

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy
15-483 Białystok, ul. Fabryczna 2
tel. 85 6785 700

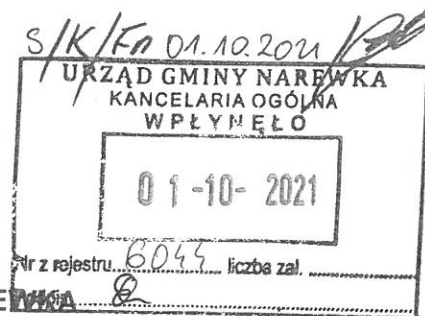
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 010119-53-K016-Ws01/21



210929083614211010119

Białystok, dnia 29.09.2021 r.



URZĄD GMINY NAREWKA
UL. BIAŁOWIESKA 1
17-220 NAREWKA

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, 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): 24,27,28.09.2021 r.

wnoszę o:

1. Zamieszczanie w umowach zlecenia (i umowach o świadczenie usług), zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, postanowień zapewniających wypłatę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu.

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),

Uzasadnienie:

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, że w myśl § 2 pkt 4 umów zlecenia zawartych z wynagrodzenie za usługę Zleceniobiorca otrzyma przelewem na konto bankowe w terminie do 14 dni od zaakceptowania przez obie strony należytego wykonania zlecenia. Natomiast zgodnie z § 2 pkt 3 umowy zawartej z Rafałem Szymaniuk wynagrodzenie za usługę Zleceniobiorca będzie otrzymywał przelewem na konto bankowe w terminie do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Takie postanowienia umów zlecenia i umów o świadczenie usług powodują, że przy umowie zawartej na czas dłuższy niż 1 miesiąc wypłata wynagrodzenia za wykonanie zlecenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej może nie być dokonana co najmniej raz w miesiącu (w tym w pierwszym miesiącu realizacji zlecenia).

2. Przekształcenie umów zleceń zawartych z w umowy o pracę (w porozumieniu z pracownikami).

Podstawa prawna:

- art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały, że zleceniobiorcy świadczą pracę na rzecz i ryzyko pracodawcy, systematycznie, pod nadzorem

przedstawiciela pracodawcy, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę w określonym wymiarze czasu pracy. Przykładowo:

pracuje od poniedziałku do piątku w wymiarze po 8 godzin dziennie; w styczniu 2021 r. przepracował 137 godzin, w lutym 2021 r. przepracował 160 godzin, w marcu 2021 r. przepracował 168 godzin, w kwietniu 2021 r. przepracował 168 godzin, w maju 2021 r. przepracował 152 godziny, w czerwcu 2021 r. przepracował 160 godzin, w lipcu 2021 r. przepracował 171 godzin, w sierpniu 2021 r. przepracował 160 godzin;

pracuje od poniedziałku do piątku w wymiarze po od 4 do 8 godzin dziennie; w lutym 2021 r. przepracowała 128 godzin, w marcu 2021 r. przepracowała 168 godzin, w kwietniu 2021 r. przepracowała 136 godzin, w maju 2021 r. przepracowała 136 godzin, w lipcu 2021 r. przepracowała 172 godziny, w sierpniu 2021 r. przepracowała 96 godzin.

Ponadto ustalono, że pracownicy Urzędu wykonują takie same czynności jak zleceniobiorcy odpowiednio którzy zajmują się takimi usługami.

3. Bezwzględne zapewnienie właściwego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy, poprzez wykazywanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez danego pracownika Urzędu w danym dniu.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 zd. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- § 6 pkt. 1 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 czasie kontroli ustalono, że w kartach ewidencji czasu pracy pracowników w 2021 r. nie wykazuje godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez danego pracownika w soboty i w niedziele (wykazuje się wyłącznie dobowy wymiar czasu pracy).

Ponadto w dniach świadczenia przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych stwierdzono przypadki niewykazywania właściwej godziny zakończenia pracy. Przykładowo dotyczyło to w czerwcu, lipcu i sierpniu 2021 r.

4. Bezwzględne zapewnianie każdemu pracownikowi Urzędu co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego.

Podstawa prawna:

- art. 132 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono przypadki nie zapewniania pracownikom Urzędu co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego. Przykładowo:

- pracownik w dniu 04.02.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin i 30 minut; w dniu 09.02.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin; w dniu 07.05.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin; w dniu 25.06.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin; w dniu 07.07.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin; w dniu 16.08.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 18 godzin 30 (od godz. 04.00 do godz. 22.30);
- pracownik w dniu 17.01.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin; w dniu 26.01.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 19 godzin; w dniu 04.02.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 13 godzin i 30 minut; w dniu 09.02.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin;
- pracownik w dniu 27.01.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 13 godzin i 30 minut, w dniu 04.05.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin; w dniu 25.06.2021 r. świadczył

pracę w wymiarze 15 godzin; w dniu 16.07.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin; w dniu 16.08.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 18 godzin i 30 minut;

- pracownik , w dniu 09.02.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 15 godzin;
- pracownik , w dniu 07.07.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 13 godzin 30 minut; w dniu 10.07.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin 30 minut; w dniu 21.05.2021 r. świadczył pracę w wymiarze 14 godzin.

5. Bezzględne zapewnianie wszystkim pracownikom Urzędu 35 godzinnego lub 24 godzinnego (skróconego) odpoczynku tygodniowego.

Podstawa prawna:

- art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Czynności kontrolne wykazały przypadki nie zapewniania pracownikom Urzędu co najmniej 35 godzinnego lub 24 godzinnego skróconego odpoczynku tygodniowego. Przykładowo:

- pracownik , świadczący pracę w równoważnym systemie czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy pracował codziennie: od 14.06.2021 r. do 25.06.2021 r. w wymiarze po co najmniej 6 godzin 30 minut dobowo oraz 26.06.2021 r. w wymiarze 30 minut;
- pracownik , świadczący pracę w równoważnym systemie czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy pracował codziennie: od 17.01.2021 r. do 29.01.2021 r. w wymiarze po co najmniej 4 godziny dobowo; od 10.05.2021 r. do 21.05.2021 r. w wymiarze po co najmniej 2 godziny dobowo; od 01.06.2021 r. do 11.06.2021 r. w wymiarze po co najmniej 3 godziny i 30 minut dobowo.

6. Bezzględne zapewnianie przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy wszystkim pracownikom Urzędu.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1, art. 151³, art. 147 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono przypadki nie zapewniania pracownikom Urzędu przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym w związku z ich zatrudnianiem w szóstym dniu tygodnia pomimo wcześniejszego świadczenia pracy przez pierwsze pięć dni danego tygodnia. Przykładowo w związku z powyższym:

- pracownik , w styczniu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniami wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 21 dni przy 19 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik , w czerwcu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 27 dni przy 21 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik , w sierpniu 2021 r. świadczył pracę przez 27 dni przy 22 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik , w styczniu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniami wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 21 dni przy 19 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;

- pracownik w sierpniu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniami wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 24 dni przy 22 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik w maju 2021 r. świadczył pracę przez 23 dni przy 19 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik w czerwcu 2021 r. świadczył pracę przez 27 dni przy 21 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik w lutym 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 22 dni przy 20 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik w czerwcu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 24 dni przy 21 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik w lipcu 2021 r. świadczył pracę (łącznie z dniem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego) przez 24 dni przy 22 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- pracownik we wrześniu 2020 r. świadczył pracę przez 25 dni przy 22 dniach przypadających do przepracowania z zachowaniem dni ustawowo wolnych i dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

7. Bezwzględne zaprzestanie zatrudniania pracowników Urzędu w wymiarze przekraczającym łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 131 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Przeprowadzona kontrola wykazała przypadki zatrudniania pracowników Urzędu świadczących pracę w równoważnym systemie czasu pracy w wymiarze przekraczającym łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym i stosowanym miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy. Przykładowo:

- pracownik w okresie rozliczeniowym obejmującym czerwiec 2021 r. przepracował łącznie 205 godzin i 30 minut i korzystał z 8 godzin urlopu wypoczynkowego (w tym nadliczbowo 45 godzin i 30 minut);
- pracownik w okresie rozliczeniowym obejmującym sierpień 2021 r. przepracował łącznie 224 godziny i korzystał z 8 godzin urlopu wypoczynkowego (w tym nadliczbowo 56 godzin);
- pracownik w okresie rozliczeniowym obejmującym styczeń 2021 r. przepracował łącznie 179 godzin i 30 minut i korzystał z 16 godzin urlopu wypoczynkowego (w tym nadliczbowo 43 godzin i 30 minut);
- pracownik w okresie rozliczeniowym obejmującym czerwiec 2021 r. przepracował łącznie 216 godzin i 30 minut (w tym nadliczbowo 48 godzin i 30 minut);
- pracownik w okresie rozliczeniowym obejmującym wrzesień 2020 r. przepracował łącznie 214 godzin (w tym nadliczbowo 38 godzin).

