

Bydgoszcz, dnia 01.08.2024 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020134-53-K016-Ws01/24



240729143155467020134



GMINA BIAŁE BŁOTA

UL. SZUBIŃSKA 7
86-005 BIAŁE BŁOTA

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 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 9,11,15,19,25.07.2024 r.

wnoszę o:

1. Zamieszczenie w treści regulaminu pracy katalogu przyczyn umożliwiających zmianę harmonogramu pracy zgodnego z rozkładami pracy ustalonymi w regulaminie

Podstawa prawna:

- art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

Przepisy prawa pracy nie regulują materii zmiany grafików w trakcie ich obowiązywania. Co nie oznacza, że jest to zabronione, o ile zmiana nie narusza przepisów o czasie pracy. Według stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy, co do zasady zmiana grafiku pracownika jest dopuszczalna, gdy przewidują taką możliwość przepisy zakładowe, w szczególności regulamin pracy. Regulamin pracy może więc stanowić podstawę prawną praw i obowiązków stron stosunku pracy związanych ze zmianą grafiku. Warto, aby znalazły się w nim przepisy dotyczące wprowadzania zmian:

- kto może zmienić grafik,
- w jakiej formie należy poinformować pracowników,
- z jakim wyprzedzeniem pracodawca powinien poinformować pracownika o nowych dniach i godzinach pracy w harmonogramie.

2. Zamieszczenie w treści regulaminu pracy wszystkich zasad dotyczących organizacji czasu pracy pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy w tym między innymi w zakresie zasad tzw. wyjść prywatnych

Podstawa prawna:

- art. ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

W toku kontroli ujawniono, że pracodawca wydał polecenie służbowe nr 1/2019 z dnia 4.03.2019 w sprawie organizacji, odpracowywania czasu wyjść prywatnych określające zasady korzystania z wolnego na załatwienie spraw osobistych.

Kodeks pracy nie definiuje takich pojęć jak „wyjście prywatne” czy „zwolnienie w celu załatwienia spraw osobistych”. Przepisy nie określają również ani treści wniosku o zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw prywatnych, ani zasad jego udzielania, więc warto je sprecyzować w przepisach wewnętrzzakładowych. Przepisy dotyczące wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych nie regulują ani warunków udzielania takiego zwolnienia, ani zasad jego odpracowywania. W efekcie pracodawca może je doprecyzować w przepisach wewnętrzzakładowych, np. układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy

3. Ustalanie harmonogramów czasu pracy zgodnie z przyjętymi w regulaminie pracy rozkładami czasu pracy

Podstawa prawna:

- art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

W treści regulaminu pracy podano rozkłady czasu pracy będące jednocześnie godzinami pracy urzędu. Ustalono na podstawie okazanych dokumentów, że dochodzi do zmian grafików, które wskazują rozkłady czasu pracy nieuwzględnione w regulaminie pracy. W związku z tym, że pracownikowi w przypadku stosowania równoważnego systemu czasu pracy należy sporządzić harmonogram czasu pracy musi on zawierać informacje o rozkładach czasu pracy, z którymi pracownik został zapoznany. Nie można ustalać rozkładów ad hoc w zależności od aktualnych potrzeb. W przypadku nieuprawnionych zmian może dochodzić do polecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Przechowywanie w aktach osobowych wszystkich wymaganych dokumentów w tym także informacji o zapoznaniu pracownika z warunkami zatrudnienia

Podstawa prawna:

- § 3 pkt 2 lit f rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

5. Poinformowanie pracowników o równym traktowaniu w zatrudnieniu z uwzględnieniem katalogu naruszeń zasady równego traktowania, roszczeń pracownika w przypadku występowania elementów nierównego traktowania

Podstawa prawna:

- art. 18^{3d} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

6. Prowadzenie ewidencji czasu pracy w sposób przewidziany w przepisach prawa między innymi poprzez wskazywanie godziny rozpoczynania pracy i godziny zakończenia pracy, liczby godzin nadliczbowych, liczby godzin przepracowanych w dniach wolnych z tytułu przeciętnego pięciodniowego tygodnia pracy

Podstawa prawna:

- § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

7. Nie powierzenie pracownikom pracy dwa razy w tej samej dobie

Podstawa prawna:

- art. ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- art. 128 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

Ustalono na podstawie kontroli czasu pracy za styczeń 2024r., że w dniu 18.01. rozpoczęła prace od 10.00, w dniu 19.01. od 7.30, co spowodowało podjęcie pracy dwa razy w tej samej dobie w wymiarze 2 godzin 30 minut. W ewidencji czasu pracy nie oznaczono jaki był powód zmiany grafiku w taki sposób, że pracownik podjął prace w tej samej dobie. Zgodnie z art.128 § 3 kodeksu pracy przez dobę pracowniczą rozumiemy 24 godziny począwszy od godziny rozpoczęcia pracy. Podjęcie pracy w tej samej dobie generuje prawo pracownika do dodatku za godziny nadliczbowe dobowe w wysokości 50%.

8. Naliczenie i wypłacenie dodatków za prace podjętą dwa razy w tej samej dobie w wymiarze 2 godzi 30 minut

Podstawa prawna:

- art. 128 § 3, art. 151¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

Uzasadnienie jak w pkt 7

9. Zapewnianie pracownikom wykonującym prace w dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy innego dnia wolnego

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

- w przypadku pracowników Urzędu Stanu Cywilnego czas pracy przypadający w soboty nie został zaewidencjonowany w kartach ewidencji czasu pracy w poszczególnych miesiącach. Za prace przy organizacji ślubów pracownicy przygotowujący i przeprowadzający ceremonię nie otrzymują czasu wolnego (nie ujawniono wniosków o udzielenie czasu wolnego) natomiast zgodnie z Zarządzeniem nr 19/2023 Wójta Gminy z dnia 25 kwietnia 2023 r otrzymują dodatek specjalny w wysokości 80 zł za ślub.

Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 12 września 2013 r. Pracownikowi samorządowemu świadczącemu na polecenie przełożonego pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, tj. w sobotę (zgodnie z rozkładem czasu pracy soboty są dniami wolnymi od pracy), należy udzielić innego (całego) dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w którym tę pracę świadczył, w terminie z nim uzgodnionym.

Także w związku ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 14 stycznia 2010 r. pracownikowi samorządowemu, zajmującemu stanowisko zaliczane - w świetle terminologii Kodeksu pracy - do kategorii „zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy” bądź „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, który w przypadkach określonych w art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.) świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje tytułem rekompensaty, według jego wyboru; wynagrodzenie albo czas wolny na zasadach określonych w art. 42 ust. 4 wskazanej ustawy.

Przepis art. 151⁴ Kodeksu pracy nie znajduje w tym zakresie zastosowania.

10. Upoważnienie na piśmie osób biorących udział w pracach komisji socjalnej w zakresie przyznawania pomocy socjalnej do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1b ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Uzasadnienie:

Do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. Powyższy obowiązek wynika z zapisów art. 8 ust. 1b ustawy o funduszu socjalnym.

11. Określanie w harmonogramach czasu pracy oraz ewidencji czasu pracy charakteru dnia wolnego

Podstawa prawna:

- art. 129 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

12. Wskazywanie w przypadku zmiany grafiku pierwotnego, przyczyny jego zmiany

Podstawa prawna:

- art. 129 § 3, art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:

Analiza grafików wykazała, że zmiany grafiku pierwotnego obejmowały planowanie pracy ponad godziny zaplanowane w grafiku pierwotnym bez wskazania przyczyny takiej zmiany. W konsekwencji może to stanowić polecenie pracy w nadgodzinach.

13. Wypłacanie wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę nie później niż 10-go następnego miesiąca pod warunkiem wskazania tej daty jako wypłata zmiennych składników w regulaminie pracy i wynagradzania

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

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).

[MM]

Starszy Inspektor Pracy
Główny Specjalista
mgr Małgorzata Matyszewska

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

(*) – niepotrzebne skreślić