

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
ODDZIAŁ w Bielsku-Białej
43-300 Bielsko - Biała, ul. Piastowska 40
tel. (33) 829 13 40 lub 60

040433
.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040433-53-K031-Ws01/19



190906093026170040433

Bielsko - Biała, dnia 13.09.2019 r.

URZĄD MIEJSKI w Cieszynie	
Wpł.	2019 -09- 1 8
Wysł. Zatałw. <i>Selwstare</i>
L.dz.	20598 zał.

URZĄD MIEJSKI W CIESZYNIE
RYNEK 1
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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 5,6.08; 12.09.2019 r.

wnoszę o:

1. Określenie w umowach zlecenia, których przedmiotem jest doręczanie korespondencji, sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, w celu zapewnienia wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Podstawa prawna:

- art. 8b ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018r. poz. 2177),

2. Dostosowanie Regulaminu pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy, poprzez:

- enumeratywne wskazanie przyczyn z powodu których można wprowadzać zmiany do harmonogramów czasu pracy w trakcie trwającego okresu rozliczeniowego,
- zawarcie postanowień umożliwiających określenie kiedy rozpoczynają się poszczególne 3-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Jak stwierdzono, zapisy obowiązującego w Zakładzie Regulaminu pracy nie precyzują w sposób jednoznaczny przyczyn uprawniających pracodawcę do zmiany rozkładu czasu pracy w ustalonym uprzednio grafiku, w trakcie trwającego okresu rozliczeniowego. Zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać m.in. organizację pracy oraz systemy i rozkłady czasu pracy. Należy zauważyć, że harmonogram jest graficznym przedstawieniem rozkładu czasu pracy, w związku z czym regulamin pracy, będąc aktem ustalającym organizację pracy oraz rozkłady czasu pracy, winien określać m.in. przypadki w jakich dokonanie zmian w grafikach jest dopuszczalne. Ponadto zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy z 6 kwietnia 2009 r. (GPP-417-4560-19/09/PE/RP) - harmonogram czasu pracy nie może być dowolnie zmieniany w czasie trwania okresu rozliczeniowego. Zmiany są dopuszczalne jedynie w sytuacjach określonych w zakładowych źródłach prawa pracy (np. długotrwała nieobecność lub choroba innego pracownika) oraz w kodeksie pracy (art. 151³ i art.

151¹¹⁾. Jeśli zatem dopuszczalność zmiany harmonogramu nie wynika z tych przepisów, jest ona niedopuszczalna.

W obowiązującym u pracodawcy Regulaminie pracy nie określono terminu rozpoczęcia okresu rozliczeniowego, nie realizując tym samym, w sposób prawidłowy, sformułowanego w art.104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm. z 2019 r. poz. 1043) obowiązku określenia w regulaminie pracy przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy, gdyż określenie takie winno wskazywać w sposób nie budzący wątpliwości zarówno długość okresu rozliczeniowego, jak i termin jego rozpoczęcia.

3. Przestrzeganie zasady nieprzerwanego dobowego czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 14 w zw. z art. 128 § 3 pkt 1, art. 139, art. 140¹, art. 141 i art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Zasada nieprzerwanego dobowego rozkładu czasu pracy wynika z określonej w art. 14 Kodeksu pracy zasady prawa do wypoczynku, a konsekwencją jej jest powszechne stosowanie nieprzerwanego czasu pracy, zaś odstępstwa od niej mają charakter wyjątkowy i są wyraźnie uregulowane w Kodeksie pracy. Wyjątki takie to: system przerywanego czasu pracy – art. 139 K.p.; "ruchomy" rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ K.p.; dopuszczalność wprowadzenia przerwy nieodpłatnej – art. 141 K.p.; powszechne obowiązkowe przerwy wliczane do czasu pracy służące wypoczynkowi – art. 134 K.p.

4. Dokumentowanie przeprowadzenia szkoleń wstępnych z zakresu bhp pracowników w karcie szkoleń zgodnej z obowiązującym drukiem tego dokumentu.

Podstawa prawna:

- art. 237⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 12 ust. 1 i ust. 2 oraz Załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

5. Wprowadzanie zmian do zatwierdzonych grafików czasu pracy jedynie w przypadku gdy przepisy wewnątrzzakładowe zawierają regulację przewidującą dokonywanie zmian w harmonogramie czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2 w zw. z art. 14 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

6. Wskazywanie w harmonogramach czasu pracy charakteru prawnego poszczególnych dni wolnych od pracy.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5, art. 151³, art. 151¹¹ § 1, § 2 i § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

Nieoznaczenie w harmonogramie charakteru poszczególnych dni wolnych od pracy powoduje, że w przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowej pracy w takie dni, nie będzie możliwe prezyzyjne ustalenie przysługującej pracownikowi rekompensaty, przewidzianej powołanymi w podstawie prawnej przepisami.

7. Respektowanie obowiązku terminowego wypłacania pracownikom dodatków do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Podstawa prawna:

- art. 85 § 1 i § 2, art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 32 ust. 2 Regulaminu pracy,

8. Ujednoczenie zapisów Regulaminu wynagradzania dotyczących rekompensaty pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AM]

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

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

(*) – niepotrzebne skreślić

.....
(pieczęć zakładu pracy)

.....dnia.....
(miejsowość)

dot. odpowiedzi na wystąpienie :

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
Oddział w Bielsku-Białej
ul. Piastowska 40
43-300 Bielsko-Biała

z dnia:.....

Nr wystąpienia :

Niniejszym informuję o wykonaniu następujących wniosków zawartych w wystąpieniu :

Nr wniosku w wystąpieniu	Data wykonania wniosku	Liczba pracowników, których dot. wniosek	U w a g i

UWAGA:

- W przypadku opisu sposobu wykonania wniosku treść opisu dołączyć na załączniku wpisując w pole uwagi numer i pozycję załącznika

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)