

INSPEKTOR PRACY
Państwowej Inspekcji Pracy
Okreśnionego Inspektoratu Pracy
40-017 Katowice ul. Graniczna 29
Sekretariat tel. (32) 604 17 14 fax (32) 604 12 50
porady prawne 801 10 112 fax 720 83 99

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040171-5317-K008-Ws01/17



URZĄD MIASTA ŁĘDZINY	
Kancelaria Ogólna	
Katowice, dnia 24.04.2017 r.	
Wpł.	04.05.2017
L.dz.	5063 ilość zał.
Podpis	

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): 8,9,10,15,17,23,28,30.03; 6.04.2017 r.

wnoszę o:

1. Przechowywanie na żądanie pracownika w jego aktach osobowych notatek służbowych, dotyczących przebiegu zatrudnienia.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a,b ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),
- § 6 ust. 2 pkt 2 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 2015r. Dz.U. poz. 2005),

Uzasadnienie:

W toku kontroli okazano kopię wniosku z dnia 03.02.2016r. skierowanego drogą elektroniczną przez skrzynkę kontaktową PeUP do Burmistrza Miasta Łędziny o przesłanie notatki z dnia 29.12.2015r z wysłuchania pracownika w dniu 29.12.2015 przez Burmistrza Miasta (na okoliczność realizacji współpracy z firmą Archiwum-Novum). W odpowiedzi na wniosek, dotyczący przesłania notatki z dnia 29.12.2015, pracodawca pismem z dnia 17.02.2016 podpisanym przez [imię] poinformował, iż: „notatka jest dokumentem wewnętrznym, rozumianym jako informacja o charakterze roboczym i nie podlega udostępnieniu”. W piśmie wskazano ponadto: „stosownie do stanowiska Trybunału Konstytucyjnego informuję, iż nie wszystkie dokumenty stanowią informację publiczną, a tym samym nie podlegają udostępnieniu”.

W okazanej kopii akt osobowych [imię] nie stwierdzono notatek służbowych dotyczących pracownika, z wyjątkiem notatki z dnia 22.04.2016 z niedoręczenia pisma w sprawie rozwiązania stosunku pracy - nr pisma (nr BA.2121.29.2016.).

Przepis § 6 ust. 2 pkt 2 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. Nr 62, poz. 286 ze zmianami) zezwala na gromadzenie w części B akt osobowych dokumentów dotyczących nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika. Przepis ten używa sformułowania "w tym", co oznacza, że jest to wyczerpujące przykładowe.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003r., IPK 295/02, LEX nr 122176 stwierdzono, że "pracodawca ma prawo dokumentowania niewywiązywania się przez pracownika z jego obowiązków. Pracownik nie może zatem żądać zniszczenia i zaprzestania gromadzenia takiej dokumentacji jako dotyczącej przebiegu jego zatrudnienia. Może on natomiast żądać włączenia tej dokumentacji do akt osobowych i nakazania pracodawcy dalszego gromadzenia ich w ramach tych akt".

2. Wprowadzanie w życie zmian do regulaminu pracy po dokonaniu uzgodnień z zakładową organizacją związkową, w trybie przewidzianym w przepisach art. 104² Kodeksu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104² § 1, § 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:

W toku kontroli ustalono, że przed dokonaniem ww. zmian do treści Regulaminu pracy, w dniu 15.01.2016r. do organizacji związkowej skierowano pismo w sprawie przeprowadzenia uzgodnień. Strony negocjowały treść proponowanych zmian do regulaminu pracy w ramach szeregu spotkań oraz wymiany korespondencji.

