

PAŃSTWO

131

Określenie

60-324

pieczęć nagłówkowa inspektora pracy

Nr rej. 120318-53-K006-Ws01/20



200326083818834120318

Poznań, dnia 26.03.2020 r.

Urząd Miejski w Mosinie

10.04.2020

10257

Ref. Ko

Pali
Marko
Ujarska

URZĄD MIEJSKI MOSINA
UL. PLAC 20 PAŹDZIERNIKA 1
62-050 MOSINA

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): 7,10,21,24,25,26,27,28.02; 3,4,5,6.03.2020 r.

wnoszę o:

1. Nie dopuszczanie do pracy pracowników nieposiadających aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 1-1², § 2, § 4, § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 2067),

Uzasadnienie:

Pracownik podlega wstępnym, okresowym badaniom lekarskim. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 1,2 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043). Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby np. przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (art. 229 § 1¹ pkt 2 cyt. ustawy).

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z 1.04.2020r. (UNP:GIP-20-22686;GIP-GNN.50.2.2020.7): W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495). 2) Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć

wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1 i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu. 3) W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentyisty (Dz. U. z 2019 r. poz. 537, 577, 730 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 278). Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905).

Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika. 1) Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. 2) Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich, innych niż określone w ust. 1 lub badań psychologicznych, wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. 3) Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (art. 31m "ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (..)").

Podczas kontroli w Urzędzie Miejskim w Mosinie stwierdzono, że [imię i nazwisko] od 10.07.2019r. do dnia 18.07.2019r. została dopuszczona do pracy bez ważnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Ostatnie wydane orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 19.07.2019r., ważne do dnia 31.07.2021. Poprzednie orzeczenie lekarskie z dnia 10.07.2017r., ważne było do dnia 10.07.2019r.

Stwierdzono, że [imię i nazwisko] od 25.04.2018r. do dnia 27.05.2018r. został dopuszczony do pracy bez ważnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Ostatnie wydane orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 28.05.2018r., ważne do dnia 28.05.2020. Poprzednie orzeczenie lekarskie z dnia 24.04.2017r., ważne było do dnia 24.04.2018r.

Stwierdzono, że [imię i nazwisko] od 27.02.2019r. do dnia 12.03.2019r. został dopuszczony do pracy bez ważnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Ostatnie wydane orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 13.03.2019r., ważne do dnia 13.03.2022. Poprzednie orzeczenie lekarskie z dnia 26.02.2018r., ważne było do dnia 26.02.2019r.

Stwierdzono, że [imię i nazwisko] została dopuszczona do pracy od 2.09.2019r. do 16.10.2019r. bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy. W aktach osobowy znajduje się kopia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy wydana dla pracownicy z poprzedniego zatrudnienia w [imię i nazwisko] na stanowisku podinspektor ds. ochrony środowiska i gospodarki komunalnej z dnia 2.10.2017r., ważne do dnia 2.10.2019r. W aktach osobowych nie załączono skierowania na podstawie, którego wydano przedmiotowe orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 2.10.2017r. Kontrolowany Urząd Gminy w Mosinie skierował pracownicę na badania okresowe w dniu 10.10.2019r., po którym orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy zostało wydane w dniu 17.10.2019r., ważne do 17.10.2021r.

2. Zapoznanie [imię i nazwisko] z przepisami o równym traktowaniu w zatrudnieniu, a także udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 94¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.). Podczas kontroli ustalono, że w kontrolowanym Urzędzie Miejskim w Mosinie pracownicy są zapoznawani z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu poprzez udostępnienie przepisów wynikających z kodeksu pracy oraz pisemne potwierdzenie pracownika zapoznania się z nimi, które następnie powinno być wpięte do akt osobowych pracownika. Stwierdzono, że _____ oraz _____ nie zapoznano z przepisami o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

3. Wskazywanie w treści świadectwa pracy, w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, strony stosunku pracy składającego oświadczenie woli w tej sprawie.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 2 oraz § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1289 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1709),

Uzasadnienie:

Świadectwo pracy powinno zawierać informację o trybie i podstawie prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - informację o stronie stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia (§ 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1289 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1709).

Stwierdzono, że w świadectwie pracy z dnia 31.01.2020r. wydanemu _____ nie podano, która strona stosunku pracy złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

4. Usuwanie odpisu zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.

Podstawa prawna:

- art. 113 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu (art. 113 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043)).

W kopii akt osobowych _____ znajduje się zawiadomienie o ukaraniu karą porządkową z dnia 30.05.2012r. Stwierdzono, że nie usunięto z części B akt osobowych odpisu zawiadomienia po roku nienagannej pracy.

5. Powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wyłącznie w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 8 oraz art. 42 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 42 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043) wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Podczas kontroli stwierdzono, że ; w okresie trwania trzy miesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę, zobowiązano do wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz do stawienia się w pracy po ustaniu przyczyn niewykonywania pracy. Ponadto na podstawie art. 42 § 4 k.p. w okresie do dnia upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, tj.30.11.2019r. przeniesiono pracownika do pracy w Referacie Organizacyjnym. Stwierdzono, że w treści powierzenia pracownikowi innej pracy nie wskazano przyczyny, która miała być uzasadnioną potrzebą pracodawcy.

Możliwość skorzystania przez ustawodawcę z tego rozwiązania uzależniona jest od łącznego spełnienia określonych przesłanek. Przede wszystkim musi być to w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy. Warto podkreślić, że określenie "uzasadnione potrzeby zakładu pracy" oznacza uzasadnione potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki - komórki organizacyjnej zakładu pracy, do pracy w której pracownik został skierowany (Wyrok SN z 8.8.1979 r., I PR 55/79, OSNC Nr 2/1980, poz. 30).

Pracownik ma prawo kwestionować twierdzenie, że powierzenie mu okresowo innej pracy niż określona w umowie o pracę jest podyktowane uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy, i okoliczność ta podlega ocenie. Jeżeli jednak, kwestionując ją, zaprzestaje świadczenia pracy, a twierdzenia swojego nie udowodni, wówczas ponosi konsekwencje takiego postępowania (wyrok SN z 18.8.1976 r., I PR 103/76, OSP Nr 3/1978, poz. 44).

W przypadku powierzenia innej pracy w Referacie Organizacyjnym nie określono jaka miałyby to być praca oraz nie wskazano przyczyny, która miała być uzasadnioną potrzebą pracodawcy. Przez co ograniczono pracownicy możliwość kwestionowania i oceny, że powierzenie jej okresowo innej pracy niż określona w umowie o pracę, jest podyktowane uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy.

6. Ustalenie w treści regulaminu pracy: systemu czasu pracy, przyjętego sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy, a także uwzględnienie okresu, w którym pracownik jest uprawniony do korzystania z urlopu wypoczynkowego, przy ustalaniu rocznego limit godzin nadliczbowych wyższego niż 150 godzin.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2 i 9 oraz art. 150 § 1 oraz art. 151 § 3 i § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- art. 42 ust. 1 oraz art. 43 § 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 104 § 1 k.p. regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

"(..) 2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy; (...) 9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy".

Zgodnie z art. 151 § 3 i § 4 k.p. "Liczba godzin nadliczbowych (..) nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę (..) jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3". Zwiększając limit godzin nadliczbowych należy pamiętać o tzw. normie łączonej (art. 131 K.p.). Określa ona maksymalny

tygodniowy czas pracy danego pracownika, który nie może przekroczyć łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Maksymalna liczba godzin nadliczbowych w ciągu roku kalendarzowego nie może w związku z tym przekroczyć dla pracownika zatrudnionego na pełen etat 416 godzin (52 tyg. x 8 godz.). Maksymalny roczny limit godzin nadliczbowych wynosi 416, z zastrzeżeniem, że gdy pracownik w danym roku skorzystał z urlopu wypoczynkowego albo był nieobecny z przyczyn usprawiedliwionych, realna liczba godzin nadliczbowych powinna odpowiednio ulec obniżeniu (Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z 7 grudnia 2009 r. w sprawie limitu godzin nadliczbowych u kierowców GPP-417/501-4560-12/09/PE/RP). Departament Prawa Pracy MPiPS wyjaśnił, w kwestii ustalania rocznego maksymalnego limitu godzin nadliczbowych, aby ustalać niższą dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych niż 416, która według resortu wynosi 384 albo 376 godzin w zależności od długości rocznego urlopu wypoczynkowego, do którego uprawniony jest pracownik (Pismo z dnia 13 listopada 2008 r., Departament Prawa Pracy MPiPS (znak pisma: DPR-II-079-612/TW/08).

Podczas kontroli w Urzędzie Miejskim w Mosinie stwierdzono, że ustalony roczny limit godzin nadliczbowych (416 godzin) nie uwzględnia okresu, w którym pracownik jest uprawniony do korzystania z urlopu wypoczynkowego. Ponadto ustalono, że od listopada 2019r. jako sposób potwierdzenia obecności w pracy wprowadzono obowiązek używania kart magnetycznych przy rozpoczęciu i zakończeniu pracy. Taki sposób potwierdzania obecności w pracy nie został ujęty w treści obowiązującego regulaminu pracy.

