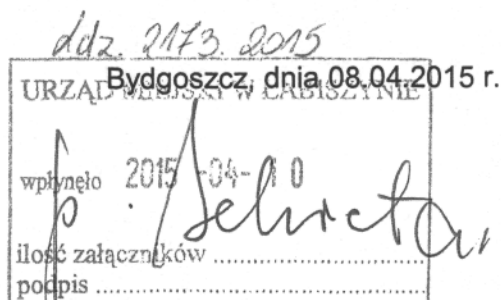


(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 02082-53101-K009-Ws01/15



URZĄD MIEJSKI W ŁABISZYNIE
PL. 1000-LECIA 1
89-210 ŁABISZYN

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2012r. poz. 404, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 26,27.03; 2.04.2015 r.

wnoszę o:

1. Przestrzeganie przepisów o regulaminach pracy w tym, nie zawieranie w jego treści postanowień mniej korzystnych dla pracownika, niż obowiązujące przepisy prawa pracy,

Podstawa prawna:

- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

Jak ustalono, w obowiązującym u pracodawcy regulaminie pracy;

- w § 8 ust. 4 zapisano; „Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi czas wolny od pracy (proporcja 1:1).”,
- w § 8 ust. 5 zapisano; „Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy – główny księgowy, kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu – oraz zastępcy tych osób – w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu nadgodzin.”

Zapisy powyższe są niezgodne z art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych. Przepis ten wprowadza szczególną regulację, polegającą na tym, że pracownik samorządowy ma prawo wyboru rekompensaty w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik samorządowy może więc wybrać wynagrodzenie, bądź czas wolny, jako rekompensatę za dodatkową pracę. Niezgodne z prawem jest więc wprowadzenie do regulaminu pracy zapisu, że wyłączną rekompensatą za nadgodziny jest czas wolny. O prawie wyboru rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych mówi wprost art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

Prawa wyboru rekompensaty nie zostali również pozbawieni kierownicy komórek organizacyjnych i osoby reprezentujące pracodawcę. Są oni bowiem również pracownikami samorządowymi. Jest to odrębna regulacja, jak w przepisach Kodeksu pracy. Stanowisko takie wyraził również Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 21 stycznia 2014 r. sygn. akt P 26/12

Na podstawie art. 9 Kodeksu pracy regulamin pracy jest jednym ze źródeł prawa pracy i jego postanowienia powinny być zgodne z obowiązującymi przepisów prawa pracy.

2. Określenie w regulaminie pracy;

- terminu, miejsca, czasu i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę,

- wykazu prac wzbronionych kobietom.

Podstawa prawna:

- art. 9 w zw. z art. 104¹ § 1 pkt. 5 i 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

W regulaminie pracy nie określono;

- terminu, miejsca, czasu i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- wykazu prac wzbronionych kobietom.

Jest to niezgodne z art. Art. 104¹ § 1 pkt. 5 i 6 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w m. in.:

- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;

Na podstawie art. 9 Kodeksu pracy regulamin pracy jest jednym ze źródeł prawa pracy i jego postanowienia powinny być zgodne z obowiązującymi przepisów prawa pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o regulaminie wynagradzania, w tym nie zawieranie w jego treści postanowień mniej korzystnych dla pracownika, niż obowiązujące przepisy prawa pracy,

Podstawa prawna:

- art. 9 , w zw. z art. 18^{3c} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- art. 43 § 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

W przypadku treści regulaminu wynagradzania stwierdzono;

- w § 5 pkt. 7 – „Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą (ustawa o pracownikach samorządowych) i Kodeksem pracy.”,

- w § 10. ust. 4 zapisano, że „Regulamin premiowania nie ma zastosowania dla pracowników zatrudnionych na pracach interwencyjnych i na robotach publicznych.” Powtórzono tę zasadę w § 9 regulaminu premiowania.

Istnieją odrębne zasady rozliczania wynagrodzenia za nadgodziny na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych i przepisów Kodeksu pracy. Wykluczenie pracowników zatrudnionych przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych z prawa do premii nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. Ponadto narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 - Kodeksu pracy. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie tak rozumiane obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Zatem również i premię.

4. Prowadzenie ewidencji czasu pracy w taki sposób, aby na bieżąco rejestrowana była praca m. in. w poszczególnych dobach, w tym praca w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

Podstawa prawna:

- art. 149 § ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2009 r. Dz.U. Nr 115, poz. 971),

- art. 43 § 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

Ja ustalono sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy – nie uwzględnia czasu pracy w poszczególnych dobach pracowniczych. Stąd trudno jest ustalić, czy zachowane są minimalne przerwy dobowego odpoczynku, bądź też nie wystąpiły przypadki dwukrotnego zatrudnienia pracownika w tej samej dobie pracowniczej. Ponadto na kartach ewidencji czasu pracy nie są na bieżąco rejestrowane wszystkie przypadki pracy w nadgodzinach. Taki sposób prowadzenia ewidencji nie odpowiada ogólnym wymogom wynikającym z przepisów prawa pracy i narusza art. 94 pkt. 9a i art. 149 § 1 Kodeksu pracy. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zgodnie z § 8 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 28.05.1996 w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286, z późn. zm.) pracodawca prowadzi kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego

5. Zapewnienie pracownikom samorządowym możliwości swobodnego wyboru pomiędzy prawem do wynagrodzenia, a czasem wolnym w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną na polecenie przełożonego,

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

W regulaminie pracy oraz w stosowanej praktyce nie zapewniono pracownikom samorządowym możliwości swobodnego wyboru pomiędzy czasem wolnym, a wynagrodzeniem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to niezgodne art. 42 ust. 4 ustawy z 21.11.2008 roku o pracownikach samorządowych. Przepis ten postanawia, że pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

6. Organizowanie pracy wyłącznie w ramach średnio pięciodniowego tygodnia pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym,

Podstawa prawna:

- art. 151³ w zw. z art. 129 § 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- art. 42 ust. 2, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202),

Uzasadnienie:

Analiza dokumentacji za 2014 rok wskazuje, że w następujących przypadkach wykonywano pracę w szóstym dniu tygodnia (sobota);
- 26 kwietnia przez 3 godziny,

- 7 czerwca przez 3 godziny,
- 12 lipca przez 3 godziny,
- 13 września przez 3 godziny,
- 27 września przez 3 godziny,
- 11 października przez 3 godziny.

Za pracę w szóstym dniu pracodawca udzielał wyłącznie czasu wolnego, a nie dni wolnych. Jest to niezgodne z art. 151³ Kodeksu Pracy. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych - Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera odrębnej regulacji w zakresie norm czasu pracy dla tej grupy pracowników. W związku z tym, na podstawie art. 43 ust. 1 należy stosować w tym zakresie przepisy Kodeksu Pracy. Oznacza to, iż zgodnie z art. 129 § 1 K.P. - czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z kolei art. 151³ stanowi, że pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 K.P. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Stąd też zasada średnio pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym dotyczy również pracowników samorządowych.

Pouczenie:

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[082]

INSPEKTOR
[Podpis]

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)