

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040056-5317-K041-Ws01/16



160825110850595040056

Potwierdzam odbiór  
w dniu 31.08.2016r

Termin 26.09.2016r.

Gliwice, dnia 31.08.2016 r.

Kier. D. K. i Dy. + Insp. BHP  
- wyjazd PIP sp. umów o pracę  
i dot. i nowelizacji

- wykonanie pozostałe zobowiązania

OSRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ  
W GLIWICACH  
UL. GÓRNYCH WAŁÓW 9  
44-100 GLIWICE

## 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 2015 poz. 640) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 8,25,26.08.2016 r.

### WNOSZĘ O:

#### #-LA01B-T013-T-T-T-P3-K3-C--0#

1. Niezwłoczne zawarcie na piśmie umów o pracę z następującymi pracownikami: [REDACTED] i potwierdzenie rodzaju umowy oraz warunków pracy i płacy.

#### Podstawa prawna:

- art. 26, art. 29 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

#### #-LC01U-T-T-T-T-P5-K-C--0#

2. Udzielenie wszystkim pracownikom prawidłowej, pisemnej informacji o przysługującym wymiarze urlopu wypoczynkowego.

#### Podstawa prawna:

- 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

#### #-LA03-T-T-T-T-P2-K-C--0#

3. Określanie w umowach o pracę zawartych z pracownikami w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracowników do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### Podstawa prawna:

- art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

#### #-LM01U-T-T-T-T-P2-K-C--0#

4. Uzyskanie od pracowników wychowujących dzieci do lat 14 oświadczeń o zamiarze bądź jego braku skorzystania z 2 dni przysługującego im w danym roku kalendarzowym zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i skompletowanie tych oświadczeń w aktach osobowych ww. pracowników.

#### Podstawa prawna:

- art. 188 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

- § 6 ust. 2 pkt 2 c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 2005),

**Uzasadnienie:**

Nadinspektor pracy ustalił, że w aktach osobowych pracowników, wychowujących dzieci do lat 14 nie zgromadzono wszystkich wymaganych dokumentów. Stwierdzono brak oświadczeń pracowników o zamiarze lub o braku zamiaru skorzystania z 2 dni przysługującego im w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższe jest niezgodne z § 6 ust. 2 pkt 2 c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. (Dz. U. nr 62, poz. 286 ze zm.)

**#-LM01U-T-T-T-T-P1-K-C--0#**

5. Usunięcie z akt osobowych pracownicy [REDAKTOWANE] umowy o pracę z innego zakładu pracy i zwrócenie jej pracownicy.

**Podstawa prawna:**

- § 1, § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 2005),

**Uzasadnienie:**

Zgodne z § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika akta osobowe. Nadinspektor pracy ustalił, że w aktach osobowych są przechowywane oryginały umów o pracę z innych zakładów, co jest sprzeczne z § 1 ww. rozporządzenia.

**#-JD11-T-T-T-T-P2-K-C--0#**

6. Przestrzeganie obowiązku prawidłowego sporządzania karty szkolenia wstępnego po przeprowadzeniu instruktażu ogólnego i stanowiskowego w ramach wstępnego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy.

**Podstawa prawna:**

- § 12.1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

**Uzasadnienie:**

W aktach osobowych niektórych pracowników stwierdzono, że karty szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały sporządzone nieprawidłowo. Szkolenia w dziedzinie bhp dla pracowników winne być prowadzone zgodnie z postanowieniami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. 1860). W myśl § 12.1 odbycie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która powinna być przechowywana w aktach osobowych pracownika.

**#-JA03U-T-T-T-T-P1-K1-C--0#**

7. Bezwzględne przestrzeganie zasady terminowego kierowania pracowników na okresowe szkolenie w dziedzinie bhp, celem uniknięcia dopuszczenia pracowników do pracy bez ważnych szkoleń bhp.

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>3</sup> i 237<sup>4</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

- § 8, 12, § 15 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

**Uzasadnienie:**

Ustalono, że pracownica [REDAKTOR] nie przeszła w terminie okresowego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższe jest niezgodne z art. 237<sup>3</sup> i 237<sup>4</sup> Kodeksu pracy oraz postanowieniami rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. 1860). Zgodnie z art. 237<sup>3</sup> i 237<sup>4</sup> Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez bez szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

**#-LB01-T-T-T-P9-K-C--0#**

8. Zaprzestanie zawierania umów zlecenia z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę.

**Podstawa prawna:**

- art. 22 § 1<sup>1</sup>, § 1<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- art 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

Podczas kontroli stwierdzono, że w okresie od 01.04.2016 r. do 30.07.2016 r. pracownikom Działu Świadczeń i Referatu Świadczeń Rodzinnych powierzono realizację zadania w zakresie wypłaty nowego rodzaju świadczenia, tj. świadczenia wychowawczego „500+”.

Dokonano analizy porównawczej przedmiotu umowy zlecenia z zakresami obowiązków następujących pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i stwierdzono, że zawarcie umów zlecenia z nw. pracownikami stanowiło obejście przepisów o czasie pracy:

[REDAKTOR]

[REDAKTOR] Jak wynika z zakresów obowiązków ww. pracownice w ramach stosunku pracy wykonują prace tego samego rodzaju, gdyż zajmują się prowadzeniem spraw związanych z realizacją świadczeń z pomocy społecznej, tj. rodzinnych, opiekuńczych, ustalaniem praw do ww. świadczeń, opracowywaniem bądź wydawaniem decyzji administracyjnych. Z punktu widzenia przepisów prawa pracy nie ma znaczenia fakt, że różne świadczenia z pomocy społecznej są przyznawane na podstawie różnych przepisów, natomiast ma znaczenie rodzaj pracy wykonywanej przez pracowników. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Tak stanowią następujące orzeczenia sądów: wyrok SN z 30.06.200 r. II UKN523/99, OSNP 2002 nr 1 poz. 22, wyrok SA w Gdańsku z 21.10.1994 r., III Aur 865/94 Prawo Pracy nr 2 s. 40, wyrok SN z 12.04.1994 r., I PZP 13/94.

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[TP]

WADINSPEKTOR PRACY

*Tereza Piernikarczyk*  
mgr inż. Teresa Piernikarczyk

(podpis i pieczęć inspektora pracy)