

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-155 Katowice ul. Czerwona 6-6a
Sezonowa tel. (32) 602 12 14 fax (32) 604 12 50

Katowice, dnia 10.01.2018 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040191-5317-K002-Ws01/18



180103112924621040191

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): 13.12.2017 r.; 3.01.2018 r.

wnoszę o:

#-T-T-T090Z-T-P0--1#

1. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy w części dotyczącej rekompensowania pracy w niedzielę i święto - poprzez zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę lub święto innego dnia wolnego od pracy.

Podstawa prawna:

- Art. 151¹; Art. 151¹⁰; Art. 151¹¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- art. 42 ust.2, art. 43 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

Ustawa o pracownikach samorządowych nie określa zasad rekompensaty pracy w niedzielę lub święta, co zgodnie z dyspozycją art. 43 ust. 1 ustawy wymaga zastosowania odpowiednich przepisów kodeksu pracy. Odpowiednią regulację w tym zakresie zawiera art. 151¹¹ kodeksu pracy.

Tym samym, pracownikowi samorządowemu, który wykonywał pracę w niedzielę lub święto, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a w razie braku możliwości wykorzystania dnia wolnego w tym terminie - do końca okresu rozliczeniowego,
- 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

#-T-T-T090Z-T-P0--1#

2. Zapewnienie, by pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, udzielany był inny dzień wolny od pracy - do końca okresu rozliczeniowego.

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 2, 4, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),
- art. 129 § 1, art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

Uzasadnienie:

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) w art. 42 ust. 2 stanowi, że 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.

Z uwagi na to, że ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera odrębnej regulacji w zakresie norm czasu pracy dla tej grupy pracowników, a art. 43 ustawy stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, należy przyjąć, że w tym zakresie zastosowanie mają przepisy ogólne o czasie pracy. Zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z kolei art. 151³ Kodeksu pracy zawiera regulację w zakresie rekompensowania pracy w dniu wolnym od pracy, zgodnie z którą 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. Przepis art. 151³ Kodeksu pracy wprowadza ogólną zasadę dotyczącą sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jaką jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy.

Dyspozycja art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych będzie miała zastosowanie w sytuacji, w której pracownikowi samorządowemu nie udzielono do końca okresu rozliczeniowego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a praca w tym dniu stanie się tym samym pracą w godzinach nadliczbowych.

#-T-T-T-T-P0--1#

- Przestrzeganie przepisu § 26 ust.5 Regulaminu pracy obowiązującego w Urzędzie Miejskim w Bieruniu, zgodnie z którym praca w godzinach nadliczbowych jest świadczona na pisemne polecenie pracodawcy

Podstawa prawna:

- art. 5 , art. 9. § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- art. 42 ust. 2, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2014r. poz. 795 ze zmianami z 2014r. Dz. U. poz. 1689),
- § 26 ust. 5 Regulamin pracy Urzędu Miejskiego w Bieruniu wprowadzony Zarządzeniem nr B. 120. 46. 2017 Burmistrza Miasta Bierunia z dnia 26. 06. 2017 r. ,

Uzasadnienie:

W czasie kontroli stwierdzono, iż generalnie nie są sporządzone pisemne polecenia na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych - nie okazano w przypadku wniosków o wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych wykazanych na ewidencji godzin nadliczbowych. Powyższe stoi w sprzeczności z § 26 ust.5 regulaminu pracy

#-T-T-T090Z-T-P1--0#

- Rzetelne prowadzenie kart ewidencji czasu pracy pracowników w zakresie obejmującym m.in.: 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

Podstawa prawna:

- art. 128. § 3, art. 132, art. , Art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- § 8, § 8a, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017r. poz. 894),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli okazano roczną kartę ewidencji dla Z powyższego za rok 2017 nie wynika w przypadku pracownika wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w dniach wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W poszczególnych dniach od poniedziałku do piątku wykazano ilość godzin pracy wynikającą z ogólnego rozkładu czasu pracy pracowników UM w Bieruniu tj. 9,5h w poniedziałek, 8 – wtorek, środa, czwartek, 6,5h w piątek. Z powyższego nie wynika termin udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Poza ww. kartą ewidencji pracownik prowadzi dokument „ewidencja czasu pracy pracownika w godzinach nadliczbowych” - z powyższego wynika praca w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej lub przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy oraz praca w niedziele, święta, soboty.

Pracodawca stosownie do przepisów art.149 §1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2002 r. Nr 200, poz. 1679) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalania jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie. Szczegółowe zasady prowadzenia ewidencji wynikają z przepisów § 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). Zgodnie z cyt. przepisem pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika 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.

