

Żnin, dnia 08.03.2018 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020082-5310-K014-Ws01/18



STAROSTWO POWIATOWE W ŻNINIE
UL. POTOCKIEGO 1
88-400 ŻNIN

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, 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): 7,8.03.2018 r.

wnoszę o:

1. Dostosowanie postanowień regulaminu pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy w części dotyczącej czasu pracy osób niepełnosprawnych,

Podstawa prawna:

- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016r. poz. 2046 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),

Uzasadnienie:

W regulaminie pracy, w § 6 zapisano m.in., że „Czas pracy osoby niepełnosprawnej wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień...(...)”. Nie uwzględniono czasu pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Według art. 15 ust. 1 - 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r.

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

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.

2. Udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób, aby w przypadku dzielenia urlopu na części, co najmniej jedna z nich obejmowała nie mniej, jak 14 kolejnych dni kalendarzowych,

Podstawa prawna:

- art. 152 w zw. z art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- 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),

Uzasadnienie:

Jak ustalono niektórym pracownikom udzielano urlopów wypoczynkowych w częściach, z których żadna nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Szczegółowy opis zawarto w protokole z kontroli. Jest to niezgodne z przepisami art. 152 i 162 Kodeksu Pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

3. Prowadzenie ewidencji czasu pracy w taki sposób, aby rejestrowana była praca m. in. w poszczególnych dobach, w tym praca 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. 149 § ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- § 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),
- 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),

Uzasadnienie:

Jak ustalono, sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy – nie uwzględnia czasu pracy w poszczególnych dobach pracowniczych. Stąd trudno jest ustalić, czy zachowane są minimalne przerwy dobowego odpoczynku, bądź też nie wystąpiły przypadki dwukrotnego zatrudnienia pracownika w tej samej dobie pracowniczej. 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.

4. Organizowanie pracy wyłącznie w ramach średnio pięciodniowego tygodnia pracy,

Podstawa prawna:

- art. 151³ w zw. z art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- 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),

Uzasadnienie:

Z przedłożonej dokumentacji wynika, iż w zamian za dodatkową pracę w sobotę 2.09.2017, na swój wniosek nie otrzymała innego dnia wolnego od pracy, tylko otrzymała czas wolny 14.11. 2017 przez 4 godziny, 15.11. 2017 przez 3 godziny i 16.11. 2017 przez 1 godzinę. Jest to niezgodne z art. 151³ Kodeksu Pracy. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 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.

Przepisy nie przewidują w tym wypadku rekompensaty w postaci czasu wolnego, liczonego w części dnia.

5. Ustalanie wysokości wynagrodzenia w umowie zlecenia zawartej z ... w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej - w celu zapewnienia wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 roku,

Podstawa prawna:

- art. 8a ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017r. poz. 847),

Uzasadnienie:

W zawartej z ... umowie zlecenia nie ustalono wysokości wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w 2018 roku.

Jest to niezgodne z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w danym roku kalendarzowym.

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).

[082]

NADINSPEKTOR

mgr Krzysztof Kraemich

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić