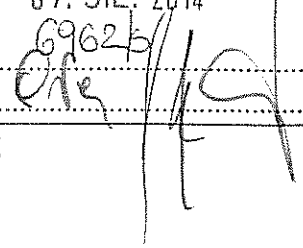


.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 02082-53101-K025-Ws01/14

Szubin, dnia 07.08.2014 r.	
Biuro Obsługi Klienta	
Wpl.	07. SIE. 2014
L.dz.	69625
Podpis	

URZĄD MIEJSKI W SZUBINIE
UL. KCYŃSKA 12
89-200 SZUBIN

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) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 1,6,7.08.2014 r.

wnoszę o:

1. Opracowanie wykazu prac wzbronionych kobietom.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt. 6 w zw. z art. 176 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),

Uzasadnienie:

Pracodawca nie opracował wykazu prac wzbronionych kobietom. Obowiązek opracowywania takiego wykazu wynika z art. 104¹ § 1 w zw. z art. 176 Kodeksu Pracy.

2. Zapewnienie pracownikom samorządowym możliwości swobodnego wyboru pomiędzy prawem do wynagrodzenia, a czasem wolnym w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną na polecenie przełożonego,

Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 4 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),

Uzasadnienie:

W regulaminie pracy zapisano o prawie wyboru rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W procedurze wewnętrznej przewiduje się jednak wyłącznie wnioskowanie o czas wolny (wzór wniosku), brak ustalonej procedury w przypadku wyboru wynagrodzenia (brak wzoru). Praktyka wskazuje również, że wniosek o czas wolny jest jedynym sposobem rozliczania pracy w nadgodzinach. Jest to niezgodne art. 42 ust. 4 ustawy z 21.11.2008 roku o pracownikach samorządowych. Przepis ten postanawia, że 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.

3. Równe traktowanie pracowników w zakresie przysługujących im składników wynagrodzenia,

Podstawa prawna:

- 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),
- art. 43 ust. 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),

Uzasadnienie:

Jak ustalono, 17 pracowników zatrudniono w ramach robót publicznych. Analiza dokumentacji wykazała, iż pracodawca nalicza tym pracownikom składniki wynagrodzenia określone przepisami ustawy o pracownikach samorządowych, z tym że różnicuje wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Kryterium różnicującym tę wysokość jest staż pracy. Różnicowanie odbywa się w ten sposób, iż pracownicy bez stażu pracy otrzymali wynagrodzenie zasadnicze na poziomie płacy minimalnej, zaś pracownicy, którzy posiadali określony już staż pracy otrzymali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości mniejszej od płacy minimalnej, tak aby łącznie z dodatkiem za długoletnią pracę otrzymać płacę na poziomie płacy minimalnej.

Pracownicy są zatrudnieni na stanowisku pracy – robotnik gospodarczy. Mają porównywalne zakresy obowiązków. Ustalono nawet, iż niektórzy z nich, otrzymujący wynagrodzenie zasadnicze poniżej płacy minimalnej mają poszerzony zakresach obowiązków. Inni, którym przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości płacy minimalnej mają tych obowiązków mniej. Np.; [REDAKTOWANE], pracownik z 20 letnim stażem pracy i [REDAKTOWANE], pracownik nie posiadający stażu pracy, uprawniającego do dodatku za wysługę lat. Z porównania zakresów obowiązków wynika, że pracownicy wykonują niemal identyczne obowiązki. Różnice dotyczą głównie miejsca wykonywania obowiązków (różne sołectwa). W przypadku [REDAKTOWANE], pracownik dodatkowo jest obowiązany odśnieżać i zwalzać śliskość zimową chodników i przejść. Natomiast [REDAKTOWANE] nie ma wpisanego do zakresu obowiązków tego rodzaju czynności. [REDAKTOWANE] przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.400,- zł, a [REDAKTOWANE] w wysokości 1.680,- zł.

Zatem pracownik, posiadający staż pracy i większy zakres obowiązków otrzymał wynagrodzenie zasadnicze niższe od pracownika, który nie posiadał stażu pracy i miał węższy zakres obowiązków.