W piśmie z dnia 16.03.2016r., skierowanym do Burmistrza Miasta Łęczyny - Organizacja Zakładowa NSZZ Solidarność UM Łęczyny proponuje termin negocjacji na temat zmian do regulaminu pracy na dzień 22.04.2016r. poza godzinami pracy. Pismem z dnia 25.03.2016r., nr BA.2001.13.2016 Burmistrz Miasta Łęczyny proponuje Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny termin negocjacji w sprawie zmian do regulaminu pracy na dzień 31 marca 2016r. o godz. 14.00. Pismem z dnia 29.03.2016r. Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny poinformowała Burmistrza Miasta Łęczyny, iż wskazany przez pracodawcę w dniu 25.03.2016r. przyspieszony termin negocjacji tj. 31.03.2016r. nie jest możliwy do przyjęcia z uwagi na „wcześniejsze plany Pełnomocnika – Przedstawiciela Zarządu Regionu, którego obecność, jak również profesjonalne wsparcie jest niezbędne z uwagi na wagę podejmowanych tematów”. W piśmie z dnia 31.03.2016r., nr BA.2001.14.2016 skierowanym do organizacji związkowej Burmistrz Miasta Łęczyny informuje m.in. o konieczności równoczesnego rozpatrzenia proponowanych zmian w regulaminie pracy i ponownie wnosi o zaopiniowanie całej treści przedstawionego projektu zarządzenia wraz z załącznikami, bądź niezwłoczne ustalenie terminu negocjacji w tym zakresie, nie później niż do dnia 08.04.2016r. W odpowiedzi z dnia 7.04.2016r. Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny informuje Burmistrza Miasta Łęczyny, iż w całości podtrzymuje stanowisko z dnia 25.05.2016r. zgodnie, z którym „z wolą obydwu stron na pierwszym spotkaniu negocjacyjnym ustalono kolejny termin negocjacji projektu zarządzenia dotyczącego zmian w regulaminie pracy na 22.04.2016r. w godz. od 14.00 do 15.00 tj. poza godzinami pracy urzędu”. W piśmie organizacja związkowa wskazuje ponadto, że z uwagi na pilność sprawy zatwierdzono bez negocjacji wnioski o zwolnienie od pracy na dziecko do lat 14. Wskazano w piśmie także na przyczyny, które uniemożliwiają zatwierdzenie pozostałych zmian do regulaminu pracy. W kolejnym piśmie z dnia 20.04.2016r. (data wpływu do UM Łęczyny 21.04.2016r.) Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny informuje Burmistrza Miasta Łęczyny, iż termin negocjacji wyznaczony na 22.04.2016r. dotyczący projektu zarządzenia w sprawie zmian w regulaminie pracy nie odbędzie się z uwagi na nieplanowane wcześniej okoliczności angażujące w innym miejscu Pełnomocnika - Przedstawiciela Zarządu Regionu. Ponadto w piśmie organizacja związkowa informuje, iż w związku z tym kolejny termin spotkania zostanie wskazany w terminie późniejszym. W odpowiedzi na pismo organizacji związkowej, które wpłynęło do UM Łęczyny w dniu 21.04.2016r. Burmistrz Miasta Łęczyny informuje, iż wyznacza ostateczny termin spotkania w dniu 26.04.2016r. o godz. 9.00. W piśmie tym jednocześnie wskazuje, iż w przypadku nie uzgodnienia treści projektu zarządzenia we wskazanym terminie zaproponowane zmiany zostaną wprowadzone przez pracodawcę. W odpowiedzi na zaproponowany w piśmie termin spotkania 26.04.2016r. - Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny zwraca się z prośbą do Burmistrza Miasta Łęczyny „o wyznaczenie nowego terminu spotkania z minimum tygodniowym wyprzedzeniem w celu skoordynowania planów wszystkich uczestników spotkania ze strony organizacji związkowej”. Jednocześnie organizacja związkowa informuje, iż w dniu 26.04.2016r. ma miejsce Walne

Zgromadzenie delegatów Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności, które uniemożliwi udział Panu [redacted]. Burmistrz Miasta Łęczyny pismem z dnia 02.05.2016r., nr BA.2001.22.2016 adresowanym do organizacji związkowej informuje, że „uzgodnienie treści proponowanych zmian zostało rozpoczęte w styczniu 2016r.” W treści pisma wskazuje także, iż pierwsze pismo wraz z projektem zarządzenia zostało skierowane do organizacji związkowej w dniu 15.01.2016r. oraz przypomina o ostatecznym terminie spotkania wyznaczonym na 26.04.2016r. W piśmie tym zawarto też informację, że w przypadku nie uzgodnienia treści regulaminu z organizacją związkową w ustalonym terminie, regulamin pracy zostanie wprowadzony przez pracodawcę.

Pracodawca wyznaczył termin spotkania ze związkami zawodowymi na 26.04.2016 - do spotkania nie doszło. Z wyjaśnień [redacted] wynikało, że tym samym pracodawca przyjął, że minął termin na wprowadzenie zmian w Regulaminie w drodze wspólnych uzgodnień z organizacją związkową, stąd doszło do wprowadzenia zmian do Regulaminu pracy. Przystępując do negocjacji strony nie ustaliły terminu, do którego dokonają uzgodnień w kwestii zmian do Regulaminu pracy.

Ustalono, że zarządzenie nr 120.8.2016r. Burmistrza Miasta Łęczyny z dnia 05.05.2016r. weszło w życie 25.05.2016r. Od daty wejścia w życie tj. od dnia 25.05.2016r. do dnia 27.07.2016r. pracownicy korzystali z kart urlopowych wprowadzonych ww. zarządzeniem. Zgodnie z oświadczeniem [redacted] - Kierownika Referatu Kadr, wnioski urlopowe były wykorzystywane do dnia 27.07.2016r. Po tej dacie korzystano z wzoru wniosku obowiązującego do momentu wydania zarządzenia nr 120.8.2016.

Ustalono, że z wniosków urlopowych, o których mowa w zarządzeniu nr 120.8.2016r. Burmistrza Miasta Łęczyny z dnia 05.05.2016r. korzystali m.in. pracownicy: [redacted] w dniu 27.05.2016r., [redacted] w dniu 31.05.2016r., [redacted] w dniu 31.05.2016r., [redacted] w dniach: od 27.05.2016r. - 03.06.2016r., [redacted] w dniu 27.05.2016r., [redacted] w dniu 25.05.2016r., [redacted] w dniu 25.05.2016r., [redacted] w dniu 27.05.2016r.

Ponownie do uzgodnień ze związkami zawodowymi w sprawie zmian do regulaminu pracy pracodawca powrócił we wrześniu 2016r.

Ostatnie zmiany do regulaminu pracy wprowadzono zarządzeniem nr 120.29.2016 z dnia 27.09.2016 r. W dniu 08.03.2017 r. kontrolującemu okazano zarządzenie wydane przez Burmistrza Miasta Łęczyny nr 120.29.2016, z dnia 27.09.2016 r., dotyczące wprowadzenia zmian w obowiązującym regulaminie pracy.

Załącznikiem nr 1 do zarządzenia nr 120.29.2016 r. jest „wniosek o urlop wypoczynkowy, okolicznościowy, szkolny, na żądanie”

Zgodnie z treścią § 4 – „Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Urzędu Miasta”.

Kontrolującemu okazano pismo z dnia 20.09.2016 r. nr BA.2001.29.2016, skierowane przez Burmistrza Miasta Łęczyny p. Krystynę Wróbel do Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Urzędu Miasta Łęczyny, o następującej treści, cyt.: „Ponownie wnoszę o ustalenie terminu, w jakim uzgodnione zostaną zmiany w regulaminie pracy Urzędu Miasta Łęczyny. W załączeniu przesyłam projekt zarządzenia w sprawie zmian w Regulaminie pracy Urzędu Miasta Łęczyny, celem jego uzgodnienia i ustalenia terminu, do jakiego mają być prowadzone uzgodnienia treści zarządzenia. Proponuję wspólnie ustalić ostateczny termin negocjacji w sprawie zmian w regulaminie pracy Urzędu Miasta Łęczyny na dzień 26.09.2016 r. W związku z powyższym zapraszam na spotkanie negocjacyjne w dniu 26 września b.r. na godz. 15: 00 do sali 013 tuż Urzędu. W przypadku braku uwag do przedłożonego zarządzenia proszę o zatwierdzenie jego treści przed ww. terminem. Proszę o ustosunkowanie się do niniejszego pisma w terminie do dnia 23.09.2016 r.”

Na piśmie zamieszczono odręczną adnotację o następującej treści, cyt.: „Potwierdzam uzgodniony termin spotkania w/s zmian w regulaminie pracy UM Łęczyny na dzień 26.09.2016 r.” Pod adnotacją widnieje podpis –

3. Stosowanie się do przepisów art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, określających zasady ochrony stosunku pracy pracowników w nim wskazanych.

Podstawa prawna:

- art.32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881),

Uzasadnienie:

W kopii akt osobowych w części „C” zamieszczono oryginały dokumentów dotyczących rozwiązania stosunku pracy. Przechowywana jest tam odpowiedź Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” UM Łęczyny na pismo pracodawcy z dnia 13.04.2016r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z p. W piśmie z dnia 15.04.2016r., organizacji zakładowa nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z tym pracownikiem. Ustalono, że pismem z dnia 22.04.2016r. skierowanym przez pracodawcę do rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, z podaniem przyczyn o treści identycznej jak w piśmie skierowanym do organizacji związkowej. Pismo zostało doręczone za pośrednictwem poczty polskiej w dniu 10.05.2016r. W dacie rozwiązania umowy o pracę pracownica była przewodniczącą organizacji związkowej. Pracownica była chronionym działaczem związku zawodowego - przewodniczącą organizacji związkowej, o czym pracodawca został powiadomiony.

