

Nr rej. 040191-5317-K005-Ws01/17



WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2015 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 poz. 640) po przeprowadzeniu kontroli w dniu 5.20.26.01; 8.10.02.2017 r.

wnoszę o:

#-T-T-T-T-P114--0#

1. Podjęcie działań zmierzających do zmiany, niezgodnych z przepisami prawa pracy, Regulaminu pracy obowiązującego w Urzędzie Miejskim w Bieruniu

Podstawa prawna:

- art. 104, Art. 104¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli okazano Regulamin pracy obowiązujący w UM Bieruń. Stwierdzono nieaktualny zapis §31 ust. 7 (dotyczy terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym). Podobnie zapis §34 który dotyczy udzielenia urlopów bezpłatnych powyższego wynika, iż udziela się takiego urlopu w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (urlop wychowawczy) oraz zapis §39. Nieaktualny zapis §2 dotyczący prawa pracownika do opieki nad dzieckiem do lat 14 oraz §43 ust.2 w części dotyczącej sposobu udzielania urlopu wychowawczego. Poszczególne zapisy regulaminu zawierają zatem unormowania niezgodne z przepisami prawa pracy.

Treść regulaminu pracy zgodnie z art. 104¹ Kodeksu pracy zawiera postanowienia o charakterze normatywnym oraz postanowienia informacyjne. Pierwsza grupa postanowień precyzować obowiązki pracodawcy oraz pracowników związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy a także kształtować treść indywidualnych stosunków pracy pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Druga grupa postanowień regulaminu powinna służyć zaopoznaniu pracowników z treścią obowiązujących przepisów prawa pracy.

#-T090C-T-T-T-P6-0-0#

2. Przestrzeganie, aby mniej korzystne dla pracowników postanowienia Regulaminu wynagradzania wprowadzane były w drodze wypowiedzenia pracownikom dotyczących warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy

Podstawa prawna:

- art. 77² § 5, Art. 241¹³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

Uzasadnienie:

Wskazano zmiany do Regulaminu wynagradzania, wprowadzone od 01.06.2015 i polegające na pozbawieniu pracowników prawa do dodatku uzupełniającego w okresie nieobecności w pracy w związku z chorobą nie wiążą się z dokonaniem pracownikom wypowiedzenia stosunków pracy i płacy lub wprowadzeniem zmian do umów o pracę w drodze porozumienia stron. W związku z wejściem w życie zmian do Regulaminu wynagradzania wprowadzonych Rozządzeniem nr B.120.25.2015 : „z mocą obowiązującą od 01.06.2015r” powyższy dodatek nie jest pracownikom naliczany i wypłacany.

Powyższe jest niezgodne z zapisami Art. 241¹³. § 2 kodeksu pracy, który na mocy art. 77² § 5 ma zastosowanie w tym przypadku. Z powyższego wynika, iż postanowienia Regulaminu wynagradzania mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub innej.

1) 1) T-T-P1-10450-0#

Przestrzeżenie terminu wypłacania odprawy należnej pracownikom z mocy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Podstawa prawna:

art. 94 punkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

art. 8 art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016r. poz. 1679).

Uzasadnienie:

Ustalono, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z (zatrudniona w okresie od 04.01.2012 do 31.08.2015r.) wypłacono odprawę wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – wypłacono dnia 29.07.2016r. tj. nieterminowo zgodnie z przepisami art. 85 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2002 r. Nr 200, poz. 1679) wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę wypłacone raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Z dniem rozwiązania stosunku pracy wymagalne są wszelkie należności z tego stosunku wynikające (np. świadczenie pieniężny za niewykorzystaną część urlopu wypoczynkowego, odprawa wypłacana z mocy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016r. poz. 1679)), za wyjątkiem samego wynagrodzenia za pracę, które pracodawca zobowiązany jest wypłacić w terminie przyjętym w danym zakładzie pracy, jako dzień jego wypłaty.

1) 1) 1) T-T-T-P1--0#

Przestrzeżenie uprawnień pracowników niepełnosprawnych w zakresie dopuszczalnych norm czasu pracy oraz zakazu zatrudniania w godzinach nadliczbowych

Podstawa prawna:

art. 149, art. 151 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016r. poz. 2046),

Uzasadnienie:

Weryfikacja karty ewidencji czasu pracy z książką wydawania kluczy do pomieszczeń służbowych dla pracowników UM w Bieruniu wykazała iż przebywanie w pomieszczeniach biurowych UM w Bieruniu przekracza czas wykazany na karcie ewidencji, stanowi domniemanie o wykonywaniu pracy nadliczbowej przez pracownika niepełnosprawnego, zwłaszcza w kontekście wyroku SN (II PK 294/14). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r. (II PK 294/14) : „Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej jest prowadzenie akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie”

Zgodnie z przepisami Art. 15. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016r. poz. 2046) Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Z tego przepisu wynika także zakaz zatrudniania osoby niepełnosprawnej w porze godzinach nadliczbowych.

#-T090D-T-T-T-P1--0#

5. Zapewnienie, by osoby przyjmowane do pracy - po przerwie w zatrudnieniu dłuższej niż 30 dni - podlegały wstępnym badaniom lekarskim w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 1, § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1899) z późn. zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

Uzasadnienie:

Jak ustalono nie został skierowany na badania wstępne w związku z zatrudnieniem od 01.07.2016r. Zaświadczenie lekarskie zamieszczone w części A akt osobowych potwierdza brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku

wydane w związku z zatrudnieniem pracownika w okresie do 31.05.2016.

W myśl Art. 229. kodeksu pracy, wstępnym badaniom lekarskim, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
 - 2) pracownicy młodociani przenoszani na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszani na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki pracy.
- Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na inne stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;

2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawia aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki pracy odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Co do zasady zatem, każda osoba przyjmowana do pracy powinna być skierowana przez pracodawcę na badanie wstępne. Ustawodawca dopuszcza w tym zakresie dwa wyjątki. Odstąpienie od wykonywania badania wstępnego jest uzależnione od łącznego wystąpienia następujących przesłanek:

- przesłanki zdrowotnej (choć nie została ona wyraźnie sformułowana w art. 229 § 1 k.p.) - pozostaje aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy wydane w związku z dotychczasowym zatrudnieniem u danego pracodawcy,
- przesłanki środowiskowej - ponowne zatrudnienie nastąpi na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy,

przesłanki czasowej - ponowne zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy nastąpi w ciągu 30 dni od ustania stosunku pracy.

4-2016D-T-T-T-P1--0#

Wymaganie weryfikacji danych dotyczących czasu pracy wskazanych w kartach ewidencji czasu pracy oraz wynikających z książki wydawania kluczy, pod kątem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Naliczenie i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres nieprzedawniony

Podstawa prawna:

Art. 42 ust. 4, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902),

Art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

Uzasadnienie:

W kartach ewidencji czasu pracy (za okres objętym kontrolą) wynikało, iż wykonywał pracę w wymiarze 7 godzin (pracownik niepełnosprawny). Godziny przyścia/wyjścia na podstawie książki wydawania kluczy od pomieszczeń służbowych dla pracowników UM w Jeleniu (książka prowadzona od 01.07.2016) wskazują iż pracownik był w dyspozycji pracodawcy w wymiarze wyższym niż 7 godzin, co sugeruje wykonywanie pracy nadliczbowej. Nie okazano dokumentów potwierdzających zrekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej poprzez udzielenie czasu wolnego. W ocenie inspektora pracy, w powyższej sprawie można posłużyć się, przez analogię, Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r. (II PK 294/14) : „Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (niechęcią) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie”.

Zgodnie z przepisami art. 42 ust. 4. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 201, poz. 1183), 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.

Uzasadnienie:

W sprawie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 § 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).