W świetle art. art. 18^{3a} Kodeksu Pracy pracownicy zatrudnieni w ramach robót publicznych mają takie same prawa w zakresie przysługujących im składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zasadniczego, jak pozostali pracownicy. Natomiast różnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego z punktu widzenia stażu pracy jest możliwe, jednak jak się wydaje w zupełnie w odwrotnym kierunku.

4. Zapewnianie pracownikom co najmniej 11 godzinnego, dobowego odpoczynku, bądź też w przypadkach określonych przepisami prawa - odpowiednio jego równoważnie,

Podstawa prawna:

- art. 132 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),

Uzasadnienie:

W harmonogramie pracy [REDAKTOWANE] za maj 2014, stwierdzono zaplanowanie pracy 1.05.2014 roku od godz. 18.00 do 22.00, a następnego dnia od 7.30, a więc w warunkach nie zachowania minimalnego 11 godzinnego dobowego odpoczynku. Jest to niezgodne z art. 132 Kodeksu pracy. Według tego przepisu, pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Nie dotyczy to jednak:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

W wyżej wym. przypadkach pracownikowi przysługuje jednak, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

112

5. Przestrzeganie przepisów o regulaminach pracy w tym, nie zawieranie w jego treści postanowień mniej korzystnych dla pracownika, niż obowiązujące przepisy prawa pracy,

Podstawa prawna:

- art. 9 w zw. z art. ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),

Uzasadnienie:

W regulaminie pracy wprowadzono zmienne rozkłady czasu pracy wobec burmistrza, z-cy, sekretarza i skarbnika – praca przez 8 godzin pomiędzy 7.30, a 21.00, oraz pracowników Wydziału Organizacyjnego, rozpoczęcie pracy pomiędzy 7.30, a 13.00, zakończenie pracy pomiędzy 15.30 a 21.00.

Rozkłady powyższe nie uwzględniają 11 godzinnej dobowej przerwy na odpoczynek. Zgodnie z art. 140¹ § 1 - 3 Kodeksu pracy; rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Może również przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Wykonywanie pracy zgodnie z tymi rozkładami nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.

Na podstawie art. 9 Kodeksu pracy regulamin pracy jest jednym ze źródeł prawa pracy i jego postanowienia powinny być zgodne z obowiązującymi przepisów prawa pracy.

6. Bieżące i rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy w taki sposób, aby rejestrowana była praca zgodnie z faktycznie okresem jej świadczenia,

Podstawa prawna:

- art. 149 § ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),
- § 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),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli stwierdzono, iż w przypadku wykonywania pracy w soboty, bądź niedziele i święta zapisuje się na kartach ewidencji czasu pracy czas pracy 8 godzin. Choć faktycznie pracownik wykonywał prace krócej. Pracodawca tłumaczy to tym, że czas pracy w tym dniu rozliczany jest do pełnych 8 godzin.

Ponadto stwierdzono; [REDAKTOWANE] wykonywał pracę 24 i 25.05.2014 w porze nocnej, z tym że 25.05 nie zarejestrowano dokładnie liczby przepracowanych nadgodzin, zapisując jedynie, że prace rozpoczął od godz. 21.00.

Taki sposób prowadzenia ewidencji nie odpowiada ogólnym wymogom wynikającym z przepisów prawa pracy i narusza art. 94 pkt. 9a i art. 149 § 1 Kodeksu pracy. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zgodnie z § 8 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 28.05.1996 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, z póź. zm.) pracodawca prowadzi 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

7. Przekazywanie pracownikom rozkładów czasu pracy (harmonogramów) co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2014r. poz. 208),

Uzasadnienie:

W § 22 ust. 2 regulaminu pracy zapisano, iż „harmonogramy opracowywane są na okres jednego miesiąca kalendarzowego i podawane pracownikom na 5 dni przed końcem miesiąca na następny miesiąc. Na podstawie art. 129 § 3 Kodeksu pracy, rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

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).

[082]

~~NADINSPEKTOR~~

mgr Krzysztof Krzemień

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