

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 04172-5317-K017-Ws01/15

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 4 W CIESZYNIĘ
PL. WOLNOŚCI 7A
43-400 CIESZYN

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): 8,21,23.04.2015 r.

wnoszę o:

1. Nie zamieszczanie w treści umów o pracę zapisu, iż umowa o pracę wygasa, jeżeli pracownik nie przystąpi do pracy w dniu określonym w umowie i nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni nie przystąpienia do pracy (dotyczy pracowników nie objętych Kartą Nauczyciela).

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),

Uzasadnienie:

Umowa o pracę, zgodnie z art. 29 § 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), powinna określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Wskazany artykuł nie zawiera wyczerpującego wyliczenia postanowień umowy o pracę, strony mogą bowiem zawrzeć również w umowie inne postanowienia, które nie mogą być jednak, zgodnie z art. 18 Kodeksu pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Obowiązujący Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wygaśnięcia umowy o pracę w sytuacji nie zgłoszenia się pracownika w określonym terminie do pracy. W takich okolicznościach pracodawca powinien dokonać czynności prawnej np. rozwiązującej stosunek pracy, w przewidzianych Kodeksem pracy, trybach (wypowiedzenie, porozumienie stron, rozwiązanie bez wypowiedzenia). Wygaśnięcie umowy o pracę regulują przepisy art. 63 do 67 Kodeksu pracy (np. zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy, a zatem jego ustanie, jest śmierć pracownika).

2. Wskazywanie w umowach o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, okoliczności dotyczących zastępstwa (jakiego pracownika dotyczy, w związku z jakiego rodzaju nieobecnością).

Podstawa prawna:

- art. 25 § 1 zd. 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),
- art. 29 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 29 § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy i jej warunków. Art. 29. § 1 k.p. stanowi, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy.

Umowa na czas zastępstwa, choć generalnie zachowuje charakter umowy na czas określony, posiada jednak pewne odrębności. Najważniejsza z nich dotyczy końcowego terminu umowy, który w przypadku zatrudnienia na zastępstwo nie musi być wskazany ścisłą datą. Omawiana umowa zawierana jest w celu zastępstwa nieobecnego w sposób usprawiedliwiony pracownika, stąd jej upływ może być określony poprzez wskazanie zdarzenia przyszłego, z którym będzie się wiązać powrót zastępowanego pracownika do pracy, np. zakończenie urlopu macierzyńskiego. Termin końcowy umowy może też zostać wskazany w sposób jeszcze bardziej ogólny, poprzez odwołanie się do powrotu zastępowanego do pracy.

3. Zapewnienie, aby pracownicy potwierdzali odbiór umowy o pracę podpisem wraz z datą.

Podstawa prawna:

- art. 29 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),
- załącznik nr 2 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),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 29 § 2 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien, nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy i jej warunków. Zgodnie z załącznikiem nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28-05-1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników (tj. Dz. U. Nr 230 z 21 grudnia 2003 r., poz. 2293 z późniejszymi zmianami), wzór umowy o pracę przewiduje podpis pracownika pod postanowieniami umowy i datę jej odbioru.

4. Pouczanie pracownika w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, o przysługującym prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 5 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 30 § 3 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Oświadczenie to powinno spełniać wymogi co do treści. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

5. Zapewnienie, aby pracownik potwierdzał podpisem datę zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenia.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 3 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 30 § 3 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Oświadczenie to powinno spełniać wymogi co do treści.

Zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., oświadczenie o rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia staje się skuteczne z chwilą dojścia tego oświadczenia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł on się zapoznać z jego treścią.

6. Określanie w świadectwie pracy trybu ustania stosunku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),
- załącznik rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 251, poz. 1509),

Uzasadnienie:

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15-05-1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.), zgodnie ze wzorem świadectwa – pouczeniem, stanowiącym załącznik do ww. rozporządzenia, pracodawca wskazuje podstawę prawną i jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

W myśl art. 30. § 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502), umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta;
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

7. Dokonywanie zmian w treści umów o pracę zawartych na czas określony w sposób zgodny z przepisami w tym zakresie.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 1 pkt 1 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),
- art. 33 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),
- art. 42 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502),

Uzasadnienie:

W świetle przepisów Kodeksu pracy, warunki umowy na czas określony mogą być zmienione albo w trybie porozumienia stron albo wypowiedzeń zmieniających, ale tylko tym pracownikom, u których w umowach przewidziano możliwość definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy uregulowane zostało w art. 42 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami z 2014 r. Dz. U. poz. 1502). Stanowi możliwość jednostronnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, uzgodnionych wcześniej pomiędzy stronami stosunku pracy.

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).

[AK]

STARSZY
INSPEKTOR PRACY
mgr Anna Kasztejan

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