8. Niezwłoczne przeliczenie i wypłacenie wszystkim uprawnionym pracownikom Urzędu (w tym byłym) zaniżonej części przysługującego im wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego w związku z nie uwzględnieniem w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia zmiennych składników

- art. 94 pkt. 5, art. 172 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- § 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).

W czasie kontroli ustalono, że w Urzędzie zaniżane jest przysługujące pracownikom wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego w związku z nie uwzględnieniem w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia zmiennych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej i premii) w łącznej wysokości wypłaconej (należnej) w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W związku z powyższym przykładowo:

- pracownikowi za 2 dni urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2021 r.
wyplacono wynagrodzenie urlopowe wynikające ze stałych składników wynagrodzenia, nie
wyplacając wynagrodzenia wynikającego ze zmiennych składników wynagrodzenia w postaci
wyplaconego (należnego) wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
dodatku nocnego i premii uznaniowej w kwocie 61,60 zł.;
- pracownikowi za 4 dni urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2021 r.
wyplacono wynagrodzenie urlopowe wynikające ze stałych składników wynagrodzenia, nie
wyplacając wynagrodzenia wynikającego ze zmiennych składników wynagrodzenia w postaci
wyplaconego (należnego) wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
dodatku nocnego i premii uznaniowej w kwocie 180,16 zł.;
- pracownikowi za 7 dni urlopu wypoczynkowego w kwietniu 2020 r.
wyplacono wynagrodzenie urlopowe wynikające ze stałych składników wynagrodzenia, nie
wyplacając wynagrodzenia wynikającego ze zmiennych składników wynagrodzenia w postaci
wyplaconego (należnego) wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
dodatku nocnego i premii uznaniowej w kwocie 706,72 zł.

9. Niezwłoczne przeliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom Urzędu (w tym byłym) zaniżonej części nagrody jubileuszowej w związku z nie dokonaniem przy naliczaniu nagród jubileuszowych „uzupełnienia” zmiennych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej i premii uznaniowej) przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłaconych w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody, w sytuacji, w której pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy tego okresu, za okres za który nie uległo przedawnieniu prawo do dochodzenia roszczeń z tytułu zaniżenia tego świadczenia pieniężnego.

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- art. 38 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),
- § 16 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:

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały przypadek zaniżenia przysługującej pracownikowi Urzędu nagrody jubileuszowej w związku z nie dokonaniem „uzupełnienia” zmiennych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w prze nocnej i premii uznaniowej) przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskanych przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody, w sytuacji, w której pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy tego okresu. W związku z powyższym: pracownikowi naliczono i wypłacono w 31.03.2021 r. nagrodę jubileuszową w kwocie 15685,74 zł. brutto, zamiast w kwocie 15940.92 zł. brutto (zaniżenie 255,18 zł. brutto).

10. Ustalenie w regulaminie wynagradzania stałego terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz określenie precyzyjnych zasad nabywania przez pracowników Urzędu prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 77², art. 86 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),
- § 25 ust. 4, § 26 ust. 1 regulaminu pracy,

Uzasadnienie:

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały, że w Urzędzie obowiązują regulamin wynagradzania, zgodnie z którym wynagrodzenie wypłacane jest w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Zgodnie z § 25 ust.4 regulaminu pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagradzania pracownik nabywa prawo do dodatku na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania. Jednocześnie w regulaminie wynagradzania nie zostały określone zasady nabywania prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

11. Bezwzględne zapewnienie udzielania pracownikom Urzędu nie wykorzystanego w danym roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września roku następnego (poza tzw. urlopem na żądanie).

Podstawa prawna:

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że w Urzędzie w dniu 01.10.2020 r. istniały „zaległości” w wykorzystywaniu przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego, do którego nabyli oni prawo w 2019 r.: 5 pracowników miało łącznie 47 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługującego im za 2019 r.

12. Zapewnienie udzielania pracownikom Urzędu urlopu wypoczynkowego, co do zasady w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że w Urzędzie w dniu 01.01.2021 r. istniały zaległości w wykorzystaniu przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego, do którego nabyli oni

prawo w 2020 r.: 18 pracowników miało łącznie 273 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługującego im za 2020 r.

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).

[KŁ]

NADINSPEKTOR PRACY

.....**dr Karol Łapiński**.....

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

