

INSPEKTOR PRACY  
Państwowej Inspekcji Pracy  
Okręgowego Inspektoratu Pracy  
40-017 Katowice, ul. Graniczna 29  
Sekretariat tel. (32) 804 12 11, fax (32) 804 12 50  
(pieczęć nagłówkowa Inspektora Pracy) (32) 720 03 99  
-04191-

Nr rej. 040191-5317-K016-Ws01/16



160331132503896040191

URZĄD MIASTA ŁĘDZINY  
Kancelaria Ogólna

Wpł. 11. 04. 2016

L.dz. 4585 ilość zał. 7

Podpis .....

Łędziny dnia 31.03.2016 r.  
P. Dzwonk - opinie  
7. Selwetan - wykonanie  
11.04.16

URZĄD MIASTA ŁĘDZINY  
UL. ŁĘDZIŃSKA 55  
43-143 ŁĘDZINY

## 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 2015 poz. 640) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 4,16,31.03.2016 r.

### wnoszę o:

#-LJ20-T-T-T-T-P-K-C--0#

1. Bezwzględne przestrzeganie, by w piśmie o ukaraniu wskazywano datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych oraz informację o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

### Podstawa prawna:

- art. 109§ 2, art. 110 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

### Uzasadnienie:

W piśmie o ukaraniu [redacted] brak informacji o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Z pisma o ukaraniu nie wynika konkretna data dopuszczenia się przez pracownika naruszenia obowiązku pracowniczego oraz data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu przez pracownika obowiązku pracowniczego (co jest istotne z uwagi na fakt, iż przy nakładaniu kar porządkowych pracodawca związany jest dwoma terminami, po upływie których, co do zasady, traci kompetencję do karania pracowników)

Zgodnie z przepisami Art. 109. § 1. kodeksu pracy, kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

#-MK40-T039-T-T-T-P1-K-C--0#

2. Wyeliminowanie dwukrotnego rozpoczynania pracy przez pracowników w jednej dobie pracowniczej.

**Podstawa prawna:**

- art.128, Art. 139, art. 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

Na przykładzie ww. 6 pracowników stwierdzono dwukrotne zatrudnienie w dobie pracowniczej w przypadku :

Zgodnie z przepisami Art. 128 kodeksu pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Dwukrotne rozpoczynanie pracy jest dopuszczalne w przypadku systemu przerywanego czasu pracy na podstawie art. 139 kodeksu pracy. Zgodnie z przepisami Art. 151. § 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

**#-MB01U-T039-T-T-T-P1-K-C--0#**

3. Nie dokonywanie dowolnych zmian pierwotnego harmonogramu czasu pracy skutkujących zmianą kwalifikacji godzin nadliczbowych (dotyczy pracowników wydziału organizacyjnego obsługujących Biuro Rady Miasta)

**Podstawa prawna:**

- art. Art. 128 § 1, § 2, § 3, art. 129 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

Na przykładzie \_\_\_\_\_ stwierdzono dokonywanie zmian pierwotnego harmonogramu w czasie trwania danego miesiąca. Harmonogram poprawiony obejmował rzeczywistą ilość godzin pracy pracownicy. W związku z powyższym, praca wykonywana w danym dniu w większym wymiarze godzin niż zakładał pierwotny harmonogram (np. 21.12.2015) nie była kwalifikowana jako praca w godzinach nadliczbowych – nie wypisywano wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych. Niezależnie od powyższego na harmonogramie „ostatecznym” w poszczególnych przypadkach wskazano informacje dotyczące przyczyn skrócenia czasu pracy w danym dniu np. pod datą 30.12.2015 czas pracy pracownicy wynosił 2 godziny zamiast 8 – 6 godzin „wybrano” za 28 i 29.12.2015. Brak formalnych wniosków o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zmiana godzin pracy pracownika w poszczególnych dniach okresu rozliczeniowego stanowi zmianę harmonogramu czasu pracy tej osoby. Harmonogram czasu pracy nie może być jednak dowolnie zmieniany w czasie trwania okresu rozliczeniowego, ponieważ stanowi podstawę do rozliczania czasu pracy. Zmiany są dopuszczalne w wyjątkowych sytuacjach określonych w zakładowych źródłach prawa pracy (np. w oparciu o przepisy art. 151<sup>3</sup> i art. 151<sup>11</sup> kodeksu pracy). Jeśli zatem dopuszczalność zmiany harmonogramu czasu pracy pracownika nie wynika z tych przepisów, jest ona niedopuszczalna.

**#-ML02-T039-T-T-T-P1-K-C--0#**

4. Zapewnienie pracownikom w każdym tygodniu prawa do 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 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

Stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących odpoczynku tygodniowego w przypadku pracownika – w tygodniu od 03.12. do 9.12 nie zapewniono minimum 35 godzin odpoczynku tygodniowego. Podobnie w tygodniu od 17-23.12.2015

**#-PA02-T039-T-T-T-P2-K-C--0#**

5. Wypłacanie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe.

**Podstawa prawna:**

- art. 80, art. 84 - art.86, art. 151, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- art. 42 ust. 4 i art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 ze zmianami z 2015 r. Dz.U. poz. 1045),

**Uzasadnienie:**

Wynagrodzenie za pracę jest ekwiwalentem za wykonaną przez pracownika pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonania oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wynagrodzenie powinno być wypłacane zasadniczo w formie pieniężnej w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną w danym miesiącu i powinno być wypłacane w przypadającym dla tego miesiącu terminie.

Zgodnie z przepisami Art. 151. § 1. kodeksu pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (DzU nr 233, poz. 1458) 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. 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 (art. 42 ust. 4).

Jak wynika z Art. 80 kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być wypłacone w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc kiedy praca w godzinach nadliczbowych była świadczona.

**#-FA01B-T-T-T-T-P-K-C--0#**

6. Ustalenie stanowisk, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>7</sup> §1, §2, §4; Art. 237<sup>9</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z §1 p.14 w przypadku używania przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego Urząd Miasta wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości obliczonej na podstawie norm przydziału i aktualnych cen. Z zarządzenia nie wynika, na których stanowiskach dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz terminów wypłaty ekwiwalentu

Zgodnie z przepisami art. 237<sup>7</sup> §1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,

2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>7</sup> §2 kodeksu pracy). Powyższe nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

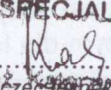
Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (art. 237<sup>7</sup> §4 kodeksu pracy)

### **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).

[K.R.]

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECJALISTA

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