzenia, Marszałek Sejmu, na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Zarządzenie Marszałka Sejmu w tej sprawie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

2. Wzory druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy określa Główny Inspektor Pracy.

**Art. 33. [Ustalenia dokonane w toku kontroli ]**

1. W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy:
   1) wydaje decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-4 i pkt 6-7 oraz art. 11a;
   2) kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b;
   3) wnosi powództwa oraz wstępuje do postępowania w sprawach, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 11;
   4) podejmuje inne działania, jeżeli prawo lub obowiązek ich podjęcia wynika z odrębnych przepisów.

2. Środki prawne, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, dotyczące terenowych jednostek organizacyjnych podmiotu kontrolowanego, inspektor pracy kieruje do tego podmiotu, bez względu na swoją właściwość terytorialną. Jeżeli usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości nie wymaga decyzji pracodawcy, a także gdy nie można inaczej uniknąć niebezpieczeństwa

zagrażającego życiu lub zdrowiu pracowników, decyzje, o których mowa w art. 34 ust. 1, wydaje się osobie kierującej tą jednostką.

**Art. 34. [Forma decyzji. Odwołanie]**

1. Decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-7 i art. 11a, wydawane są w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy.

1a. Decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-4, mogą być wydawane w formie ustnej.

1b. Polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b, wydawane są w formie ustnej.

2. Decyzja wydana w formie pisemnej lub stanowiąca wpis do dziennika budowy powinna zawierać: oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy, datę wydania, oznaczenie strony lub stron, powołanie podstawy prawnej, rozstrzygnięcie, termin usunięcia stwierdzonych uchybień oraz pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych.

3. W przypadku wydania decyzji w formie wpisu do dziennika budowy, kopia lub odpis tej decyzji stanowi załącznik do protokołu kontroli.

4. Decyzje i polecenia, o których mowa w ust. 1a i 1b, wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

5. 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.

6. W razie wniesienia odwołania od decyzji wydanych w przypadkach, o których mowa w art. 11 pkt 2-4, okręgowy inspektor pracy może wstrzymać jej wykonanie do czasu rozpatrzenia odwołania, jeżeli podjęte przez podmiot kontrolowany przedsięwzięcia wyłączają bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi.

**Art. 35. [Informacja o realizacji decyzji]**

1. Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 1-7 oraz art. 11a, ma obowiązek informowania odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do decyzji i poleceń, o których mowa w art. 34 ust. 4.

**Art. 36. [Elementy wystąpienia – wnioski pokontrolne]**

1. Wystąpienia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b, powinny zawierać wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną.

2. Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

**Art. 37. [Skutki naruszenia niektórych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Informowanie innych organów o stwierdzonych naruszeniach przepisów]**

1. 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, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.
2. Inspektor pracy niezwłocznie powiadamia o naruszeniu przepisów prawa właściwe organy, a w szczególności:
   1) Zakład Ubezpieczeń Społecznych - o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych;
   2) naczelnika urzędu celno-skarbowego - o naruszeniu przepisów prawa podatkowego;
   3) Policję lub Straż Graniczną - o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach;
   4) starostę - o stwierdzonych przypadkach naruszenia przez bezrobotnego lub przez podmiot kontrolowany przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Na wniosek starosty inspektor pracy powiadamia go o wynikach kontroli podmiotu kontrolowanego.
3. Okręgowy inspektor pracy niezwłocznie powiadamia:
   1) marszałka województwa o:
      a) stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
      b) wynikach kontroli podmiotu kontrolowanego - na wniosek marszałka województwa;
   2) wojewodę - o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej.

**Art. 37a. [Ustne pouczenie. Oświadczenie o terminie usunięcia uchybień]**

W uzasadnionych przypadkach, wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeżeli nie stwierdzono:
   1) bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę,
   2) popełnienia wykroczenia z winy umyślnej

- inspektor pracy może odstąpić od stosowania środków prawnych, o których mowa w art. 33, poprzestając na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy i odebraniu od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień.

## Rozdział 5
## Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy

**Art. 38. [Pracownicy PIP]**

1. Pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy są:

1) Główny Inspektor Pracy i jego zastępcy;
2) okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy;
3) pracownicy wykonujący czynności kontrolne;
4) pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach.

2. Pracownikami wykonującymi czynności kontrolne są inspektorzy pracy zatrudnieni na stanowiskach:
1) nadinspektora pracy - kierownika oddziału;
2) nadinspektora pracy;
3) starszego inspektora pracy - głównego specjalisty;
4) starszego inspektora pracy - specjalisty;
5) starszego inspektora pracy;
6) inspektora pracy;
7) młodszego inspektora pracy.
3. Główny Inspektor Pracy i jego zastępcy, okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy oraz wyznaczeni pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy i okręgowych inspektoratów pracy są pracownikami nadzorującymi czynności kontrolne.
4. Wykaz pracowników, wyznaczonych do nadzorowania czynności kontrolnych, ustala odpowiednio Główny Inspektor Pracy lub okręgowy inspektor pracy.

**Art. 39. [Wymogi co do nadzorującego lub wykonującego kontrolę]**
Pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być osoba, która:
1) ma obywatelstwo polskie;
2) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych;
3) nie była karana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
4) posiada tytuł magistra lub równorzędny i niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz złożyła, z wynikiem pozytywnym, państwowy egzamin przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy;
5) daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych;
6) ma stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku.

**Art. 40. [Uprawnienia nominacyjne Głównego Inspektora Pracy]**
1. Główny Inspektor Pracy powołuje i odwołuje:
1) w Głównym Inspektoracie Pracy - dyrektora i wicedyrektora Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, dyrektorów i wicedyrektorów departamentów, głównego księgowego, doradców, rzecznika prasowego oraz kierowników sekcji;
2) w okręgowym inspektoracie pracy - zastępców okręgowego inspektora pracy, głównego księgowego, nadinspektorów pracy - kierowników oddziałów, doradców oraz kierowników sekcji;
3) w Ośrodku - dyrektora i jego zastępców oraz głównego księgowego.

2. Osobie odwołanej ze stanowiska, o którym mowa w ust. 1 i art. 5 ust. 3, która przed powołaniem na to stanowisko była pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy, przysługuje prawo do nawiązania stosunku pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed powołaniem.
3. Stosunek pracy z pracownikami wymienionymi w ust. 1 oraz z pracownikami, o których mowa w art. 5 ust. 3, nawiązuje się na podstawie powołania.

**Art. 41. [Podstawa stosunku pracy z pracownikiem wykonującym czynności kontrolne ]**

1. Stosunek pracy z pracownikiem wykonującym czynności kontrolne nawiązuje się na podstawie mianowania, poprzedzonego umową o pracę na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, z zastrzeżeniem ust. 4.
2. Pracowników wykonujących czynności kontrolne mianuje i rozwiązuje z nimi stosunek pracy Główny Inspektor Pracy.
3. Mianowanie jest uzależnione od odbycia aplikacji inspektorskiej zakończonej złożeniem państwowego egzaminu z wynikiem pozytywnym przed komisją egzaminacyjną powołaną przez Głównego Inspektora Pracy.
4. Główny Inspektor Pracy może, w przypadkach uzasadnionych kwalifikacjami lub praktyką zawodową, mianować pracownika wykonującego czynności kontrolne bez uprzedniego zawierania umowy o pracę, a także bez zachowania wymogu aplikacji inspektorskiej.
5. Główny Inspektor Pracy określi zakres i tryb przeprowadzania aplikacji inspektorskiej i państwowego egzaminu, o którym mowa w art. 39 pkt 4.

**Art. 42. [Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę]**

Pracownicy, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 4, z wyłączeniem pracowników określonych w art. 40 ust. 1, zatrudniani są na podstawie umowy o pracę.

**Art. 43. [Pisemne ślubowanie. Akt mianowania]**

1. Przy mianowaniu pracownik Państwowej Inspekcji Pracy składa pisemne ślubowanie następującej treści:
"Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać porządku prawnego, wykonywać obowiązki pracownika Państwowej Inspekcji Pracy sumiennie, bezstronnie, zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą".

2. Akt mianowania zawiera:
   1) imię i nazwisko pracownika;
   2) datę mianowania;
   3) stanowisko służbowe i jednostkę organizacyjną;
   4) składniki i wysokość wynagrodzenia;
   5) wymiar czasu pracy.

**Art. 44. [Obowiązki pracowników PIP wykonujących czynności kontrolne]**

1. Pracownicy wykonujący czynności kontrolne są odpowiedzialni za sumienne wykonywanie swoich obowiązków, w szczególności za rzetelne i obiektywne ujmowanie i dokumentowanie wyników kontroli oraz za przestrzeganie przepisów o ochronie informacji niejawnych.
2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, w zakresie swojego działania są niezależni od jakichkolwiek wpływów postronnych i nie mogą uczestniczyć w interesach podmiotów kontrolowanych.
3. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

**Art. 44a. [Obowiązek złożenia przez pracownika PIP oświadczenia o wykonywaniu przez osobę najbliższą działalności mogącej być przedmiotem kontroli PIP]**

1. Pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne składa pisemne oświadczenie o wykonywaniu przez osobę najbliższą:
   1) działalności gospodarczej lub
   2) czynności na podstawie stosunku pracy lub innej podstawie prawnej

– które mogą być przedmiotem kontroli prowadzonych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

2. Przez osobę najbliższą, o której mowa w ust. 1, rozumie się osoby wymienione w art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1600 i 2077 oraz z 2019 r. poz. 730, 858 i 870).
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, składa się w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia pracownika na stanowisku, o którym mowa w art. 38 ust. 2 lub 3.
4. Pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne dokonuje aktualizacji oświadczenia, o którym mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia zaistnienia przyczyny zaktualizowania oświadczenia.
5. Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, wzór oświadczenia, o którym mowa w ust. 1.

**Art. 45. [Obowiązek zachowania tajemnicy]**

1. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, które uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.
2. Obowiązek zachowania tajemnicy trwa również po ustaniu zatrudnienia.

**Art. 46. [Staranne wykonywanie poleceń służbowych]**

1. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy jest obowiązany starannie wypełniać polecenia służbowe przełożonych.
2. Jeżeli polecenie służbowe w przekonaniu pracownika jest niezgodne z prawem lub

zawiera znamiona pomyłki, pracownik powinien przedstawić swoje zastrzeżenia przełożonemu; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia jest obowiązany je wykonać, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Pracownikowi nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie stanowiłoby przestępstwo lub groziło niepowetowaną szkodą.

**Art. 47. [Zakaz prowadzenia działalności politycznej]**

1. Pracownik wykonujący czynności kontrolne nie może prowadzić działalności politycznej.

2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, ubiegającemu się o mandat posła lub senatora udziela się urlopu bezpłatnego na czas kampanii wyborczej.

**Art. 48. [Zakaz wykonywania zajęć podważających zaufanie]**

1. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może wykonywać zajęć, które godziłyby w interes Państwowej Inspekcji Pracy lub byłyby niezgodne z jej zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

2. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może podejmować zajęć zarobkowych bez uprzedniej zgody Głównego Inspektora Pracy.

**Art. 48a. [Zwrot kosztów ochrony prawnej]**

1. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów poniesionych na ochronę prawną, jeżeli postępowanie karne wszczęte przeciwko niemu o przestępstwo popełnione w związku z wykonywaniem czynności służbowych zostanie zakończone prawomocnym orzeczeniem o umorzeniu wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego lub niepopełnienia przestępstwa albo wyrokiem uniewinniającym.

2. Koszty w wysokości odpowiadającej określonemu w odrębnych przepisach wynagrodzeniu jednego obrońcy zwraca się ze środków Państwowej Inspekcji Pracy.

**Art. 49. [Okresowa ocena kwalifikacyjna]**

1. Pracownik wykonujący czynności kontrolne podlega okresowym ocenom kwalifikacyjnym nie rzadziej niż raz na 3 lata.

2. Oceny dokonuje przełożony pracownika i o treści oceny kwalifikacyjnej powiadamia pracownika.

3. Pracownik może odwołać się od oceny kwalifikacyjnej do Głównego Inspektora Pracy w terminie 14 dni od powiadomienia go o treści oceny.

4. Główny Inspektor Pracy określi termin i tryb dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych.

**Art. 50. [Zlecenie innej pracy. Przeniesienie na inne stanowisko służbowe]**

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy można zlecić, na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w akcie mianowania lub w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W

okresie tym przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.

2. W razie reorganizacji jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy pracownika nadzorującego lub wykonującego czynności kontrolne można przenieść na inne stanowisko służbowe, odpowiadające kwalifikacjom pracownika, jeżeli ze względu na likwidację stanowiska zajmowanego przez pracownika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. Po przeniesieniu przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz przez okres sześciu miesięcy nie niższe od dotychczasowego.

3. Jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby Państwowej Inspekcji Pracy, pracownika nadzorującego lub wykonującego czynności kontrolne można przenieść na inne stanowisko, odpowiadające jego kwalifikacjom i równorzędne pod względem wynagrodzenia.

4. Pracownika Państwowej Inspekcji Pracy można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy w innej jednostce organizacyjnej.

5. W uzasadnionych przypadkach pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne może być przeniesiony, na okres do sześciu miesięcy, do innej jednostki organizacyjnej, do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W okresie przeniesienia przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie takie dopuszczalne jest tylko raz na dwa lata.

6. Niedopuszczalne jest czasowe przeniesienie, bez zgody zainteresowanego, do jednostki organizacyjnej mającej siedzibę w innej miejscowości kobiety w ciąży lub pracownika sprawującego opiekę nad dzieckiem w wieku do czternastu lat, a także w wypadkach, gdy stoją temu na przeszkodzie ważne względy osobiste lub rodzinne pracownika.

**Art. 51. [Koszty delegacji pracowniczej]**

1. Pracownikowi nadzorującemu lub wykonującemu czynności kontrolne, delegowanemu służbowo do zajęć poza stałym miejscem pracy, przysługują: zwrot kosztów podróży i zakwaterowania oraz diety na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. $77^5$ § 2 Kodeksu pracy.

2. (uchylony).

**Art. 52. [Płatny urlop zdrowotny]**

Główny Inspektor Pracy może udzielić pracownikowi wykonującemu lub nadzorującemu czynności kontrolne płatnego urlopu zdrowotnego na podstawie skierowania na leczenie uzdrowiskowe albo rehabilitację uzdrowiskową na okres ustalony w tym skierowaniu, nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym.

**Art. 53. [Dodatek za wieloletnią pracę]**

1. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie

poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów zatrudnienia w partii komunistycznej (Polskiej Partii Robotniczej i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej), jak również w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2019 r. poz. 430, 399, 447 i 534).

**Art. 54. [Nagrody jubileuszowe]**
1. Pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów zatrudnienia w partii komunistycznej (Polskiej Partii Robotniczej i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej), jak również w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów.

**Art. 55. [Zakładowy fundusz nagród]**
1. W Państwowej Inspekcji Pracy tworzy się zakładowy fundusz nagród, zwany dalej "funduszem", w wysokości 3% planowanych wynagrodzeń osobowych.
2. Fundusz może być podwyższany przez Głównego Inspektora Pracy w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Wysokość i zasady przyznawania indywidualnych nagród z funduszu określa Główny Inspektor Pracy.

**Art. 56. [Odprawa]**
1. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli przepracował co najmniej:
1) dziesięć lat - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia;

2) piętnaście lat - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;
3) dwadzieścia lat - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów zatrudnienia w partii komunistycznej (Polskiej Partii Robotniczej i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej), jak również w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów.
4. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

**Art. 57. [Uprawnienie do wcześniejszej emerytury lub renty]**
1. W razie rozwiązania z pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy stosunku pracy z powodu likwidacji jednostki organizacyjnej albo jej reorganizacji uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie pracownika, pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje emerytura, jeżeli mężczyzna ukończył sześćdziesiąt lat, a kobieta - pięćdziesiąt pięć lat i ma wymagany okres zatrudnienia.
2. W razie rozwiązania z pracownikiem nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne stosunku pracy z przyczyn określonych:
1) w art. 62 ust. 1 pkt 3,
2) w art. 62 ust. 1 pkt 6, z wyłączeniem przypadku, gdy pracownik odmówi zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w tym przepisie,
pracownikowi temu przysługuje emerytura, jeżeli mężczyzna ukończył sześćdziesiąt lat, a kobieta - pięćdziesiąt pięć lat i ma wymagany okres zatrudnienia.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się do osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r.

**Art. 58. [Czas pracy ]**
1. Czas pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.
2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.
3. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta.
4. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto inny dzień wolny.

5. Przepisów ust. 2 i 3 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz w innych przypadkach określonych w odrębnych przepisach.
6. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się do pracowników opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat, pod warunkiem wyrażenia przez nich zgody.

**Art. 59. [Rozkład i wymiar czasu pracy]**
1. Rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia ustala Główny Inspektor Pracy.
2. Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że czas wolny może być, na wniosek pracownika, udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
3. Pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje wolny czas za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto.

**Art. 60. [Zawieszenie w pełnieniu obowiązków]**
Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych w razie tymczasowego aresztowania do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, chyba że wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy.

**Art. 61. [Fakultatywna przesłanka zawieszenia w pełnieniu obowiązków]**
1. Główny Inspektor Pracy może zawiesić w pełnieniu obowiązków służbowych pracownika wykonującego czynności kontrolne, jeżeli zostało wszczęte przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne.
2. Zawieszenie, o którym mowa w ust. 1, nie może trwać dłużej niż trzy miesiące.
3. W okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy.

