

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
.....040070.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040070-53-K017-Ws01/22



Katowice, dnia 09.09.2022 r.

WOJEWÓDZKI OŚRODEK RUCHU DROGOWEGO
W KATOWICACH
WPEŁNYŁO DNIA:

14-09-2022

2969/2022

D/D-ek PKU
14.09.2022

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): 1,2,5,6,7,8.09.2022 r.

wnoszę o:

1. Przyznawanie pracownikom konkretnej kategorii zaszeregowania określającej wysokość miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w przypadku, gdy do danego stanowiska przypisanych jest więcej, niż jedna kategoria zaszeregowania lub stawka dodatku funkcyjnego.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 2, 3, 4 Załącznika nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 11 sierpnia 2021 r. ,

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono przypadki przyznania pracownikom określonej wysokości wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego bez wskazania kategorii zaszeregowania i stawki dodatku funkcyjnego, na podstawie których została ustalona wysokość tych świadczeń.

Dotyczy to przykładowo ██████████ zatrudnionej na stanowisku inspektor ds. egzaminów i obsługi klienta. Strony stosunku pracy ustaliły, w formie pisemnej, wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 3.748,00 zł brutto, dodatku funkcyjnego na 300,00 zł brutto, od dnia 01.04.2022 r. (pismo z dnia 12.04.2022 r.). Ww. stanowisko pracownica zajmuje od dnia 04.04.2019 r. W piśmie z dnia 04.04.2019 r. dotyczącym zmiany stanowiska na obecnie zajmowane wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.700,00 zł brutto (dodatek funkcyjny przyznano w wysokości 300,00 zł brutto). W ww. pismach nie wskazano przyznanej pracownicy kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 11.08.2021 r. „Taryfikator zaszeregowania i kwalifikacji pracowników” stanowisko „inspektor” zostało zaliczone do kategorii zaszeregowania I-IV. Z załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 11.08.2021 r. „Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników” wynika, że w przypadku kategorii I wynagrodzenie zasadnicze zostało określone jako „Minimalne wynagrodzenie – nie niższe niż ogłoszone w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku kategorii II – „Minimalne – 3.800,00 zł; kategorii III od 3.200 zł do 4.000 zł; kategorii IV od 4.000 zł do 5.000 zł. Z powyższego wynika, że wynagrodzenie zasadnicze pracownicy mieści się w II i III kategorii zaszeregowania.

Podobna sytuacja wystąpiła w przypadku [REDAKTOWANE] zatrudnionego na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych. Ww. stanowisko pracownik zajmuje od dnia 01.01.2022 r. W pisemnym porozumieniu stron z dnia 30.12.2021 r., na mocy którego strony stosunku pracy zmieniły trwającą umowę o pracę w ten sposób, że zmianie uległo stanowisko zajmowane przez pracownika na: inspektor ds. zamówień publicznych, wynagrodzenie zasadnicze ustalono na 3.600,00 zł brutto, dodatek funkcyjny: 1.100,00 zł brutto. Od dnia 01.04.2022 r. strony ustaliły, w formie pisemnej, następujące warunki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze 3.748,00 zł brutto, dodatek funkcyjny 1.100,00 zł brutto (pismo z dnia 12.04.2022 r.). W ww. pisemnych porozumieniach nie wskazano kategorii zaszeregowania pracownika (w zakresie wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego). Zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 11.08.2021 r. „Taryfikator zaszeregowania i kwalifikacji pracowników” stanowisko „inspektor” zostało zaliczone do kategorii zaszeregowania I-IV. Z załącznika nr 3 do ww. regulaminu wynagradzania „Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników” wynika, że w przypadku kategorii I wynagrodzenie zasadnicze zostało określone jako „Minimalne wynagrodzenie – nie niższe niż ogłoszone w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku kategorii II – „Minimalne – 3.800,00 zł”, kategorii III od 3.200 zł do 4.000 zł, kategorii IV od 4.000 zł do 5.000 zł.

Z powyższego wynika, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika mieści się w II i III kategorii zaszeregowania. Dodatek funkcyjny mieści się zarówno w I, jak i II stawce dodatku.

