

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej.:15202/K036/Ws01/2007'

WAŻNE

Warszawa, dnia 7.07.2007r.

WPLYNEŁO	
Urząd Miasta i Gminy w Łomiankach	
2007 -06- 28	
L.dz. 5722	podpis <i>Wojt</i>

Ilość załączników-.....1.....

**Burmistrz
Urzędu Miasta i Gminy w Łomiankach
ul. Warszawska 115
05-092 Łomianki**

WYSTĄPIENIE

Działając na podstawie art. 9 pkt 5 w związku z art. 21 pkt. 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 z późn. zm.), wnoszę o:

1. Niezwłoczne uzupełnienie regulaminu pracy o ustalenia dotyczące długości okresu rozliczeniowego, systemu czasu pracy dla pracowników Straży Miejskiej oraz OSP (kierowcy-konserwatorzy), czasu wypłaty wynagrodzenia oraz sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.
2. Dostosowanie do obowiązujących przepisów prawa pracy, zawartych w regulaminie pracy uregulowań dotyczących dni wolnych od pracy.
3. Niezwłoczne przeprowadzenie kontroli wewnętrznej, za okres 3 lat wstecz od daty kontroli inspektora pracy, w celu ustalenia czy pracownicy którzy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, otrzymali należne z tego tytułu wynagrodzenie, a w przypadku, gdyby pracownikom tym nie wypłacono wynagrodzenia należnego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wnoszę o jego niezwłoczne naliczenie i wypłacenie. O wynikach kontroli wewnętrznej i podjętych działaniach proszę poinformować inspektora pracy.
4. W przypadku zatrudniania pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalenie w umowie o pracę, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. W przypadku podawania w umowie o pracę długości okresu wypowiedzenia, podawanie go w wymiarze zgodnym z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
6. Nie dopuszczanie do pracy pracowników nie posiadających orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
7. Zaniechanie zamieszczania w świadectwie pracy informacji o wypłaceniu ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.
8. Podawanie w świadectwie pracy liczby dni i godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.
9. Terminowe wydawanie świadectw pracy.
10. Niezwłoczne przeprowadzenie kontroli wewnętrznej za okres 3 lat wstecz od daty kontroli inspektora pracy, w celu ustalenia, czy pracownikom, którzy nie wykorzystali w całości przysługującego im urlopu wypoczynkowego, naliczono i wypłacono należny

z tego tytułu ekwiwalent. W przypadku ustalenia, że należy ekwiwalent nie został naliczony i wypłacony, wnoszę o niezwłoczne naliczenie i wypłacenie należnego ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. O wynikach kontroli wewnętrznej i podjętych działaniach proszę poinformować inspektora pracy.

Uzasadnienie

Ad. 1 ÷ 2.

W UMiG utworzono regulamin pracy. W okazanym kontrolującemu regulaminie pracy zawarto zapis „czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, przy uwzględnieniu 39 dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym.” Nie ustalono długości okresu rozliczeniowego.

Dla pracowników Straży Miejskiej oraz OSP (kierowcy-konserwatorzy) nie ustalono systemu i rozkładu czasu pracy. Nie określono czasu wypłaty wynagrodzenia oraz sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Zgodnie z art. 104¹ Kodeksu pracy, uregulowania dotyczące tych kwestii powinny być zawarte w regulaminie pracy.

W art. 129 § 1 Kodeksu pracy, zawarto zapis, że pracownicy powinni świadczyć pracę w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, ponieważ w roku kalendarzowym jest 52 tygodnie pracy, wypada więcej dni wolnych niż podane w regulaminie pracy 39 dni.

Ad. 3.

W okazanym kontrolującemu regulaminie pracy zawarto zapis „czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, przy uwzględnieniu 39 dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym.” Rozkład czasu pracy ustalono:

- poniedziałek w godz. 9:00 – 17:00,
- wtorek – piątek w godz. 8:00 – 16:00.

Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy, do celów rozliczania czasu pracy przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Powyższy rozkład czasu pracy powoduje, że w dobie pracowniczej rozpoczynającej się w poniedziałek o godz. 9⁰⁰, a kończącej się we wtorek o godz. 9⁰⁰ pracownicy świadczą pracę po 9 godzin na dobę, co skutkuje pracą w godzinach nadliczbowych i zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy, powoduje konieczność wypłacenia stosownego dodatku.

Ad. 4 ÷ 5.

– zatrudniony na okres próbny od 2.04.2007r. do 30.06.2007r., (krótszy niż 3 miesiące) na stanowisku Audytor Wewnętrzny, w wymiarze 1/2 etatu. W umowie o pracę nie ustalono liczby godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia (dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych z art. 151¹ Kodeksu pracy), jako okres wypowiedzenia podano dwa tygodnie.

Zgodnie z art. 151 § 5 Kodeksu pracy, strony określają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach

nadliczbowych.

Zgodnie z art. 34 Kodeksu pracy, dla umów o pracę zawartych na okres próbny dłuższy niż 2 tygodniem a krótszy niż 3 miesiące okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień.

Ad. 6.

– zatrudniony na okres próbny od 2.04.2007r. do 30.06.2007r., na stanowisku Audytor Wewnętrzny, w wymiarze 1/2 etatu. Zaświadczenie lekarskie z przeprowadzonych badań wstępnych wystawiono w dniu 1.06.2007r.

– zatrudniony na okres próbny od 16.04.2007r. do 15.07.2007r., na stanowisku Inspektor w Referacie Promocji – Rzecznik Prasowy, w wymiarze pełnego etatu. Zaświadczenie lekarskie z przeprowadzonych badań wstępnych wystawiono w dniu 1.06.2007r.

Zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu pracy, pracodawca nie może dopuszczać do pracy pracowników, którzy nie posiadają aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Ad. 7 ÷ 10.

– rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.03.2007r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracownicę. W wydanym świadectwie pracy zawarto informację o wypłaceniu ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy, nie podano liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

– rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 16.02.2007r. za porozumieniem stron. W wydanym pracownicy świadectwie pracy nie określono liczby godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

– rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 6.04.2007r. za porozumieniem stron. W wydanym pracownicy świadectwie pracy nie określono liczby godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, natomiast zawarto informację o wypłaceniu ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. W 2007r. pracownicy przysługiwał urlop proporcjonalny w wymiarze 7 dni, pracownica za 2007r. wykorzystwała 2 dni urlopu wypoczynkowego w naturze i otrzymała ekwiwalent za 3 dni nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Do dnia kontroli tj. 1.06.2007r. pracownicy nie naliczono i nie wypłacono ekwiwalentu za 2 dni nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2007r. W dniu 5.06.2007r. pracownicy wypłacono 86,63 zł netto z tytułu ekwiwalentu za 2 dni nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

– rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.03.2007r. za porozumieniem stron. W wydanym świadectwie pracy zawarto informację o wypłaceniu ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy, nie podano liczby godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Świadectwo pracy przesłano listem poleconym w dniu 19.04.2007r.

– zatrudniony od 1.11.2006r., rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.01.2007r. za jednomiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Za 2007r. pracownikowi przysługiwał urlop proporcjonalny w wymiarze 3 dni. Do dnia kontroli tj. 1.06.2007r. pracownikowi nie naliczono i nie wypłacono ekwiwalentu za 1 dzień nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2007r. W dniu 5.06.2007r. pracownicy wypłacono 98,02 zł netto z tytułu ekwiwalentu za 1 dzień nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

– zatrudniony od 14.04.2003r., rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.03.2007r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W 2007r. pracownikowi przysługiwał urlop proporcjonalny w wymiarze 42 godzin, pracownikowi udzielono 39 godzin urlopu. Do dnia kontroli tj. 1.06.2007r.

pracownikowi nie wypłacono ekwiwalentu za 3 godziny nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W dniu 5.06.2007r. pracownikowi wypłacono 32,62 zł netto z tytułu ekwiwalentu za 3 godziny nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

– rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.03.2007r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W świadectwie pracy zawarto informacje o wypłaceniu ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.

– zatrudniony od 2.02.2005r., rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31.03.2007r. za jednomiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Świadectwo pracy przesłano listem poleconym w dniu 19.04.2007r.

– zatrudniona od 8.11.2001r., rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 30.04.2007r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W świadectwie pracy nie podano liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Świadectwo pracy wydano w dniu 15.05.2007r.

Zgodnie z art. 97 § 1 Kodeksu Pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Na podstawie § 2 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282) pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza go w inny sposób.

Wymogi dotyczące treści świadectwa pracy określone są w rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282). W § 1 ust. 1, pkt 1 tego rozporządzenia nałożono na pracodawcę obowiązek wskazywania w świadectwie pracy podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, a w § 1 ust. 1, pkt 5 tego rozporządzenia, nałożono na pracodawcę obowiązek wskazywania w świadectwie pracy podstawy prawnej udzielenia urlopu bezpłatnego, natomiast w § 1 ust. 1, pkt 7 tego rozporządzenia, nałożono na pracodawcę obowiązek wskazywania w świadectwie pracy liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenie przewidziane w art. 92 Kodeksu pracy. Zgodnie z pkt 4 zawartej w tym rozporządzeniu informacji dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy, pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 171 § 1 Kodeksu pracy, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

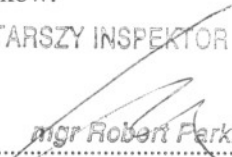
O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 21d ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić

inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków.

STARSZY INSPEKTOR PRACY


mgr Robert Parkita
.....
(pódpis i pieczęć inspektora pracy)