**Art. 62. [Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym]**
1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie:
   1) otrzymania ujemnej oceny kwalifikacyjnej, potwierdzonej ponowną ujemną oceną, która nie może być dokonana wcześniej niż po upływie trzech miesięcy;
   2) likwidacji jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy lub jej reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko w tej samej jednostce;
   3) niezawinionej utraty uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli nie ma możliwości zaproponowania pracownikowi podjęcia pracy na innym stanowisku odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom;
   4) niedawania rękojmi należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych;
   5) postępowania karnego toczącego się przeciwko pracownikowi przez okres dłuższy niż

trzy miesiące;

6) utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy pracownik odmawia przejścia do takiej pracy.

7) (uchylony).

2. Okres wypowiedzenia stosunku pracy wynosi trzy miesiące i kończy się ostatniego dnia miesiąca.

**Art. 63. [Prawo do świadczenia pieniężnego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy]**

1. W razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne, z przyczyn określonych w art. 62 ust. 1 pkt 2, w okresie między ustaniem zatrudnienia a podjęciem innej pracy lub działalności gospodarczej, pracownikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to nie przysługuje pracownikowi, który nabył prawo do emerytury.

2. W razie gdy w okresie, o którym mowa w ust. 1, były pracownik pobiera zasiłek chorobowy albo macierzyński, wysokość świadczenia pieniężnego ulega odpowiedniemu obniżeniu.

3. Okres pobierania świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz do okresów zatrudnienia w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - na takich warunkach, na jakich wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od świadczenia pieniężnego Państwowa Inspekcja Pracy odprowadza składkę na ubezpieczenie społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.

**Art. 64. [Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z jego winy bez wypowiedzenia ]**

1. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, w razie:

1) prawomocnego orzeczenia środka karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania zawodu;

2) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy;

3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z

mocy prawa rozwiązaniu bez wypowiedzenia również w razie utraty obywatelstwa polskiego.
3. Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia z jego winy w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albo prawomocnego skazania za przestępstwo umyślne.
4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić także w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy.
5. W razie niezdolności do pracy z powodu choroby, o której mowa w ust. 4, pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne zachowuje prawo do świadczeń pieniężnych przez okres przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**Art. 65. [Wypowiedzenie, porozumienie stron]**
Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić:
1) w drodze porozumienia stron;
2) za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonanym przez pracownika.

**Art. 66. [Zwolnienie z pełnienia obowiązków w okresie wypowiedzenia]**
W okresie wypowiedzenia pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy.

**Art. 67. [Stosunek do innych przepisów]**
Postanowienia niniejszego rozdziału nie naruszają przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy.

**Art. 68. [Prawo skargi do WSA]**
Od decyzji Głównego Inspektora Pracy w sprawach, o których mowa w art. 61, pracownikowi mianowanemu przysługuje skarga do sądu administracyjnego.

**Art. 69. [Stosowanie przepisów prawa pracy]**
1. W sprawach wynikających ze stosunku pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.
2. Spory o roszczenia ze stosunku pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy rozpatrywane są przez sądy pracy, chyba że ustawa stanowi inaczej.

**Art. 70. [Regulamin wynagradzania, awanse, kwalifikacje]**

Główny Inspektor Pracy ustali regulamin wynagradzania, zasady awansowania oraz wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

## Rozdział 6
## Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna

**Art. 71. [Odpowiedzialność porządkowa, dyscyplinarna]**

1. Pracownik mianowany Państwowej Inspekcji Pracy ponosi odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną za naruszenie obowiązków służbowych.
2. Karę porządkową za przewinienie mniejszej wagi stanowi upomnienie.
3. Karami dyscyplinarnymi są:
   1) nagana;
   2) nagana z ostrzeżeniem;
   3) nagana z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do 2 lat do wyższej grupy wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko;
   4) przeniesienie na niższe stanowisko z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o jedną kategorię;
   5) wydalenie z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy.
4. W sprawach dyscyplinarnych orzekają, na zasadzie niezawisłości:
   1) w I instancji - komisje dyscyplinarne, powoływane dla jednego lub więcej okręgowych inspektoratów pracy;
   2) w II instancji - Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna przy Głównym Inspektorze Pracy.

**Art. 72. [Kara upomnienia]**

1. Upomnienia udziela pisemnie Główny Inspektor Pracy lub, z jego upoważnienia, okręgowy inspektor pracy.
2. Pracownik może w ciągu 7 dni od wymierzenia mu kary upomnienia wnieść sprzeciw do Głównego Inspektora Pracy.
3. Nieodrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
4. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec jego kary.

**Art. 73. [Niedopuszczalność wszczynania postępowania. Obrońca, koszty]**

1. Nie można wszcząć postępowania dyscyplinarnego po upływie 3 miesięcy od dnia uzyskania przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy wiadomości o popełnionym przewinieniu; nie można wszcząć postępowania ani wydać orzeczenia o ukaraniu po upływie 3 lat od popełnienia przewinienia. Jeżeli czyn zawiera znamiona przestępstwa, przedawnienie dyscyplinarne nie może nastąpić wcześniej niż przewidziano to

w przepisach Kodeksu karnego.
2. Obwiniony może ustanowić obrońcę, także spośród pracowników mianowanych Państwowej Inspekcji Pracy.
3. Postępowanie dyscyplinarne może toczyć się w razie nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika.
4. Koszty postępowania dyscyplinarnego ponosi Państwowa Inspekcja Pracy.

**Art. 74. [Członkowie komisji dyscyplinarnych]**
Członków komisji dyscyplinarnych, o których mowa w art. 71 ust. 4, w tym przewodniczącego i zastępców przewodniczącego, powołuje Główny Inspektor Pracy na okres czterech lat spośród mianowanych pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, dających rękojmię należytego wykonywania obowiązków członka komisji dyscyplinarnych.

**Art. 74a. [Wygaśnięcie kadencji członka komisji dyscyplinarnej]**
1. Kadencja członka komisji dyscyplinarnej wygasa w razie jego śmierci, odwołania lub ustania stosunku pracy.
2. Główny Inspektor Pracy odwołuje członka komisji dyscyplinarnej, jeżeli:
   1) zrzekł się on członkostwa w komisji dyscyplinarnej;
   2) stał się on trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby;
   3) został on skazany prawomocnym wyrokiem sądu za popełnienie przestępstwa;
   4) zaistnieją inne okoliczności, które wskazują, że nie daje on rękojmi należytego wykonywania obowiązków członka komisji dyscyplinarnej.

**Art. 75. [Rzecznik dyscyplinarny]**
1. Rzecznika dyscyplinarnego w Państwowej Inspekcji Pracy, na okres kadencji komisji dyscyplinarnych, powołuje Główny Inspektor Pracy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć do prowadzenia sprawy dyscyplinarnej innego pracownika.

**Art. 75a. [Kadencja rzecznika]**
1. Kadencja rzecznika dyscyplinarnego wygasa w razie jego śmierci, odwołania lub ustania stosunku pracy.
2. Główny Inspektor Pracy odwołuje rzecznika dyscyplinarnego, jeżeli:
   1) zrzekł się on tej funkcji;
   2) stał się on trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby;
   3) został on skazany prawomocnym wyrokiem sądu za popełnienie przestępstwa;
   4) zaistnieją inne okoliczności, które wskazują, że nie daje on rękojmi należytego wykonywania obowiązków rzecznika dyscyplinarnego.

**Art. 76. [Postępowanie dyscyplinarne]**
Postępowanie dyscyplinarne składa się z postępowania wyjaśniającego i postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi.

**Art. 77. [Polecenie wszczęcia postępowania ]**

1. Główny Inspektor Pracy, w razie uzyskania wiadomości o naruszeniu przez pracownika mianowanego obowiązków służbowych lub uchybieniu godności stanowiska, poleca rzecznikowi dyscyplinarnemu wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.
2. Rzecznik dyscyplinarny jest związany poleceniami Głównego Inspektora Pracy.

**Art. 78. [Postanowienie o wszczęciu postępowania ]**

1. Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie dyscyplinarne, wydając postanowienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego, w którym wskazuje przyczyny wszczęcia.
2. Odpis orzeczenia doręcza się obwinionemu i okręgowemu inspektorowi pracy.
3. W toku postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny podejmuje czynności niezbędne do wszechstronnego wyjaśnienia sprawy, zbiera i utrwala dowody, w szczególności dokumenty, oświadczenia i wyjaśnienia.
4. Rzecznik dyscyplinarny przedstawia obwinionemu postawione zarzuty i przyjmuje od niego wyjaśnienia i wnioski, a przed zakończeniem postępowania wyjaśniającego zapoznaje obwinionego z zebranymi w sprawie dowodami, sporządzając z tej czynności notatkę podpisaną przez siebie i obwinionego.
5. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny przedkłada Głównemu Inspektorowi Pracy materiały postępowania wraz z umotywowanym na piśmie wnioskiem o umorzenie postępowania dyscyplinarnego albo o skierowanie sprawy do komisji dyscyplinarnej.

**Art. 79. [Wniosek o ukaranie. Umorzenie postępowania ]**

1. Główny Inspektor Pracy poleca rzecznikowi dyscyplinarnemu wniesienie do komisji dyscyplinarnej wniosku o ukaranie albo wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania dyscyplinarnego; przepis art. 78 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
2. Rzecznik dyscyplinarny kieruje do komisji dyscyplinarnej wniosek o ukaranie wraz z materiałami postępowania, doręcza obwinionemu odpis wniosku oraz informuje go o prawie do ustanowienia obrońcy, chyba że obrońca został ustanowiony wcześniej.
3. Wniosek o ukaranie powinien zawierać:
   1) imię, nazwisko, adres zamieszkania, nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe obwinionego;
   2) dokładne określenie zarzucanego przewinienia, ze wskazaniem miejsca i czasu jego popełnienia;
   3) proponowaną karę dyscyplinarną;
   4) uzasadnienie wniosku;
   5) wykaz dowodów i osób wzywanych na rozprawę.
4. Po otrzymaniu odpisu wniosku o ukaranie obwiniony i jego obrońca mogą w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania składać do komisji dyscyplinarnej wnioski i przedstawiać dowody.
5. Jeżeli przeciwko obwinionemu wszczęto postępowanie karne o ten sam czyn, który jest

przedmiotem postępowania dyscyplinarnego, w postępowaniu wyjaśniającym - rzecznik dyscyplinarny, a w postępowaniu przed komisjami dyscyplinarnymi - zespół orzekający, może zawiesić postępowanie dyscyplinarne do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego; postanowienie rzecznika dyscyplinarnego doręcza się obwinionemu i obrońcy, a postanowienie komisji dyscyplinarnej także rzecznikowi dyscyplinarnemu.

**Art. 80. [Swoboda orzekania komisji dyscyplinarnej]**

1. Komisja dyscyplinarna rozstrzyga samodzielnie zagadnienia faktyczne oraz prawne; komisja jest związana prawomocnym orzeczeniem sądu stwierdzającym winę obwinionego.
2. Członkowie komisji dyscyplinarnej są w zakresie orzekania niezawiśli.
3. Komisja dyscyplinarna orzeka w trzyosobowym zespole orzekającym, któremu przewodniczy przewodniczący komisji lub jeden z jego zastępców.

**Art. 81. [Przygotowanie rozprawy]**

1. Przewodniczący zespołu orzekającego wyznacza termin rozprawy; zarządza zawiadomienie o terminie rzecznika dyscyplinarnego i obrońcy, jeżeli został ustanowiony, oraz wzywa na rozprawę obwinionego i w razie potrzeby - świadków i biegłych.
2. W przypadku, gdy rzecznik dyscyplinarny wniósł o orzeczenie kary wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy, a obwiniony nie ma obrońcy z wyboru, przewodniczący składu orzekającego wyznacza obrońcę spośród pracowników mianowanych.
3. Wezwania i zawiadomienia, o których mowa w ust. 1, powinny być doręczone nie później niż 7 dni przed terminem rozprawy.
4. W postępowaniu przed komisją dyscyplinarną obwiniony oraz jego obrońca mają prawo zapoznawać się z aktami sprawy.
5. Udział rzecznika dyscyplinarnego w rozprawie jest obowiązkowy.
6. Nieusprawiedliwiona nieobecność obwinionego lub jego obrońcy na rozprawie nie wstrzymuje rozpoznania sprawy.

