

Ostrołęka, dnia 31.05.2022 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 150446-53-K015-Ws01/22



220531100532189150446

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
Oddział w Ostrołęce
Wpłynęło do wystania
Data 02.06.2022
Podpis

p. Melchior M. Sierpinski
06.06.2022 r.



PP/0009343/2022

2022-06-06
Starostwo Powiatowe w Makowie Mazowieckim

p. M. Berkowska
wypis z piśmie
podawanych
7.06.2022 r.

STAROSTWO POWIATOWE W MAKOWIE
MAZOWIECKIM
UL. RYNEK 1
06-200 MAKÓW MAZOWIECKI

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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 9,11,19.05.2022 r.

wnoszę o:

1. Ustalenie obowiązującej w zakładzie pracy pory nocnej obejmującej 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

Podstawa prawna:

- art.29 § 3, art 151⁷ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

W treści Regulaminu Pracy określono, że pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 21.00 a 07.00. Nie określono precyzyjnie 8 godzinnej pory nocnej. Zgodnie z art. 151(7) § 1 kodeksu pracy pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Wspomniany przepis daje pracodawcy możliwość dookreślenia, na jakie dokładnie godziny ma przypadać pora nocna obowiązująca jego pracowników. Mówi się tu z jednej strony o 8 godzinach, a z drugiej – o 10-godzinny przedziale czasu między godzinami 21.00 a 7.00. Tak więc pracodawca może ustalić, że pora nocna będzie u niego przypadać np. między godzinami 21.00 a 5.00, 21.30 a 5.30, 22.00 a 6.00, czy też między 23.00 a 7.00. W związku z powyższym wnoszę jak w sentencji wniosku.

2. Niezlecanie pracy w godzinach nadliczbowych pracownikom niepełnosprawnym w przypadku braku zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą.

Podstawa prawna:

- art. 15, art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że zlecono pracę w godzinach nadliczbowych w dniach od 02.05.2022 r. do 08.05.2022 r. pracownicy Halinie Ryczkowskiej posiadającej orzeczenie o

lekkim stopniu niepełnosprawności. Przedłożono zaświadczenie lekarskie lekarza medycyny pracy z dnia 12.05.2022 r. stwierdzające, że pracownica może pracować w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Z powyższego wynika, że zaświadczenie lekarskie zostało wystawione po wydaniu pracownicy polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Niezatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.

Podstawa prawna:

- art.128 § 3 pkt 1, art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, że pracownicy zlecano pracę w godzinach nadliczbowych. Zlecona praca w godzinach nadliczbowych była rekompensowana w dniu, w którym wystąpiła:

- w dniu 02.05.2022 r. pracownica świadczyła pracę w godzinach od 08:00 do 15.00 oraz od 18:30 do 19:30 łącznie 8 godzin,
- w dniu 04.05.2022 r. pracownica świadczyła pracę w godzinach od 08:00 do 15.00 oraz od 18:30 do 19:30 łącznie 8 godzin,
- w dniu 05.05.2022 r. pracownica świadczyła pracę w godzinach od 08:00 do 15.00 oraz od 18:30 do 19:30 łącznie 8 godzin,
- w dniu 06.05.2022 r. pracownica świadczyła pracę w godzinach od 08:00 do 13.00 oraz od 18:30 do 19:30 łącznie 7 godzin,

Pracownica świadczyła pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, nie została przekroczona dobową norma czasu pracy, łączny czas pracy nie przekraczał 8 godzin w dobie pracowniczej.

Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy z 2 czerwca 2008r. w sprawie doby pracowniczej (GPP – 302-4560-264/08/PE) „...przez dobę pracowniczą należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nie ma zatem prawnej możliwości takiego sporządzania rozkładów czasu pracy, aby pracownik dwukrotnie rozpoczynał pracę w tej samej dobie w rozumieniu tego przepisu. Takie praktyki stanowią bowiem obejście przepisów o przerywanym systemie czasu pracy, gdyż tylko w tym systemie istnieje faktyczna możliwość dwukrotnego rozpoczynania pracy (...).

W kontrolowanym podmiocie stosowany jest podstawowy system czasu pracy, w związku z powyższym dwukrotne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie pracowniczej stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy.

4. Stosowanie przerywanego systemu czasu pracy po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 139 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

W toku kontroli stwierdzono, że zlecenie pracownicy pracy w godzinach nadliczbowych nie bezpośrednio po zakończonej pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, powoduje przerwę w pracy w ciągu doby. Praca w godzinach nadliczbowych została zlecona w związku z decyzją Wojewody Mazowieckiego dotyczącą zorganizowania i prowadzenia na terenie powiatu makowskiego miejsc zakwaterowania, wyżywienia, opieki socjalnej oraz opieki psychologicznej dla uchodźców z Ukrainy. Czynności wykonywane przez pracownicę dotyczyły codziennego monitorowania sytuacji w powiecie oraz sporządzanie i przysyłanie raportów o ilości uchodźców w poszczególnych obiektach ich zakwaterowania. Czynności wykonywane w godzinach 18:30 do 19:30 oraz w soboty, niedziele i święta wykonywane były w formie zdalnej. Z powyższego wynika, że praca ma charakter ciągły od 02.05.2022 r. i nie można jej przypisać cech incydentalności właściwych dla pracy w godzinach

nadliczbowych. Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

W kontrolowanym podmiocie nie wprowadzono przerywanego systemu czasu pracy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

W związku z powyższym wnoszę jak w sentencji wniosku.

5. Wskazywanie w treści informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia danych zgodnych z przepisami prawa pracy w zakresie norm czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3, art. 129 § 1, art. 135 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

W treści informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 06.05.2022 r. udzielonej pracownicy (zatrudnionej w wymiarze czasu pracy 3/4) wskazano, że pracownicę obowiązują normy czasu pracy: dobowy 6 godzin i tygodniowy 30 godzin przeciętnie w tygodniu. Z powyższego wynika, że wskazano obowiązujące pracownicę dobowe wymiary czasu pracy, a nie normy czasu pracy określone w art. 129 kodeksu pracy. Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin, a tygodniowy przeciętnie 40 godzin. Od normy czasu pracy należy odróżnić wymiar czasu pracy, który określa czas, w jakim pracownik zobowiązał się pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Oznacza on rzeczywistą liczbę godzin, którą pracownik powinien przepracować w skali doby, tygodnia oraz okresu rozliczeniowego. Bardzo często 8-godzinna norma czasu pracy stanowi równocześnie wymiar czasu pracy. Sytuacja wygląda inaczej w przypadku niepełnoetatowych pracowników oraz pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy. W związku z powyższym dobowy wymiar może zostać wydłużony lub skrócony jednak dobowy wymiar czasu pracy pozostaje niezmienny i wynosi 8 godzin.

W związku z powyższym wnoszę jak w sentencji wniosku.

6. Poinformowanie pracownicy o przysługującej jej długości okresu wypowiedzenia, wskazując w treści informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia konkretne dane.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

W treści informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownicy nie wskazano konkretnie jaki okres wypowiedzenia przysługuje pracownicy – wskazano wszystkie okresy wypowiedzenia obowiązujące w kodeksie pracy właściwe dla umów zawartych na czas określony i nieokreślony. Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,

- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
 - 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
 - 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
 - 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,
- a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian.

7. Wskazywanie w treści ewidencji czasu pracy informacji zgodnych ze stanem faktycznym w zakresie godzin pracy.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

Na podstawie ewidencji czasu pracy za 2022 r. pracownicy stwierdzono, że godziny pracy wskazane w ewidencji nie są zgodne z faktycznym czasem pracy. Np. w dniu 02.05.2022 r. wskazano, że pracownica świadczyła pracę 08.00 – 19.30, faktyczny czas pracy pracownicy trwał w godzinach od 08:00 do 15.00 oraz od 18:30 do 19:30 łącznie 8 godzin.

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).

[JP]

STARSZY INSPEKTOR PRACY

Specjalista

mgr Justyna Bedzich

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić