

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-158 Katowice, ul. Owocowa 6 - 6a
Sekretariat tel. (32) 604 12 14, fax (32) 604 12 50
040238
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040238-53-K020-Ws01/21



220220181830688040238

WOJEWÓDZKI OŚRODEK RUCHU DROGOWEGO
W KATOWICACH

WPEŁNIŁO DNIA:

25-02-2022

586/2022

15.02.2022

D - RK / D - KW

T

Katowice, dnia 21.02.2022 r.

WOJEWÓDZKI OŚRODEK RUCHU
DROGOWEGO
UL. FRANCUSKA 78
40-507 KATOWICE

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 2019 r. poz. 1251) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 1,7,9,29.12.2021 r.; 5,19,31.01; 2.02.2022 r.

WNOSZĘ O:

1. Zaktualizowanie obowiązującego Regulaminu Pracy w części dotyczącej:
 - sposobu wypłaty wynagrodzenia do aktualnie obowiązującego stanu prawnego w tym zakresie.
 - faktycznie stosowanych rozkładów czasu pracy obowiązujących w poszczególnych oddziałach.

Podstawa prawna:

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

Uzasadnienie:

Ustalono, że w § 31 ust 3 Regulaminu Pracy jest zawarty zapis o treści: – „wypłaty wynagrodzeń dokonuje się w siedzibie Pracodawcy – w dziale księgowości, w godzinach od 7.00 do 15.00. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie może być wypłacone na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.”

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. (art 86 par.3 KP).

Ponadto stwierdzono, iż w poszczególnych Oddziałach są faktycznie stosowane odmienne rozkłady czasu pracy niż określone w Regulaminie Pracy.

2. Rzetelne i zgodne z przepisami prowadzenie indywidualnie dla każdego pracownika ewidencji czasu pracy, zawierającą godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Podstawa prawna:

- § 6 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:

Zgodnie z powołanym przepisem, indywidualna ewidencja czasu pracy winna zawierać informacje w zakresie:

- 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,
 - czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.
- Czynności kontrolne wykazały, iż prowadzona ewidencja czasu pracy nie zawiera informacji w zakresie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Stan taki narusza powołane przepisy.

3. Bezwzględne przestrzeganie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym poprzez udzielanie pracownikom dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym, w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy.

Podstawa prawna:

- 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),
- art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały, że w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach „egzaminatorów” pracodawca nie przestrzega zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stan taki narusza powołane przepisy.

4. Zaprzestanie stosowania systemu przerywanego czasu pracy w odniesieniu do pracowników technicznych, wykonujących pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 139 § 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:

Czynności kontrolne wykazały, że w stosunku do pracowników technicznych świadczących pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu

pracy (tj. w sobotę), stosowano system przerywanego czasu pracy, pomimo braku podstawy prawnej do jego stosowania. Stan taki narusza powołane przepisy.

5. Naliczenie i wypłacenie wszystkim uprawnionym pracownikom technicznym wykonującym pracę w roku 2021, w dniach wolnych od pracy tj. soboty (w stosunku do których zastosowano bez podstawy prawnej przerywany system czasu pracy) - stosowne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika sytemu i rozkładu czasu pracy. (w tym: [REDAKTED]-07,28.08.21r, [REDAKTED]-21.08,04.09.2021r, [REDAKTED]-28.08., 27.11.2021r, [REDAKTED]-04.09.21r.).

Podstawa prawna:

- art 151§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- art 151^{1§} 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:

Czynności kontrolne wykazały, że pracownikom technicznym świadczącym pracę w dniu wolnym tj. w sobotę, w stosunku do których zastosowano bez podstawy prawnej przerywany system czasu pracy, udzielono innego dnia wolnego w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie zrekompensowano jednak pracy wykonywanej ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z faktycznie obowiązującego pracownika sytemu i rozkładu czasu pracy (obowiązujący sytem podstawowy-8h). W związku z powyższym koniecznym jest ustalenie wszystkich osób uprawnionych oraz naliczenie i wypłacenie stosownego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy tj. 8 godzin.

6. Dokonanie analizy faktycznego czasu pracy pracowników technicznych wykonujących pracę w dniach wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy tj. w sobotę. W sytuacji stwierdzenie wykonywania pracy ponad obowiązujący dobowy wymiar czasu pracy - naliczenie i wypłacenie stosownego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 151§ 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

Uzasadnienie:

Na podstawie okazanych List obecności pracowników technicznych oraz egzaminatorów stwierdzono, że pracownicy techniczni zatrudniani w dni wolne tj. w soboty w celu „obsługi technicznej prowadzonych w tym dniu egzaminów”, do zadań których należało min. przygotowanie samochodów do egzaminów oraz ich zabezpieczenie po wykonanych egzaminach, otwarcie oraz zamknięcie ośrodka terenowego, kończą pracę przed faktycznym zakończeniem egzaminów.(egzaminatorzy rozpoczynają pracę w różnych godzinach - co sumarcznie przekracza często 8 godzin).

Mając na uwadze cel oraz zadania do wykonania w związku ze zleceniem pracy w dniu wolnym, koniecznym jest dokonanie analizy faktycznego czasu pracy pracowników technicznych, zaś w sytuacji stwierdzenia pracy w godzinach nadliczbowych naliczenie i wypłacenie stosownego wynagrodzenia.

7. Bezwzględne przestrzeganie obowiązku sporządzania rozkładów czasu pracy danego pracownika w taki sposób aby pracownik nie rozpoczynał pracy dwukrotnie w ciągu doby pracowniczej.

Podstawa prawna:

- 128§ 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:

Zgodnie z art 128§3 Kodeksu pracy, przez dobę dla celów rozliczania czasu pracy należy rozumieć kolejne 24 godziny, rozpoczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Czynności kontrolne wykazały liczne przypadki naruszenia ww. przepisu.

8. Zapewnienie zleceniobiorcom, zatrudnionym na podstawie umowy zawartej na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia, co najmniej raz w miesiącu w kwocie wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Podstawa prawna:

- art 8a ust.6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),
- art. 112 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1509),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 8 a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Zgodnie z art. 112 kodeksu cywilnego termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca.

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).

[_ _]

(*) – niepotrzebne skreślić

STARSZY INSPEKTOR PRACY

 mgr Beata Siała
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