**Art. 82. [Przebieg rozprawy]**

1. Rozprawą kieruje przewodniczący zespołu orzekającego.
2. Z przebiegu rozprawy sporządza się protokół.
3. Protokół powinien zawierać w szczególności:
   1) oznaczenie czasu i miejsca przeprowadzenia rozprawy oraz osób w niej uczestniczących;
   2) treść wyjaśnień, oświadczeń i wniosków uczestników rozprawy;
   3) postanowienia wydane w toku rozprawy;
   4) w miarę potrzeby stwierdzenie innych okoliczności dotyczących przebiegu rozprawy;
   5) podpisy przewodniczącego zespołu orzekającego i protokolanta.
4. Rozprawa jest jawna. W uzasadnionych przypadkach zespół orzekający może wyłączyć jawność całości lub części rozprawy.
5. Na początku rozprawy rzecznik dyscyplinarny odczytuje wniosek o ukaranie, po czym przewodniczący zespołu orzekającego zapytuje obwinionego, czy przyznaje się do

popełnienia zarzucanego mu przewinienia oraz czy i jakie zamierza złożyć wyjaśnienia.
6. Przewodniczący zespołu orzekającego udziela obwinionemu głosu w celu złożenia wyjaśnień, a następnie w miarę potrzeby wysłuchuje świadków, odbiera oświadczenia oraz bada dokumenty lub przeprowadza inne dowody.
7. Na rozprawie rzecznik dyscyplinarny, obwiniony oraz jego obrońca mogą składać oświadczenia, zgłaszać wnioski i przedstawiać dowody.
8. Odroczenie rozprawy może nastąpić jedynie z ważnych powodów; o odroczeniu postanawia przewodniczący zespołu orzekającego.
9. Rozprawa ulega odroczeniu w razie niestawienia się strony, której wezwanie nie zostało doręczone, lub w razie jej usprawiedliwionego niestawiennictwa.
10. Rozprawę odroczoną prowadzi się w dalszym ciągu, chyba że skład zespołu orzekającego uległ zmianie.
11. Bezpośrednio przed zamknięciem rozprawy przewodniczący zespołu orzekającego udziela głosu rzecznikowi dyscyplinarnemu, obrońcy i obwinionemu.

**Art. 83. [Treść orzeczenia komisji dyscyplinarnej]**
1. Komisja dyscyplinarna, po przeprowadzeniu rozprawy i odbyciu narady, wydaje orzeczenie o:
   1) ukaraniu;
   2) uniewinnieniu;
   3) umorzeniu postępowania.

2. Orzeczenie o umorzeniu postępowania komisja dyscyplinarna wydaje, gdy:
   1) obwiniony nie podlega właściwości komisji;
   2) obwiniony zmarł;
   3) upłynął termin do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
   4) rzecznik dyscyplinarny na polecenie Głównego Inspektora Pracy wycofał wniosek o ukaranie.
3. Orzeczenie o umorzeniu postępowania komisja dyscyplinarna może wydać także na posiedzeniu niejawnym.
4. Narada jest niejawna; w pomieszczeniu, w którym odbywa się narada, pozostają jedynie członkowie zespołu orzekającego, a w razie potrzeby także protokolant.
5. Orzeczenie zapada większością głosów. Głosowanie odbywa się osobno co do winy i osobno co do kary; członek zespołu orzekającego nie może wstrzymać się od głosowania.
6. Przegłosowany członek zespołu orzekającego, podpisując orzeczenie, ma prawo zaznaczyć na orzeczeniu swoje zdanie odrębne. Składający zdanie odrębne może do akt sprawy złożyć jego uzasadnienie na piśmie.

**Art. 84. [Przesłanki wymiaru kary. Orzeczenie, uzasadnienie]**
1. Komisja dyscyplinarna wymierza karę biorąc pod uwagę stopień winy, szkodliwość społeczną i skutki przewinienia, a także zachowanie się obwinionego przed i po popełnieniu przewinienia.

2. Jeżeli obwiniony dopuścił się kilku przewinień, wymierza się jedną karę za wszystkie przewinienia łącznie.

3. Orzeczenie o ukaraniu powinno zawierać:

1) nazwę komisji dyscyplinarnej, imiona i nazwiska członków zespołu orzekającego, rzecznika dyscyplinarnego i protokolanta oraz datę rozpoznania sprawy i wydania orzeczenia;

2) imię, nazwisko, adres zamieszkania, nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe obwinionego;

3) dokładne określenie zarzucanego przewinienia;

4) rozstrzygnięcie co do winy;

5) określenie wymierzonej kary;

6) pouczenie o terminie i trybie wniesienia odwołania;

7) podpisy członków zespołu orzekającego.

4. Orzeczenie powinno być ogłoszone bezpośrednio po zakończeniu rozprawy i odbyciu narady.

5. W wyjątkowych wypadkach można odroczyć wydanie orzeczenia na czas nie dłuższy niż 3 dni. O terminie ogłoszenia orzeczenia przewodniczący zespołu orzekającego zawiadamia strony bezpośrednio po postanowieniu o odroczeniu wydania orzeczenia.

6. Po ogłoszeniu orzeczenia przewodniczący zespołu orzekającego podaje ustnie zasadnicze motywy rozstrzygnięcia.

7. Orzeczenie wymaga pisemnego uzasadnienia, które powinno zawierać ustalenia faktyczne przez wskazanie, jakie fakty komisja dyscyplinarna uznała za udowodnione lub nieudowodnione, na jakich w tym względzie oparła się dowodach i dlaczego nie dała wiary dowodom przeciwnym, a także przytoczenie okoliczności, które komisja dyscyplinarna uwzględniła przy wymierzaniu kary.

8. Uzasadnienie sporządza przewodniczący zespołu orzekającego; uzasadnienie podpisują wszyscy członkowie zespołu orzekającego.

9. Orzeczenie na piśmie wraz z uzasadnieniem doręcza się rzecznikowi dyscyplinarnemu, obwinionemu oraz obrońcy w ciągu 14 dni od dnia jego ogłoszenia albo wydania w trybie określonym w art. 83 ust. 3.

**Art. 85. [Odwołanie do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej]**

1. Od orzeczenia komisji dyscyplinarnej rzecznikowi dyscyplinarnemu, obwinionemu oraz obrońcy służy odwołanie do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej.

2. Odwołanie składa się za pośrednictwem przewodniczącego komisji dyscyplinarnej w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia.

3. Przewodniczący wydaje postanowienie o odmowie przyjęcia odwołania, jeżeli zostało wniesione po upływie terminu lub przez osobę nieuprawnioną.

4. Przewodniczący może przywrócić termin do wniesienia odwołania, gdy przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od strony niezależnych; wniosek o przywrócenie terminu należy złożyć w ciągu 7 dni od dnia ustania przeszkody. Jednocześnie z wnioskiem należy wnieść odwołanie.

5. Postanowienia o odmowie przyjęcia odwołania oraz odmowie przywrócenia terminu do złożenia odwołania, wskazujące podstawę odmowy, doręcza się zainteresowanemu wraz z pouczeniem o prawie i terminie do wniesienia zażalenia; na postanowienia te zainteresowanemu służy zażalenie do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej w terminie 7 dni od dnia doręczenia postanowienia.
6. Odwołanie można cofnąć do chwili rozpoczęcia rozprawy w postępowaniu odwoławczym. Odwołania wniesionego na korzyść obwinionego nie można cofnąć bez jego zgody.

**Art. 86. [Przesłanki umorzenia postępowania dyscyplinarnego]**

1. Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna umarza postępowanie odwoławcze w razie:
   1) wniesienia odwołania przez osobę nieuprawnioną;
   2) bezzasadnego przywrócenia terminu do wniesienia odwołania;
   3) skutecznego cofnięcia odwołania.

2. Umorzenie postępowania odwoławczego może nastąpić także na posiedzeniu niejawnym.

**Art. 87. [Orzeczenia Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej]**

1. Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna po przeprowadzeniu rozprawy:
   1) utrzymuje w mocy zaskarżone orzeczenie;
   2) uchyla orzeczenie w całości lub w części i wydaje nowe orzeczenie co do istoty;
   3) uchyla orzeczenie i przekazuje sprawę komisji dyscyplinarnej do ponownego rozpatrzenia w innym składzie;
   4) uchyla orzeczenie i umarza postępowanie w przypadkach określonych w art. 83 ust. 2 pkt 1-3.

2. Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna może orzec karę surowszą od orzeczonej przez komisję dyscyplinarną tylko wówczas, gdy orzeczenie zostało zaskarżone na niekorzyść obwinionego.
3. W postępowaniu przed Odwoławczą Komisją Dyscyplinarną stosuje się odpowiednio przepisy o postępowaniu przed komisją dyscyplinarną.

**Art. 88. [Odwołanie do sądu pracy]**

1. Od orzeczenia Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej obwinionemu oraz Głównemu Inspektorowi Pracy przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.
2. Do rozpoznania odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o apelacji. Od orzeczenia sądu apelacyjnego skarga kasacyjna nie przysługuje.

**Art. 89. [Prawomocność orzeczeń]**

1. Orzeczenie komisji dyscyplinarnej staje się prawomocne w razie niewniesienia odwołania w terminie, a także umorzenia postępowania odwoławczego, a orzeczenie Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej w razie niewniesienia odwołania w terminie do sądu.

2. Po uprawomocnieniu się orzeczenia przewodniczący komisji dyscyplinarnej przesyła jego odpis wraz z uzasadnieniem obwinionemu oraz Głównemu Inspektorowi Pracy, który zarządza wykonanie orzeczenia.
3. Odpis prawomocnego orzeczenia wraz z uzasadnieniem włącza się do akt osobowych pracownika.

**Art. 90. [Zatarcie orzeczonych kar dyscyplinarnych]**
1. Kary dyscyplinarne określone w art. 71 ust. 3 pkt 1 i 2 ulegają zatarciu po upływie dwóch lat, a kary dyscyplinarne, określone w art. 71 ust. 3 pkt 3 i 4 - po upływie trzech lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.
2. Kara nagany i nagany z ostrzeżeniem może ulec wcześniejszemu zatarciu na wniosek ukaranego pracownika. Decyzję taką podejmuje Główny Inspektor Pracy najwcześniej po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, biorąc pod uwagę nienaganne zachowanie pracownika w tym okresie.
3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, odpis orzeczenia wraz z uzasadnieniem usuwa się z akt osobowych, a ukaranie uważa się za niebyłe.

**Art. 91. [Wznowienie postępowania dyscyplinarnego]**
1. Obwiniony lub rzecznik dyscyplinarny mogą złożyć wniosek o wznowienie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli po wydaniu prawomocnego orzeczenia wyjdą na jaw nowe fakty lub dowody, nieznane przedtem komisji dyscyplinarnej, a mogące mieć istotny wpływ na treść orzeczenia.
2. Wznowienie postępowania na niekorzyść obwinionego może nastąpić tylko wtedy, gdy okaże się, że orzeczenie wydane zostało na skutek przestępstwa stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu.
3. Wniosek o wznowienie postępowania może być złożony w terminie 30 dni od dnia ujawnienia się okoliczności, o których mowa w ust. 1 i 2.
4. Wznowienie postępowania po upływie przedawnienia dyscyplinarnego może nastąpić tylko na korzyść ukaranego.
5. W przedmiocie wznowienia postępowania orzeka na posiedzeniu niejawnym w innym składzie komisja dyscyplinarna, która wydała prawomocne orzeczenie.
6. Na postanowienie o odmowie wznowienia postępowania, wydane przez komisję dyscyplinarną, przysługuje zażalenie do Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej; przepis art. 85 ust. 5 stosuje się odpowiednio.
7. Na postanowienie o odmowie wznowienia postępowania, wydane przez Odwoławczą Komisję Dyscyplinarną, zażalenie nie przysługuje.