To samo dotyczy [REDAKTOWANE] zatrudnionej w okresie od 01.02.2022 r. do dnia 30.04.2022 r. jako specjalista ds. pracowniczych. Pracownica była zatrudniona na okres próbny, za wynagrodzeniem 4.000,00 zł brutto, przy czym od dnia 01.04.2022 r. wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone do kwoty 4.204,00 zł brutto (ustalenia stron w ww. zakresie zostały sporządzone w formie pisemnej). W ww. piśmie nie wskazano kategorii zaszeregowania. W umowie o pracę z dnia 01.02.2022 r., zawartej na okres próbny, również nie wskazano kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 11.08.2021 r. „Taryfikator zaszeregowania i kwalifikacji pracowników” stanowisko „specjalista” zostało przypisane do kategorii zaszeregowania III-V. Z załącznika nr 3 do powołanego regulaminu wynagradzania „Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników” wynika, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynosi:

III kategoria zaszeregowania: 3.200 zł – 4.000 zł,

IV kategoria zaszeregowania: 4.000 zł – 5.000 zł,

V kategoria zaszeregowania: 4.000 zł – 6.000 zł.

Z powyższego wynika, że wynagrodzenie pracownicy mieściło się, do dnia 31.03.2022 r. we wszystkich z ww. kategorii zaszeregowania, od dnia 01.04.2022 r. – w kategorii IV i V.

Zasady wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach określa Regulamin wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 11 sierpnia 2021 r., przyjęty Zarządzeniem Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach Nr 42/VIII/2021 z dnia 11 sierpnia 2021 r.

W myśl postanowień ww. regulaminu:

§ 2

1. Zaszeregowaniem jest przyznanie pracownikowi nowoprzyjętemu kategorii zaszeregowania oraz odpowiadającej tej kategorii stawki miesięcznej na podstawie obowiązujących taryfikatorów kwalifikacyjnych i tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego stanowiącego załączniki do Regulaminu wynagradzania.

§ 3

1. Przeszeregowania i awansowania pracowników mogą być dokonywane w ramach stawek zaszeregowania i kwalifikacji w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia.

2. Przeszeregowaniem jest przyznanie pracownikowi wyższej stawki osobistego zaszeregowania w ramach kategorii określonej w tabeli zaszeregowania i kwalifikacji dla danego stanowiska.

§ 4

1. Awansowaniem jest przyznanie pracownikowi wyższej kategorii osobistego zaszeregowania w ramach kategorii określonej w tabeli stawek zaszeregowania i kwalifikacji dla danego stanowiska pracy.

2. Przyznanie wyższej kategorii osobistego zaszeregowania winno być związane z podwyżką stawki osobistego zaszeregowania (...).

Zasady zaszeregowania, przeszerowania oraz awansowania pracowników ujęte w załączniku nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 11 sierpnia 2021 r, są takie, jak zawarte w załączniku nr 4 do poprzednio obowiązującego Regulaminu wynagradzania Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 29.04.2014 r.

Z powyższego wynika, że przyznanie pracownikowi konkretnej kategorii zaszeregowania określającej wysokość miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w przypadku, gdy do danego stanowiska przypisanych jest więcej, niż jedna kategoria zaszeregowania lub stawka dodatku funkcyjnego jest niezbędne w celu kształtowania wysokości wynagrodzenia pracownika, jak również wynika z powołanych wyżej wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy, zawartych w Regulaminie wynagradzania.

Dodać należy, że wskazanym byłoby także informowanie pracownika o przyznanej kategorii zaszeregowania i stawce dodatku funkcyjnego - w celu przekazania pracownikowi pełnej informacji dotyczącej wysokości należnego mu wynagrodzenia za pracę.

2. Pisemne informowanie pracowników o warunkach zatrudnienia w wymaganym przepisami prawa pracy zakresie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że w aktach osobowych pracownika [REDAKTOWANE] znajduje się pisemna informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 16.05.2019 r., w związku z umową o pracę zawartą przez pracownika z Wojewódzkim Ośrodkiem Ruchu Drogowego w Katowicach w dniu 15.05.2019 r. na okres próbny, stanowisko: pracownik obsługi technicznej. W ww. piśmie dotyczącym warunków zatrudnienia (art. 29 § 3 K.p.), w części „wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego” – nie podano informacji. Informacja o wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu znajduje się w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia z dnia 30.12.2021 r.

Zgodnie z przepisem art. 29 § 3 K.p. 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.

3. Sporządzanie planów urlopów obejmujących prawidłowy wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, z wyłączeniem części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 163 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że wystąpiły przypadki objęcia planem części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² (tzw. urlopu na żądanie). Powyższe stwierdzono w odniesieniu do:

- [REDAKTOWANE] urlop należny za 2022 r. – 20 dni, urlop zaległy – 6 dni, urlop zaplanowany - 26 dni.

[REDAKTOWANE] urlop należny za 2022 r. – 26 dni, urlop zaległy – 1 dzień, urlop zaplanowany - 26 dni.

[REDAKTOWANE] urlop należny za 2022 r. – 26 dni, urlop zaległy – 3 dni, urlop zaplanowany – 28 dni,

[REDAKTOWANE] urlop należny za 2022 r. – 26 dni, urlop zaległy – 2 dni, urlop zaplanowany – 26 dni,

[REDAKTOWANE] urlop należny za 2022 r. – 26 dni, urlop zaległy – 3 dni, urlop zaplanowany - 29 dni.

Ponadto stwierdzono ujęcie w planie wykorzystania urlopu większej liczby dni urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo w danym roku kalendarzowym. Dotyczy to planu wykorzystania urlopu wypoczynkowego [REDAKTOWANE] sporządzonego na rok 2021. W planie urlopów wskazano, że pracownikowi przysługuje 26 dni urlopu wypoczynkowego (i tyle dni urlopu wypoczynkowego objęto planem urlopów), podczas gdy pracownik nabył prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego.

W myśl przepisu art. 163 § 1 Kodeksu pracy urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

4. Ponowne obliczenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, do których stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego - z uwzględnieniem prawidłowo ustalonej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia; w przypadku zaniżenia wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy lub innych świadczeń, o których mowa wyżej - wypłacenie pracownikom oraz osobom, których stosunek pracy ustał, stosownych kwot, stanowiących różnicę pomiędzy należnościami wypłaconymi, a przysługującymi - za okres nieobjęty przedawnieniem roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5, art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 8 ust. 1 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 trakcie kontroli stwierdzono, że przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego w podstawie wymiaru ww. świadczenia uwzględnia się zmienne składniki wynagrodzenia należne za trzy miesiące poprzedzające miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, a nie wypłacone w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Zgodnie z rozporządzeniem 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):

§ 7. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

§ 8. 1. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Ponowne obliczenie wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy dokonane w trakcie kontroli wykazało przypadek jego zaniżenia. Zachodzi zatem prawdopodobieństwo, z uwagi na

przyjętą metodę obliczania tego wynagrodzenia, że mogą wystąpić inne przypadki zniżenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, do których stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Z tych względów wnosi się o przeliczenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, jak również wypłacenie uprawnionym pracownikom oraz osobom, których stosunek pracy ustał, stosownych kwot stanowiących różnicę pomiędzy świadczeniami wypłaconymi a przysługującymi. Zgodnie bowiem z przepisem art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany prawidłowo i terminowo wypłacać wynagrodzenie za pracę.

Okres przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy określa przepis art. 291 § 1 K.p.

5. Przechowywanie w części B akt osobowych pisemnych wniosków pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego.

Podstawa prawna:

- § 3 pkt 2 lit q 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 trakcie kontroli wystąpił przypadek nieprzedstawienia wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego, przy czym z okoliczności sprawy nie wynika, aby urlop bezpłatny został udzielony bez tego wniosku. W związku z powyższym wskazać należy, że w myśl § 3 pkt 2 lit q 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), dokumenty związane z udzielaniem urlopu bezpłatnego (art. 174 i art. 1741 Kodeksu pracy) przechowuje się w części B akt osobowych.

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).

[IT]

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Katarzyna Tuchowska

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

(*) – niepotrzebne skreślić