Zgodnie z 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ustęp 2 tego artykułu stanowi, że ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

4. Odnotowywanie w treści świadectwa pracy godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy oraz wskazywanie, zgodnie ze stanem faktycznym, przypadających w okresie zatrudnienia okresów nieskładkowych.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 2 i § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),
- § 2.1. rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 2292),

Uzasadnienie:

W treści świadectwa pracy wystawionego w dniu 10.05.2016r. w pkt 3.1) odnotowano, że w roku, w którym ustał stosunek pracy pracownik wykorzystał urlop w wymiarze 11 dni, w tym, 2 dni na podstawie art. 167² Kodeksu pracy. Nie odnotowano godzin wykorzystanego urlopu. W okazanym świadectwie pracy wystawionym w dniu 11.05.2016r. odnotowano w pkt 3.1), że w roku, w którym ustał stosunek pracy pracownik wykorzystał urlop w wymiarze 11 dni, w tym, 0 dni na podstawie art. 167² Kodeksu pracy. Nie odnotowano godzin wykorzystanego urlopu. Ponadto w treści świadectwa pracy tego pracownika w pkt 3.9) zapisano okresy nieskładkowe m. in. okres od 15.05.2015r. do 10.06.2015r., 11.06.2015r. do 08.07.2015r., 13.01.2016r. do 18.04.2016r., od 19.04.2016r. do 09.05.2016r. Ustalono, że ostatni okres nieskładkowy przypadął na okres od 19.04.2016r. do 10.05.2016r.

Zgodnie z art. 97 § 2 Kodeksu pracy w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia

uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z art. § 2 ust.1 pkt 17 w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące m.in: urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku, a także okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

W załączniku do rozporządzenia, w którym zamieszczono sposób wypełniania świadectwa pracy odnotowano, że pracodawca wskazuje liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy. Ze sposobu wypełniania świadectwa pracy wynika także, że pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe.

5. Naliczanie pracownikom ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Podstawa prawna:

- art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),
- § 16 -19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli ustalono, że pracownikowi wypłacono w dniu 16.03.2017r. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wys. 7096 zł. zamiast 7273,40 zł. - powstało zaniżenie w wys. 177,40 zł.

W dniu 16.03.2017r. przekazano na konto pracownika kwotę w wys. 130,61 zł. + odsetki 7,31 zł. netto (177,40 zł. brutto) w tytule operacji zapisano „korekta wypłaconego ekwiwalentu”.

Zgodnie z art. 171 § 1 Kodeksu pracy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W § 16 do § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353) określony zasady obowiązujące przy naliczaniu pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

6. Wypłacanie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. w dniu wymagalności świadczenia.

Podstawa prawna:

- art. 171 § 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:

Stwierdzono, że pracodawca nie wypłacił ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy, w dniu ustania stosunku pracy.

Zgodnie natomiast dyspozycją art. 171 § 1 Kodeksu pracy, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W świetle powołanego przepisu pracownik nabywa więc prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 29.03.2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00), „Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.” Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop winien zatem być wypłacony w dacie ustania stosunku pracy, tj. z chwilą, kiedy roszczenie stało się wymagalne.

7. Dostosowanie zapisów zawartych w piśmie okólnym nr 1/ 2015 Burmistrza Miasta z dnia 09.03.2015r. w sprawie zasad zlecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych do przepisów zgodnych z ustawą o pracownikach samorządowych.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 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),
- art. 43.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902),

Uzasadnienie:

Przedłożono pismo okólnie nr 1/ 2015 Burmistrza Miasta z dnia 09.03.2015r. w sprawie zasad zlecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W § 3 ww. pisma odnotowano, że praca w godzinach nadliczbowych, wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy, może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy. Zgoda musi być wyrażona na piśmie. Zlecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych stanowi załącznik nr 1.

§ 6 stanowi, że sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych ustala z pracownikiem bezpośredni przełożony, kierując się przy tym względami organizacyjnymi oraz zasadami racjonalizacji i celowości.

W § 8 odnotowano, że zamiast wynagrodzenia może być pracownikowi udzielony czas wolny: na wniosek pracownika lub bez wniosku pracownika w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

W § 9 zapisano, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych w związku z udziałem w posiedzeniach Komisji stałych i Sesjach Rady Miasta Łędziny udzielenie pracownikowi czasu wolnego od pracy musi nastąpić nie później niż w terminie jednego tygodnia.

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

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).

[RHK]

STARSZY INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć inspektora pracy)
mgr Renata Herda-Kozłowska