**Art. 92. [Stosowanie przepisów k.p.k.]**
W postępowaniu przed komisjami dyscyplinarnymi, o których mowa w art. 71 ust. 4, w sprawach nieuregulowanych w niniejszym rozdziale stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania karnego.

**Art. 93. [Zarządzenie Głównego Inspektora Pracy]**
Główny Inspektor Pracy określi, w drodze zarządzenia, organizację, skład oraz tryb pracy komisji dyscyplinarnych, o których mowa w art. 71 ust. 4 oraz tryb pracy rzecznika dyscyplinarnego.

## Rozdział 7
## Zmiany w przepisach obowiązujących

**Art. 94.**
W ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2005 r. Nr 229, poz. 1954, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 95.**
W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 96.**
W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 97.**
W ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.) w art. 12a ust. 2 otrzymuje brzmienie: (zmiany pominięte).

**Art. 98.**
W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 99.**
W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.) w art. 49 po § 3 dodaje się § 3a w brzmieniu: (zmiany pominięte).

**Art. 100.**
W ustawie z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2004 r. Nr 156, poz. 1641, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 101.**
W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art. 102.**
W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 oraz z 2004 r. Nr 96, poz. 959) w art. 9: (zmiany pominięte).

**Art. 103.**
W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

## Rozdział 8
## Przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 104. [Zachowanie uprawnień wcześniej nabytych]**
Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy zachowują uprawnienia pracownicze oraz prawo do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych wynikające z aktów, na podstawie których powstał ich stosunek pracy lub na podstawie których przysługiwało im prawo do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 105. [Sukcesja uprawnień PIP]**
Państwowa Inspekcja Pracy działająca na podstawie niniejszej ustawy przejmuje uprawnienia i obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy działającej na podstawie ustawy, o której mowa w art. 115.

**Art. 106. [Sukcesja uprawnień Ośrodka Szkoleń]**
Ośrodek działający na podstawie niniejszej ustawy przejmuje uprawnienia i obowiązki Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy działającego na podstawie ustawy, o której mowa w art. 115.

**Art. 107. [Wpływ ustawy na dotychczasowe stosunki pracy]**
1. Z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy urzędów wojewódzkich wykonujący kontrolę legalności zatrudnienia na podstawie ustawy wymienionej w art. 103, posiadający wykształcenie wyższe, stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy.
2. Dotychczasowy pracodawca jest obowiązany w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia niniejszej ustawy zawiadomić na piśmie pracowników, o których mowa w ust. 1, o zmianach, jakie mają nastąpić w ich stosunkach pracy. Przepis art. $23^1$ § 4 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Do pracowników, o których mowa w ust. 1, nie stosuje się wymagań wynikających z art. 39 pkt 4 w zakresie wykształcenia.
4. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, przed dopuszczeniem do wykonywania czynności kontrolnych obowiązani są odbyć, w okresie dwóch lat od dnia wejścia ustawy w życie, szkolenie z zagadnień wchodzących w zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy zakończone egzaminem państwowym, o którym mowa w art. 39 pkt 4. Koszty szkolenia

ponosi Główny Inspektor Pracy.

5. Stosunek pracy z pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 wygasa w przypadku, gdy nie spełni on warunku przewidzianego w ust. 4.

**Art. 108. [Imienny wykaz pracowników]**

1. Dotychczasowy pracodawca, w terminie do dnia 1 czerwca 2007 r., przekaże imienne wykazy pracowników, o których mowa w art. 107 ust. 1 Głównemu Inspektorowi Pracy.

2. Minister właściwy do spraw administracji publicznej określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb postępowania w sprawach pracowników, o których mowa w art. 107 ust. 1, kierując się koniecznością zapewnienia sprawnego i efektywnego wykonywania przekazanych zadań.

**Art. 109. [Przepisy intertemporalne]**

1. W toczących się postępowaniach w sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 119-123 ustawy wymienionej w art. 103, w których oskarżycielem publicznym był inspektor właściwego urzędu wojewódzkiego z dniem wejścia w życie ustawy oskarżycielem publicznym staje się właściwy inspektor pracy.

2. Niezakończone postępowania administracyjne toczą się nadal przed właściwymi okręgowymi inspektorami pracy.

3. Minister właściwy do spraw administracji publicznej określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb przejęcia toczących się postępowań sądowych i administracyjnych, w szczególności sposób przekazania dokumentacji dotyczącej tych postępowań, kierując się koniecznością zapewnienia sprawnego i efektywnego prowadzenia przejętych postępowań przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

**Art. 110. [Zakończenie kadencji Rady Ochrony Pracy]**

Kadencja Rady Ochrony Pracy, powołanej w trybie określonym w ustawie, o której mowa w art. 115, trwa do jej zakończenia po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 111. [Zachowanie uprawnień rzeczoznawców bhp]**

Rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, którym uprawnienia nadał Główny Inspektor Pracy w trybie określonym w ustawie, o której mowa w art. 115, zachowują te uprawnienia po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 112. [Egzekucje wcześniej wszczęte]**

Do egzekucji wszczętych na podstawie ustawy, o której mowa w art. 94, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 113. [Stosowanie przepisów do postępowań dyscyplinarnych]**

Do postępowań dyscyplinarnych wszczętych wobec pracowników Państwowej Inspekcji Pracy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe, jednakże należy stosować nowe przepisy, jeżeli są względniejsze dla sprawcy.

**Art. 114. [Utrzymanie w mocy przepisów wykonawczych]**
Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 5 ust. 1 pkt 1 i 2, art. 8 ust. 4, art. 8a ust. 5, art. 12 i art. 21f ustawy, o której mowa w art. 115, zachowują moc do czasu wejścia w życie nowych przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2, art. 9 ust. 9, art. 16 i art. 32 niniejszej ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie.

**Art. 115. [Przepis derogacyjny]**
Traci moc ustawa z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. poz. 1362, z późn. zm.).

**Art. 116. [Wejście w życie]**
Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2007 r., z wyjątkiem art. 108, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2007 r.

[1] Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8).