#-T-T-T-T-P0--1#

5. Przestrzeganie, aby stosunek pracy pracownika samorządowego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, nawiązywany był na czas nieokreślony lub na czas określony

Podstawa prawna:

- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- art. 2, art. 16 ust. 1, ust. 2, art. 4 ust. 1 pkt 3, ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

zatrudniona została na podstawie umowy o pracę datowanej na 09.07.2012r. zawartej na okres próbny od 09.07.2012 do 08.10.2012r. na stanowisku podinspektor ds. gospodarki odpadami. Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie przewidują możliwości zatrudniania pracowników na podstawie umów na okres próbny.

Zgodnie z przepisami Art. 16. 1. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zmianami oraz z 2013 r. Dz. U. poz.645), Stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

#-T-T-T-T-P1--0#

6. Przyjęcie takich rozwiązań (np. w formie pisemnych wniosków), by wybór pracownika co do formy rekompensaty za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, był znany pracodawcy przed upływem miesiąca, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 4, art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),
- art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4),
- § 8, § 8a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017r. poz. 894),

Uzasadnienie:

Stwierdzono, że _____ świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych została zrekompensowana poprzez udzielenie czasu wolnego. Z dokumentacji prowadzonej przez pracownika brak możliwości ustalenia terminu udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w danym dniu. Brak jednolitych zasad co do stosowania pisemnych wniosków o udzielenie czasu wolnego, stąd w większości przypadków pracodawcy nie jest znany termin w jakim pracownik dokonał wyboru formy rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, co ma wpływ na prawo do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach w przypadku nie udzielenia czasu wolnego w danym miesiącu. Przykładowo w grudniu udzielono _____ : 18 godzin czasu wolnego za prace w godzinach nadliczbowych, a wypracowano 15 godzin, zatem 3 godziny stanowią rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w miesiącach wcześniejszych. Brak wiedzy pracodawcy co do sposobu rekompensaty w powyższym przypadku powinno skutkować naliczeniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe

Stosownie do przepisu art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) 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.

Jeśli pracodawca zamierza udzielić czasu wolnego na wniosek pracownika - powinien uzyskać w przedmiotowym wniosku oświadczenie pracownika z określeniem terminu, w jakim pracownik wykorzysta czas wolny. Tylko w tym przypadku dopuszczalne jest udzielenie czasu wolnego po okresie rozliczeniowym, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe. Wniosek pracownika o wyborze formy rekompensaty powinien być złożony przed upływem miesiąca, w którym te godziny nadliczbowe wystąpiły. Brak wniosku o wyborze formy rekompensaty w postaci czasu wolnego rodzi obowiązek wypłaty wynagrodzenia w najbliższym terminie wypłaty.

Niezależnie od powyższego § 8a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017r. poz. 894) stanowi, że do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych

#-T-T-T-T090Z-P1--0#

7. Rzetelne prowadzenie dokumentacji z zakresu czasu pracy pracowników i w taki sposób, aby można było ustalić termin udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych przez pracownika w danym dniu - w przypadku gdy pracownik wnioskuje o udzielenie czasu wolnego

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 4, art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),
- art. 149§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

- § 8, § 8a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017r. poz. 894),

Uzasadnienie:

Dokumentacja dotycząca czasu pracy i w zakresie godzin nadliczbowych jest prowadzona nierzetelnie - stwierdzono błędy, które zostały opisane w protokole kontroli, m.in. w zakresie wskazania dat, w których pracownikowi udzielono czasu wolnego. Stwierdzono przypadek udzielenia dnia wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych podczas gdy z ewidencji czasu pracy wynikało iż pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Powyższe nie pozwala na ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w kontekście czasu pracy i wynagrodzeń

Stosownie do przepisu art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) 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.

Jeśli pracodawca zamierza udzielić czasu wolnego na wniosek pracownika - powinien uzyskać w przedmiotowym wniosku oświadczenie pracownika z określeniem terminu, w jakim pracownik wykorzysta czas wolny. Tylko w tym przypadku dopuszczalne jest udzielenie czasu wolnego po okresie rozliczeniowym, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe.

Jak wynika z Art. 149. § 1. kodeksu pracy, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Szczegółowe zasady prowadzenia kart ewidencji określają przepisy § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017r. poz. 894), przy czym § 8a stanowi, że do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych

#-T-T-T-T-P--0#

8. Zapewnienie pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego

Podstawa prawna:

- art.132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4),

#-T-T-T-T-P--0#

9. Zapewnienie pracownikom w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Podstawa prawna:

- art.133 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4),

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).

[K.R.]

(*) – niepotrzebne skreślić