Zgodnie z art. 150 § 1 k.p. systemy czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

W dniu 18.02.2020r. okazano do kontroli zmianę do Regulaminu Pracy wprowadzoną Zarządzeniem Nr SG.00501.454.2013.JOK Burmistrza Gminy Mosina z dnia 23.09.2013r., gdzie § 15 regulaminu pracy otrzymał nowe brzmienie: „W Urzędzie Miejskim oraz Gminnym Centrum Informacji (dalej „GCI”) obowiązuje system ruchomego czasu pracy” (§ 15 ust. 1). Stwierdzono, że kontrolowany Urząd Miejski w Mosinie nie ustalił obowiązującego pracowników systemu czasu pracy, ponieważ ruchomy czas pracy, wynikający z art. 140¹ k.p. jest formą ruchomego rozkładu czasu pracy, a nie jest systemem czasu pracy. Rozkład ruchomego czasu pracy może obowiązywać niezależnie od systemu czasu pracy. Oznacza to, że nie ogranicza się go jedynie do podstawowego systemu. Może on być z powodzeniem stosowany także w równoważnym, czy też w zadaniowym systemie czasu pracy. Zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282) regulamin pracy jednostki, o której mowa w art. 2, określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie. "W świetle art. 42 ust. 1 u.p.s. regulamin pracy jednostki, o której mowa w art. 2 u.p.s., określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie. Regulaminy pracy służą więc ustalaniu organizacji czasu pracy i porządku w procesie pracy. Określając porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w regulaminie pracy, należy to uczynić w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie (...). Regulamin pracy reguluje zatem istotne prawa i obowiązki pracodawcy samorządowego i pracowników samorządowych dotyczące organizacji czasu pracy. W szczególności kwestie dotyczące organizacji pracy (...) systemów czasu pracy dla poszczególnych stanowisk pracy, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu pracy, pory nocnej, przyjętego sposobu potwierdzania przez pracownika przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, itp. powinny być szczegółowo uregulowane w regulaminie pracy obowiązującym w każdej jednostce samorządowej (...). Zgodnie z ogólnym odesłaniem w art. 43 ust. 1 u.p.s. do przepisów kodeksu pracy, w świetle art. 129 k.p. w podstawowym systemie czasu pracy czas pracy pracowników samorządowych nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 k.p. (...). Pracodawcy samorządowi mogą wprowadzać inne systemy czasu pracy oprócz podstawowego systemu czasu pracy. Stosując inne systemy czasu pracy, pracodawcy samorządowi mogą okresy rozliczeniowe zmieniać na zasadach określonych w kodeksie pracy. Oznacza to, że w samorządowych jednostkach organizacyjnych możliwa jest organizacja czasu pracy przewidująca wykonywanie pracy przez więcej niż pięć dni

w ciągu tygodnia i więcej niż 40 godzin tygodniowo przy równoczesnym ustaleniu odpowiednio mniejszej liczby dni i godzin pracy w innych tygodniach okresu rozliczeniowego, przy zachowaniu niezbędnej liczby dni wolnych od pracy. Katalogu systemów czasu pracy pracowników samorządowych nie należy zatem traktować jako zamkniętego. Oznacza to, że pracodawca samorządowy ma możliwość sięgania w tym zakresie, w razie spełnienia ustawowych przesłanek, do innych systemów czasu pracy zawartych w kodeksie pracy, jeśli nie narusza to wyraźnego zakazu i nie jest sprzeczne z charakterem pracy pracowników samorządowych. Ustawodawca oszedł bowiem w pragmatyce samorządowej od sztywnych norm czasu pracy oraz podstawowego systemu czasu pracy, dając możliwość pracodawcom samorządowym wprowadzania bardziej elastycznych systemów czasu pracy. Dotyczy to zwłaszcza równoważnych systemów czasu pracy (art. 135 i n. k.p.), systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.), systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). (...) Pracodawca samorządowy ma możliwość wprowadzenia jednego z równoważnych systemów czasu pracy, odpowiedniego dla organizacji pracy w strukturach samorządowych. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją kodeks pracy zezwala na stosowanie równoważnego rozkładu czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. Może to nastąpić przy zachowaniu 40-godzinnej normy tygodniowej w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca (okres rozliczeniowy może być przedłużony do trzech miesięcy). W rozkładach tych czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż trzy miesiące. Trudno natomiast wprowadzić w samorządowych jednostkach organizacyjnych niektóre systemy, np. system pracy weekendowej czy skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.). Wprowadzenie określonego systemu czasu pracy powinno służyć bowiem zapewnieniu obywatelom załatwiania spraw w dogodnym dla nich terminie. Szczególne systemy czasu pracy powinny zostać wprowadzone we właściwym dla nich trybie (Sokołowska Anna, Szewc Tomasz, Szewczyk Helena, Organizacja czasu pracy oraz czas pracy w nocy, niedziele i święta w urzędach i innych samorządowych jednostkach organizacyjnych; Opublikowano: LEX/el. 2011)".

7. Rzetelne prowadzenie dokumentacji ewidencja czasu pracy, zawierającej informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy; liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej; liczbie godzin nadliczbowych; dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia; liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia; rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
- rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy; wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Podstawa prawna:

- Art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- Art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),
- § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

W sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (art. 43 ust. 1 u.o.p.s.).

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 (art. 149 § 1 k.p.).

Ewidencja czasu pracy powinna zawierać informacje o: – liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy; – liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej; – liczbie godzin nadliczbowych; – dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia; – liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia; – rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy; – rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy; – wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w

pracy (§ 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

Podczas kontroli stwierdzono przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. W okazanych do kontroli ewidencjach czasu pracy nie podaje się informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej. Podaje się dobowy wymiar czasu pracy, w tym wymiar pracy w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono przypadki nie podawania informacji o faktycznym wymiarze przepracowanych godzin pracy, np.: W ewidencji czasu pracy

wskazano, że świadczyła pracę w dobie pracowniczej w dniu 30.12.2018r. w łącznym wymiarze 13 godzin, gdzie na podstawie zapisów wideo wynika, że świadczyła pracę przez co najmniej 16 godzin (tj. od godz. 7.54 do godz. 00.40) – nie uwzględniono również pracy w porze nocnej; Podobnie w ewidencji czasu pracy

wskazano, że świadczył pracę w dobie pracowniczej w dniu 30.12.2018r. w łącznym wymiarze 13 godzin, gdzie na podstawie zapisów wideo wynika, że świadczył pracę przez co najmniej 17 godzin (tj. od godz. 8.59 do godz. 2.10) – nie uwzględniono również pracy w porze nocnej; W ewidencji czasu pracy

w dniu 2.09.2019r. podano, że pracownik świadczył pracę w wymiarze 8 godzin. Z ewidencji czasu pracy nie wynika, aby w dniu 2.09.2019r.

świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast w wykazie godzin nadliczbowych podano, że pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w dniu 2.09.2019r. od 17.20 do 22.00. W ewidencji czasu pracy podano, że pracownik w dniu 3.09.2019r. świadczył pracę przez 12 godzin, w tym w 4 godzinach nadliczbowych. Natomiast z rejestru godzin nadliczbowych wynika, że świadczył pracę przez 5 godzin nadliczbowych od 17.00 do 22.00.; Z listy obecności za czerwiec 2019r. wynika, że w dniu 26.06.2019r.

świadczyła pracę od godz. 7.30 do 15.30, a z ewidencji czasu pracy wynika, że w dniu 26.06.2019r.

świadczyła pracę przez 14 godzin, w tym w wymiarze 6 godzin nadliczbowych. w dniu 26.06.2019r. nie miała wykazanej pracy w godzinach nadliczbowych w rejestrze godzin nadliczbowych wyjść prywatnych; Ustalono, że w dniu 20.08.2019r.

świadczyła pracę podczas trwania zwolnienia lekarskiego od godz. 15.00, co nie zostało ujęte w rocznej karcie ewidencji czasu pracy; W stosunku do

świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień 2019r. stwierdzono, że pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w dniu 30.09.2019r. w wymiarze 30 min., co nie zostało ujęte w ewidencji czasu pracy. Na liście obecności ujęto pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 30 min. w dniu 30.09.2019r. o godz. 8.30 – 17.00.

8. Nie zatrudnianie w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej pracowników bez ich zgody, jeżeli opiekują się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia, a pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, nie delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Podstawa prawna:

- Art. 178 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- Art. 42 ust. 2 i 3 oraz art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),

Uzasadnienie:

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. Przepisu nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz, bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat (art. 42 ust. 2 i c u.o.p.s).

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p).

Podczas kontroli stwierdzono przykłady naruszeń w/w przepisów. Np.

złożyła oświadczenie z dnia 15.01.2017r. jako rodzic opiekujący się dzieckiem do 8 lato (art. 42

ust. 3 ust. o pracownikach samorządowych) o nie wyrażeniu zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, zatrudnienia w porze nocnej, zatrudnienia w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p.) oraz zamiarze korzystania ze zwolnienia od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wychowywaniem dziecka do 14 lat. Ustalono, że oświadczenie nie zostało zmieniono do dnia zakończenia zatrudnienia. Stwierdzono, że pomimo w/w oświadczenie była w 2019r. dopuszczana do pracy w godzinach nadliczbowych oraz była delegowania poza stałe miejsce pracy w związku z wykonywaniem podróży służbowych. W aktach osobowych nie było zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, a ustalono, że opiekuje się dzieckiem do 8 roku życia. Stwierdzono, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. w oświadczeniu rodzica / opiekuna dziecka z dnia 1.08.2017r. nie określił czy wyraża zgodę / czy nie wyraża zgody na pracę: w godzinach nadliczbowych; zatrudnienie w porze nocnej; zatrudnienie w systemie przerywanego czasu pracy; delegowanie poza stałe miejsce pracy. Stwierdzono, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

9. Określanie, przy dokonywaniu zmian rozkładu czasu pracy, czy dokonywana zmiana godzin otwarcia Urzędu wpłynie na zmianę rozkładu czasu pracy pracowników.

Podstawa prawna:

- Art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),

Uzasadnienie:

Regulamin pracy jednostki określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie (art. 42 ust. 1 u.o.p.s). Podczas kontroli stwierdzono, że wydano Zarządzenie Nr BG 0050.49.2019 Burmistrza Gminy Mosina z dnia 21.03.2019r. w sprawie dni wolnych od pracy pracowników Urzędu Miejskiego w Mosinie. W § 2 podano, że Urząd Miejski w Mosinie w dniach 3 i 10 grudnia 2019r. będzie czynny w godzinach od 7.00 do 16.00, natomiast w dniu 31.12.2019r., będzie czynny w godzinach od 7.00 do 13.00. Stwierdzono na podstawie wyjaśnienia z dnia 27.02.2020r., że na podstawie § 2 cyt. zarządzenia pracownikom zmieniono rozkład czasu pracy w dniu 3 i 10.12.2019r., poprzez wydłużenie pracy pracowników do godziny 16.00, w ten sposób, aby mogli w dniu 31.12.2019r. pracować w skróconym rozkładzie czasu pracy do 13.00. Stwierdzono, że z treści § 2 cyt. zarządzenia nie wynika, że zmieniono rozkład czasu pracy pracowników, a jedynie godziny otwarcia Urzędu Miejskiego w Mosinie.

10. Zrekompensowanie oraz pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych za okres niepodlegający przedawnieniu oraz ustalenie wymiaru niezrekompensowanej pracy w godzinach nadliczbowych dla pozostałych pracowników za okres niepodlegający przedawnieniu, w celu jej zrekompensowania.

Podstawa prawna:

- Art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

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 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282). "W świetle art. 42 ust. 4 (...), pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze. Zgodność tego przepisu z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. oraz z art. 4 ust. 2 Europejskiej karty społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. potwierdził ostatnio

Trybunał Konstytucyjny (...). Na wniosek pracownika czas wolny może być udzielony bezpośrednio przed lub po urlopie wypoczynkowym. Jeśli jednak pracownik samorządowy nie złoży takiego wniosku lub też wniosek pracownika nie będzie mógł być uwzględniony z przyczyn obiektywnych, czasu wolnego udziela się na zasadach ogólnych w innym terminie. Oznacza to, że zasadą jest oddawanie czasu wolnego w okresie rozliczeniowym i tylko na wniosek pracownika samorządowego może to nastąpić „bezpośrednio przed lub po urlopie wypoczynkowym” (...). Kolejnym problemem jest rekompensata z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dla pracownika samorządowego, któremu pracodawca samorządowy nie zdażył udzielić czasu wolnego, ponieważ wcześniej strony rozwiązały stosunek pracy. W takim przypadku byłemu pracownikowi samorządowemu należy się rekompensata pieniężna w formie odszkodowania w wysokości normalnego wynagrodzenia za pracę (...) Szewczyk Helena, "Rekompensata za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przez pracowników samorządowych" - Opublikowano: LEX/el. 2014". Podczas kontroli stwierdzono przykłady, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie została właściwie zrekompensowana, np.:

W badanym okresie rozliczeniowym obejmującym okres od 1.11.2019r. do 31.12.2020r.

wpracowała nowe 49 godzin nadliczbowych, które do końca okresu rozliczeniowego nie zostały zrekompensowane czasem wolnym lub wynagrodzeniem. Na podstawie okazanej do kontroli ewidencji czasu pracy za 2019r. ustalono, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 286 godzin i 25 min. Natomiast zrekompensowano udzieleniem czasu wolnego 168 godzin i 15 min. Za pozostały czas pracy w godzinach nadliczbowych w 2019r. tj. 118 godzin i 10 minut nie wypłacano pracownicy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.;

W okresie rozliczeniowym listopad – grudzień 2019r. wg. ewidencji czasu pracy przepracował 50 godzin nadliczbowych, za co zostało mu zrekompensowane czasem wolnym 3 godziny wolnego udzielone do końca okresu rozliczeniowego w dniu 20.12.2019r. W związku z powyższym stwierdzono, że nie udzielono do końca grudnia 2019r.

czasu wolnego za 47 godzin pracy, ani nie wypłacano wynagrodzenia. Na podstawie okazanej do kontroli ewidencji czasu pracy za 2019r. ustalono, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 278,5 godziny. Natomiast zrekompensowano udzieleniem czasu wolnego 145 godzin i 50 min. Za pozostały czas pracy w godzinach nadliczbowych w 2019r. tj. 132 godziny i 40 minut nie wypłacano wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

w okresie rozliczeniowym listopad – grudzień 2019r. wg. ewidencji czasu pracy przepracował 4 godz. 15 min. nadliczbowych, za co zostało mu zrekompensowane czasem wolnym w wymiarze 3 godzin wolnego udzielone do końca okresu rozliczeniowego. Na podstawie okazanej do kontroli ewidencji czasu pracy za 2019r. ustalono, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w łącznym wymiarze 51 godzin 45 min. Natomiast zrekompensowano udzieleniem czasu wolnego 43 godzin i 5 min. W związku z powyższym stwierdzono, że zarówno w badanym okresie rozliczeniowym jak i w całym 2019r. w pełni nie zrekompensowano pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych, czasem wolnym w tym samym wymiarze lub wynagrodzeniem, w ten sposób, że do zrekompensowania za 2019r. pozostało 8 godzin i 40 min. pracy w godzinach nadliczbowych.

11. Zapewnienie w każdej dobie prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Podstawa prawna:

- art. 132 § 1 w zw. z art. 128 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 § 1 k.p.). Przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 k.p.). Stwierdzono przypadki nie zapewnienia prawa do 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku np.: W związku z pracą w dniu 30.12.2019r. od godz. 7.54 do co najmniej godz. 0.40 w dniu 31.12.2019r. nie zapewniono w dobie

pracowniczej, która rozpoczęła się w dniu 30.12.2019r. 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Ponadto nieprzerwany 11 godzinny odpoczynek dobowy pomiędzy godziną zakończenia pracy w dniu 30/31.12.2019r. (0.40), a rozpoczęciem pracy w dniu 31.12.2019r. (7.34), został również skrócony do nie więcej niż 6 godzin. i 56 min; Stwierdzono, że w związku z pracą w dniu 30.12.2019r. od godz. 8.59 do godz. 2.10 w dniu 31.12.2019r. nie zapewniono

w dobie pracowniczej, która rozpoczęła się w dniu 30.12.2019r. 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Ponadto nieprzerwany 11 godzinny odpoczynek dobowy pomiędzy godziną zakończenia pracy w dniu 30/31.12.2019r. (2.10), a rozpoczęciem pracy w dniu 31.12.2019r. (9.00), został również skrócony do nie więcej niż 6 godzin. i 50 min.

12. Naliczenie i wypłacenie oraz dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę za okres niepodlegający przedawnieniu oraz ustalenie wymiaru czasu pracy w porze nocnej dla pozostałych pracowników za okres niepodlegający przedawnieniu, w celu jej zrekompensowania dodatkiem do wynagrodzenia.

Podstawa prawna:

- Art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),

Uzasadnienie:

W sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282). Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043). "Pracownikom samorządowym świadczącym stale pracę w porze nocnej dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje obok normalnego wynagrodzenia. W stosunku do pracowników samorządowych wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek z tytułu pracy w porze nocnej może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej (...). Dodatek za pracę w porze nocnej należy się pracownikowi samorządowemu niezależnie od normalnego wynagrodzenia lub czasu wolnego, jeśli praca w porze nocnej świadczona jest jednocześnie w godzinach nadliczbowych nawet wyjątkowo (sporadycznie, incydentalnie), czyli nie jest świadczona stale (...)/Sokołowska Anna, Szewc Tomasz, Szewczyk Helena, Organizacja czasu pracy oraz czas pracy w nocy, niedziele i święta w urzędach i innych samorządowych jednostkach organizacyjnych

Opublikowano: LEX/el. 2011/". Stwierdzono przypadki nie zrekompensowania pracy wykonywanej w porze nocnej. Np. świadczyła pracę w porze nocnej w dniu 30/31.12.2019r. od godz. 22.00 w dniu 30.12.2019r. do godz. 00.40 w dniu 31.12.2019r., za co nie naliczono i nie wypłacono dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.;

