

.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040241-5310-K046-Ws01/17



171030131857380040241

## 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 2017 r. poz. 786, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 16,23,30.10.2017 r.

### wnoszę o:

1. Bezwzględne zapewnienie, aby w kartach szkolenia wstępnego BHP nie były uzyskiwane podpisy osób szkolonych na okoliczność odbycia danego instruktażu, w sytuacjach, gdy tego instruktażu one jeszcze nie odbyły.

#### Podstawa prawna:

- art. 304 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- § 7 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz. U. Nr 185, poz. 1912, ze zmianami z 2005 r. Nr 236, poz. 2003),
- § 12 i zał. nr 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

2. Poddanie analizie zapisów nowego (wprowadzonego po ostatniej kontroli PIP) regulaminu pracy, w celu wprowadzenia w nim zmian w zakresie:

- usunięcia z jego treści (lub ich odpowiedniej zmiany) wszystkich zapisów niezgodnych z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
- odpowiedniego skorygowania sprzeczności występujących w niektórych postanowieniach regulaminu (zapisy wzajemnie ze sobą sprzeczne lub umiejscowione w niewłaściwej części przedmiotowego aktu normatywnego);
- dokonania zmian postanowień wyłączających poza regulacje regulaminu pracy część pracowników zatrudnionych u pracodawcy (Straż Miejska);
- uzupełnienie regulaminu o wskazanie miejsca wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej.

#### Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 1 i art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902),
- art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

- art. 104<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

#### Uzasadnienie:

Kontrola wykazała szereg błędnych zapisów w treści regulaminu pracy, które można pogrupować w sposób następujący:

- zapisy niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami [np. zapis /cyt./ „Burmistrz, jego Zastępca, Sekretarz Miasta, Skarbnik Miasta, inne osoby zarządzające Urzędem w imieniu Burmistrza, a także kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, wykonują w razie konieczności prace poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych” – jest niezgodny z art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902) – „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” (cytowany przepis przyznaje prawo do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach w nim określonych, każdemu kto ma status pracownika samorządowego. Podobnie np. zapis „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dobowych, dodatki do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wypłacane są w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w kolejnym miesiącu” – jest niezgodny z art. 85 § 2 Kp];

- zapisy sprzeczne ze sobą [np. § 26 ust. 2 regulaminu reguluje prawo do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych identycznie, jak przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902), które w tym zakresie wyłączają stosowanie Kodeksu pracy; jednocześnie jednak Załącznik nr 3 do regulaminu (wniosek dotyczący pracy w nadgodzinach) zawiera w swej treści wniosek o udzielenie czasu wolnego za nadgodziny na podstawie art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zamiast zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902) lub zapisy umiejscowione w niewłaściwych częściach regulacji [ np. w rozdziale IX ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW zamieszczono np. „§ 37.1. Za rażące naruszenie ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy uznaje się w szczególności: (...) popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa” - wskazać należy, że regulacja taka winna być raczej przedmiotem uregulowania możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 Kp, nie można bowiem powiązać (jak to w ww. regulacji uczyniono) tego, że popełnienie każdego przestępstwa w czasie trwania stosunku pracy, jest naruszeniem porządku i dyscypliny w pracy];

- wydzielenie niektórych grup pracowników (Straż Miejska) do odrębnego regulaminu jest niezgodne z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902) („Regulamin pracy jednostki, o której mowa w art. 2, określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie”), który wyraźnie wskazuje na obowiązek opracowania dla jednostki regulaminu pracy, a nie regulaminów pracy.

- wypłata w formie przelewów na konto jest alternatywnym (uzależnionym bezwzględnie od pisemnej zgody pracownika) w stosunku do formy gotówkowej, sposobem wypłaty wynagrodzenia. Pracodawca musi uregulować zasady dokonywania wypłaty w formie gotówkowej, gdyż bezprawne byłoby założenie, że wszyscy pracownicy muszą zgodzić się na wypłatę w formie przelewów i nikt nie skorzysta ze swojego prawa do nieskładania takiego wniosku.

Powyższe uzasadnienie wskazuje na przykładowe błędy legislacyjne zawarte w regulaminie pracy, od pracodawcy należy natomiast oczekiwać, że dokona pełnej analizy tego aktu w celu usunięcia (wykreślenia lub stosownej zmiany) wszystkich tego typu uregulowań.

3. Zapewnienie, aby porozumienia dotyczące wprowadzenia do stosowania nowych postanowień regulaminu wynagradzania były zawierane tylko w granicach uzasadnionych dyspozycją art.

241<sup>13</sup> § 2 Kodeksu pracy i o treści niebudzącej wątpliwości co do tego, że stanowią one realizację obowiązków wynikających z tego przepisu.

**Podstawa prawna:**

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902),
- art. 241<sup>13</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Uzasadnienie:**

Jak wyjaśniono kontrolującemu w zakładzie pracy opracowano nowy regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem z dnia 24.04.2017 r. Kontrolującemu wyjaśniono, że postanowienia tego regulaminu wprowadzono w formie porozumień z pracownikami – przykładowo okazano pismo z dnia 02.05.2017 r. znajdujące się w aktach osobowych gdzie pracownica podpisała się pod oświadczeniem „niniejszym oświadczam, że zapoznałam się z treścią ww. aktu prawnego i wyrażam zgodę na jego stosowanie”. Literalna treść tego dokumentu nie wskazuje na zawarcie porozumienia zmieniającego indywidualne warunki wynagradzania.

Przepisy prawa nie zawierają żadnego uregulowania, które dla ważności regulaminu wynagradzania wymagałyby „wyrażenia zgody na jego stosowanie” przez pracownika. Zgodnie natomiast z art. 77<sup>2</sup> § 5 Kp „Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 241<sup>13</sup> i art. 241<sup>13</sup> § 1 i 2 Kp „§ 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (...)”.

Wypowiedzenia (lub porozumienia stron) składane pracownikom (lub zawierane z pracownikami), w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, faktycznie mają zmieniać (w przypadku wprowadzenia zapisów mniej korzystnych) warunki umów o pracę (co wynika z przyjęcia przez ustawodawcę konstrukcji prawnej polegającej na tym, że wszystkie warunki wynagradzania wynikające z regulaminu wynagradzania jednocześnie stają się warunkami indywidualnych umów o pracę). W omawianym przypadku, jeżeli celem pracodawcy było wprowadzenie mniej korzystnych postanowień regulaminu wynagradzania, to ww. porozumienia winny wskazywać na to, że wolą stron jest zaprzestanie stosowania warunków wynagradzania wynikających z poprzednio obowiązującego regulaminu i ukształtowanie tych warunków zgodnie z postanowieniami nowego regulaminu, a nie jak to wskazano w treści „wyrażenia zgodny na stosowanie regulaminu”. W ocenie kontrolującego pracodawca winien tą sprawę wyjaśnić tak, aby (jeżeli jego celem było dokonanie odpowiednich zmian warunków indywidualnych umów o pracę) wyraźnie wynikało to z treści przedmiotowych porozumień (co jest konieczne dla uniknięcia niepotrzebnych sporów i roszczeń, które mogłyby zaistnieć na tym tle).

W przypadku natomiast, gdyby pracodawca nie miał zamiaru zmiany warunków indywidualnych umów o pracę, gdyż w wyniku pełnej analizy obu regulacji płacowych (uprzedni i obecny regulamin) ustalił jednoznacznie, że nowy regulamin nie zawiera regulacji, które byłyby dla pracowników mniej korzystne, to zawieranie tego typu porozumień o „wyrażeniu zgody na stosowanie regulaminu”, jako nieprzewidzianych żadnym przepisem prawa, należałoby uznać za działanie zbędne i niepotrzebne.

**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).

[G.B]

(\*) – niepotrzebne skreślić