świadczył pracę w porze nocnej w dniu 30/31.12.2019r. od godz. 22.00 w dniu 30.12.2019r. do godz. 2.10 w dniu 31.12.2019r., za co nie naliczono i nie wypłacono dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

13. Terminowe wypłacanie należności z tytułu podróży służbowych.

Podstawa prawna:

- art. 77⁵ § 1 i § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 2 i § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167),

Uzasadnienie:

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (art. 77⁵ § 1 k.p.). Z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują: 1) diety; 2) zwrot kosztów: a) przejazdów, b) dojazdów środkami komunikacji miejscowej, c) noclegów, d) innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży (§ 2 i § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej). Podczas kontroli stwierdzono, że rozliczyła 3 podróże służbowe w terminie 14 dni od ich zakończenia, tj. w dniu 21 i 23.08.2020r. Pracodawca wypłacił rozliczenie jednym przelewem w dniu 3.10.2019r. na łączną kwotę 124,96 zł. Na podstawie pisemnego oświadczenia Przemysława Mielocha (Burmistrza) z dnia 28.02.2020r. ustalono, że rozliczenia podróży służbowych dla pozostałych pracowników za miesiąc sierpień 2019r. oraz wrzesień 2019r. były rozliczane terminowo. Ustalono, że u kontrolowanego delegacje wypłacane terminowo to takie, które są wypłacone w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, pod warunkiem rozliczenia się pracownika z podróży służbowej w terminie 14 dni od jej odbycia.

14. Wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Podstawa prawna:

- art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy - w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego powstaje w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 1976 r. (I PRN 71/76, OSNCP 1977/5-6, poz. 97), zgodnie z którym pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Podczas kontroli stwierdzono przypadki nieterminowego wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy: Dla w związku z ustaniem zatrudnienia w dniu 30.09.2019r., ekwiwalent pieniężny za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 2281,68 zł brutto (1609,66 zł netto), został wypłacony w dniu 7.10.2019r.; Dla w związku z ustaniem zatrudnienia w dniu 31.01.2020r. ekwiwalent pieniężny za 4 dni (32 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 1001,92 zł brutto (706,74 zł netto) został 5.02.2020r.; Dla / w związku z ustaniem zatrudnienia w dniu 27.01.2020r. ekwiwalent pieniężny za 3 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 498 zł brutto (351,05 zł netto) został wypłacony w dniu 5.02.2020r.; Dla w związku z ustaniem zatrudnienia w dniu 31.12.2019r. ekwiwalent pieniężny za 10 dni (80 godzin) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 2249,46 zł brutto (1586,36 zł) został wypłacony w dniu 3.01.2020r.

15. Wypłacanie odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Podstawa prawna:

- Art. 8 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r. poz. 1969),

Uzasadnienie:

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 5 i 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). "Jeżeli z woli stron następuje skrócenie okresu wypowiedzenia, to roszczenie o odprawę powstaje w dacie, którą wskazano jako dzień rozwiązania stosunku pracy na mocy czynności prawnej skracającej okres wypowiedzenia" (Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1990 r., I PR 297/90, SP 4/91 s. 23); "Odsetki za opóźnienie z wypłatą odprawy przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy" (Wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 806); ""Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z wyłącznej inicjatywy pracodawcy, a następnie zawarł z dotychczasowym pracodawcą umowę o współpracy jako samozatrudniony, przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - z dniem zawarcia porozumienia stron" I PK 123/17. Wypłata odprawy powinna nastąpić w dniu rozwiązania stosunku pracy. W przypadku opóźnienia z jej wypłatą pracownik ma prawo żądania wypłaty odsetek. Podczas kontroli stwierdzono, że odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wypłacono w dniu 7.02.2020r., a z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę w dniu 31.01.2020r.

16. Przestrzeganie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Podstawa prawna:

- Art. 18^{3a} § 1; art. 18^{3b} § 1; art. 18^{3c} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji

zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} k.p).

Przedłożono do kontroli oświadczenie Przemysława Mielocha (Burmistrza) z dnia 28.02.2020r., gdzie w pkt 2 sporządzono zestawienie wynagrodzeń i innych składników wynagrodzenia wypłaconych za okres od stycznia 2019r. do sierpnia 2019r. dla [redacted] oraz [redacted] (zatrudnionych w tym okresie w jednym Referacie). Ustalono, że od 1.09.2018r. była zatrudniona jako [redacted] (na czas nieobecności [redacted]), a [redacted] do 30.04.2019r. była zatrudniona na stanowisku Podinspektora, a od 1.05.2019r. na stanowisku Inspektora. Na podstawie przedłożonego zestawienia oraz analizy angażów wynikających z treści akt osobowych ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze [redacted] wzrastało: w kwietniu 2019r. – 3300 zł brutto; w maju 2019r. – 4000 zł brutto, a w czerwcu 2019r. – 4400 zł brutto. Wynagrodzenie zasadnicze [redacted] w tym samym okresie pozostało na poziomie 4000 zł brutto. W ten sposób w czerwcu 2019r. różnica wynagrodzenia zasadniczego na korzyść [redacted] wyniosła 400zł, czyli 10 % wynagrodzenia [redacted]. Podczas kontroli ustalono, że w okresie porównywania wynagrodzeń [redacted] była kierownikiem referatu. [redacted] w badanym okresie nie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Z dokumentów okazanych do kontroli, a znajdujących się w kopii akt osobowych, nie wynika również, aby w porównywanym okresie [redacted] ukarana była kara porządkową, lub nie wykonywała swoich obowiązków. Zarzuty względem jakości pracy [redacted] nie wynikają również z pozwu Urzędu Miejskiego w Mosinie z dnia 8.10.2019r. wobec niej, a z pisma procesowego pełnomocnika Urzędu Miejskiego w Mosinie z dnia 12.02.2020r., który na tą okoliczność wskazywał konieczność przesłuchania świadków. Ponadto również z analizy dokumentów okazanych do kontroli, znajdujących się w aktach osobowych, nie wynika, aby [redacted] w porównywanym okresie zajmowała się kierowaniem Referatu, lub znacznie zwiększono jej zakres obowiązków. Nadto ustalono, że obu pracownicą wypłacane był w badanym okresie porównywalna ilość dodatków specjalnych i w zbliżonej wysokości, za wyjątkiem dodatku specjalnego dla [redacted] w wysokości 1024,77 zł brutto w ramach realizacji projektu „Zmniejszenie nadmiernej i niekontrolowanej presji turystycznej na gatunki i siedliska na terenach chronionych (..)” (od stycznia do maja 2019r.). W badanym okresie [redacted] otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 100zł. Wynagrodzenie zasadnicze [redacted] w okresie od kwietnia do maja 2019r. przewyższyło wynagrodzenie [redacted], a z okazanych dokumentów wynika, że [redacted] wykonywała pracę co najmniej taką jak [redacted]. Z tym, że [redacted] kierowała działem, w tym pracą [redacted].

17. Sporządzenie i wdrożenie procedury przeciwdziałania mobbingowi.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). "Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska (..)" Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 35/11. Podczas kontroli stwierdzono, że w kontrolowanym Urzędzie Miejskim w Mosinie nie ma regulaminu przeciwdziałania mobbingowi oraz wewnętrznej polityki antymobbingowej. Na podstawie przesłuchania [redacted] w dniu 22.02.2020r., w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym, podjęto informację, że [redacted] będąc pracownikiem Urzędu Miejskiego w Mosinie w czerwcu 2019r. zgłosiła Tomaszowi Łukowiakowi (zastępcy Burmistrza) sprzeciw wobec zachowań Przemysława Mielocha (Burmistrza) oraz [redacted], które w ocenie [redacted]

zmierzały m.in. do obniżenia jej kompetencji zawodowych oraz prowadziły do nieuprawnionego komentowania jej życia prywatnego.

Przemysław Mieloch (Burmistrza) w pisemnym oświadczeniu z dnia 28.02.2020r. potwierdził, że zgłosiła Tomaszowi Łukowiakowi (zastępcy Burmistrza) zachowania, które nazwała mobbingiem, ze strony pracowników, np.

Wg. oświadczenia burmistrza zachowania te miały polegać na obgadywaniu ;, poruszaniu spraw dotyczących jej życia osobistego. Następnie Tomasz Łukowiak przekazał informację o zarzutach do Przemysława Mielocha. Przemysław Mieloch oświadczył, że wyjaśnił sprawę i uznał, że zachowanie było nieetyczne, plotkarskie, ale nie nosiły znamion mobbingu.

Do kontroli nie przedłożono informacji, wyjaśnień, notatek służbowych itp. dotyczących sposobu w jaki Przemysław Mieloch (Burmistrz) „wyjaśnił sprawę” zarzutów

Przemysław Mieloch nie wskazał w oświadczeniu, czy zarzuty kierowane przez dotyczyły również Jego zachowań wobec byłej pracownicy. Zastępca Burmistrza Gminy Mosina Tomasz Łukowiak oświadczył, że zarzuty byłej pracownicy nie dotyczyły zachowań Burmistrza (Przemysława Mielocha).

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).

[DA]

Inspektor Pracy

mgr Dariusz Andrzejewski

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

(*) – niepotrzebne skreślić