

Rybnik, dnia 31.07.2008 r.

URZĄD MIASTA RYBNIKA	
KANCLARZ (10)	
WPRZYNTU	
05 SIE. 2008	
nr koresp.	2008/096094
ilość załączników	1

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 04245-K035-Ws01/2008

Urząd Miasta Rybnik

ul. B. Chrobrego 2
44-200 Rybnik**WYSTĄPIENIE**

Na podstawie art. 33 ust. 1 pkt 2, w związku z art. 11 pkt 8, ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589) po przeprowadzeniu kontroli w dniach: 29.05, 02.09, 16, 17, 24.06, 25.06 i 02.07.08r., 15.07.08r.

wnoszę o:

#-X0503-T___-T___-___-___-

1. Uzgodnianie ze związkami zawodowymi przyznania świadczeń socjalnych osobom uprawnionym z regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2 i art. 10 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 89, poz. 589).

#-M0201-T___-T___-___-___-

2. Ustalenie wymiaru czasu pracy pracownikom samorządowym w rozkładzie pracy w taki sposób, aby nie przekraczał 8 godzin na dobę.

Podstawa prawna:

- art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zmianami oraz z 2006 r. Nr 170, poz. 1218).

#-M2601-T___-T___-___1-___-

3. Zapewnienie pracownikom nieprzerwanie 11-to godzinnego odpoczynku dobowego w każdej dobie pracowniczej.

Podstawa prawna:

- art. 132 i art. 128 par.3 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 225, poz. 1672).

#-P0500-T___-T___-___1-___1-___-

4. Nie zatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.

Podstawa prawna:

- art. 128 par.3 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 225, poz. 1672).

#-S0199-T___-T___-___-___-

5. Wskazywanie pracownikom, aby w danym roku kalendarzowym korzystali z wypoczynku, który powinien trwać nie mniej niż 14 dni kolejnych kalendarzowych.

Podstawa prawna:

- art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 225, poz. 1672).

#-K9900-T__-T__-__-__-__-

6. Uwzględnienie w składzie Komisji bhp równej liczby przedstawicieli pracowników, którzy powinni być wybrani przez związki zawodowe.

Podstawa prawna:

- art. 237 (12) i art. 237 (13a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 225, poz. 1672).

UZASADNIENIE

AD.1

W trakcie kontroli ustalono, że pracownica _____ otrzymała zapomogę z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w wysokości 700zł brutto. Związek zawodowy przyznał wnioskodawczyni kwotę 1395 zł brutto motywując to tym, że faktycznie poniesione koszty przez wnioskodawczynię były wyższe np. dojazd. Natomiast Prezydent Miasta Rybnika przyznał pracownicy inną kwotę zapomogi t.j w wysokości 700 zł brutto.

Prezydent Miasta Rybnika nie uznał wysokości zapomogi przyznanej przez związek zawodowy, w tej sprawie przekazał pismo o nr. Nr Orll-1120/00005/07 z dnia 29 maj 2008r do Przewodniczącego Związku Andrzeja Kopki o następującej treści "informuję, że zapoznałem się z treścią pisma z dnia 27 maja 2008r. w którym zarząd Związku przedstawił swoje stanowisko w sprawie przyznania _____ zapomogi z ZFŚS. Cieszę, że przedmiotowy wniosek został rozpatrzony pozytywnie. Proszę o wskazanie, jakie państwo przyjęliście kryteria przy ustalaniu propozycji zapomogi w wysokości 1395 zł brutto. Proponując przyznanie zapomogi w wysokości 700,00 zł brutto brałem pod uwagę wysokość wcześniej udzielanych zapomóg i sytuację rodzinną i materialną pracownika".

---Z powyższego wynika, że wysokość zapomogi dla pracownicy nie została wspólnie ustalona przez strony, czyli przez: Prezydenta Miasta Rybnika i Związek Zawodowy.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 04 marca 1990r., który stanowi, że zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalne z zastrzeżeniem ust. 2 a, pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Przedstawiam piśmiennictwo ww. sprawie:

Stefaniak J.

wyjaśnienia

P

Odpowiedzi na pytania dotyczące działalności socjalnej pracodawców, cz. I.

Zgodnie z art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych środkami Funduszu administruje pracodawca. Oznacza to wykonywanie obowiązków i uprawnień określonych dla pracodawcy w ustawie o Funduszu, a w szczególności: zapewnienie obsługi technicznej, kadrowej i finansowej niezbędnej do funkcjonowania Funduszu w zakładzie oraz odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów ustawy o Funduszu. Administrowanie nie jest tożsame z wyłącznym dysponowaniem. Zarówno regulamin Funduszu, jak i przyznawanie świadczeń socjalnych osobom uprawnionym wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

W Poradniku 106 Biblioteczki Pracowniczej z roku 2000: Danuta Fyszemberg i Jadwiga Stefaniak piszą o zakładowe działalności socjalnej na str.64-65 o następującej treści:

„przyznawanie pracownikom i innym osobom uprawnionym świadczeń z Funduszu powinno być dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Oznacza to, że pracodawca musi uzgodnić ze związkami zawodowymi nie tylko zakładowe prawo socjalne (regulamin), a także ma obowiązek uzgadniać decyzje podejmowane w ramach realizacji tego prawa, dotyczące takich zagadnień jak: „komu, kiedy, ile, jakiego rodzaju pomoc socjalną przyznać”.

Oraz „komisje socjalne z punktu widzenia obowiązujących przepisów, nie posiadają uprawnień stanowiących w zakresie ZFSS, ale jeżeli w skład takiej komisji powinni wchodzić ustawowi dysponenci Funduszu, czyli osoby upoważnione przez pracodawcę do realizacji ustawy w jego imieniu oraz przedstawiciele wszystkich działających u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych, to można uznać, że zw. komisja socjalna ze względów praktycznych zajmuje się realizacją uprawnień stron powołanych ustawą do decydowania o funduszu w zakładzie”.

Powyższe rozwiązanie jest praktykowane przez większość pracodawców.

AD.2

W trakcie kontroli, stwierdzono w regulaminie pracy zapis o treści, „że pracownicy Urzędu Miasta Rybnika wykonują pracę w czwartki od godz. 7.30 do godz. 18.00, czyli 10,5 godzin pracy na dobę” a powinni wykonywać pracę przez 8 godzin na dobę, jak wynika z przepisu szczególnego czyli z art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990r. o pracownikach samorządowych;

Zgodnie z art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990r. o pracownikach samorządowych (Dz.u.nr 21, poz. 124 z późn. zm.), który stanowi, że „czas pracy pracowników samorządowych nie może przekraczać 40 godzin na tydzień i 8 godzin na dobę. Ponadto art. 24 ust. 1 tej ustawy pozostawia wprowadzić rozkład czasu pracy (tygodniowy i dobowy) do określenia w regulaminie pracy, ale w granicach limitów ustalonych przez art. 24 ust.2 ww. ustawy.

Przedstawiam ww. sprawie wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 lutego 1993 r. (do 2003.12.31) w Warszawie sygn. akt II SA 1498/92, który stanowi, że:

„1. Ustalanie dodatkowych dni wolnych od pracy jest skracaniem wymiaru czasu pracy, należy do materii ustawowej i nie mieści się w art. 40 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 16, poz. 95 z późn. zm.), mówiącym o wydawaniu przepisów gminnych w zakresie organizacji urzędów i instytucji gminnych.

2. Administracja samorządowa jest jednym z rodzajów administracji publicznej, jej pracownicy pozostają w służbie publicznej i nie mogą być traktowani odmiennie w zależności od lokalnych warunków społeczno-gospodarczych czy wyznaniowych.

ONSA 1994/2/60

10447

Dz.U.01.142.1593; art. 24

Dz.U.01.142.1591; art. 40

Przewodniczący: sędzia NSA J. Rostkowski.

Sędziowie NSA: I. Darmochwał, E. Kierejczyk (sprawozdawca).

Naczelny Sąd Administracyjny oddalił na podstawie art. 207 § 5 k.p.a. skargę Gminy B.P. na rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) z dnia 8 lipca 1992 r. w przedmiocie stwierdzenia nieważności uchwały rady gminy.

Uchwałą nr XVIII/98/92 Rady Gminy B.P. z dnia 15 czerwca 1992 r. nadano § 20 ust. 1 regulaminu organizacyjnego urzędu gminy następujące brzmienie: „Czas pracy pracowników wynosi 40 godzin na tydzień z tym, że dniami wolnymi od pracy są również pierwszy i drugi dzień prawosławnych Świąt Bożego Narodzenia (7 i 8 stycznia), a także drugi dzień prawosławnych Świąt Wielkanocy, jeżeli święta te nie są dniami powszechnie wolnymi od pracy”. W podstawie prawnej uchwały powołano się na art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 16, poz. 95 z późn. zm.) w związku z art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 z późn. zm.).

Postanowieniem z dnia 30 czerwca 1992 r., wydanym na podstawie art. 91 ust. 2 cytowanej ustawy z dnia 8 marca 1990 r., Wojewoda (...) wszczął postępowanie w sprawie stwierdzenia nieważności powyższej uchwały w części dotyczącej dni wolnych od pracy i wstrzymał jej wykonanie. Następnie rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 8 lipca 1992 r. nr Or.I.0914/5/92 Wojewoda stwierdził w powyższym zakresie nieważność uchwały na podstawie art. 91 ust. 1 tej ustawy. W uzasadnieniu Wojewoda podkreślił, że „Wprowadzenie dodatkowych dni wolnych od pracy może nastąpić tylko w trybie określonym w art. 146 i następnych kodeksu pracy i w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989-1992 (Dz. U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511). Wynika to z faktu

nieuregulowania tego problemu przez ustawę o pracownikach samorządowych. Z tego względu i stosownie do postanowień art. 31 tej ustawy w tym zakresie należy stosować odpowiednie przepisy kodeksu pracy". Jednocześnie Wojewoda przypominał, że zagadnienie świąt prawosławnych zostało uregulowane w art. 14 ustawy z dnia 14 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz. U. Nr 66, poz. 287), w wyniku czego osobom należącym do tego Kościoła przysługuje w dniach takich świąt zwolnienie od pracy bez prawa do wynagrodzenia.

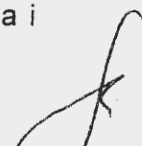
W skardze do Naczelnego Sądu Administracyjnego pełnomocnik gminy wniósł o uchylenie rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody z powodu naruszenia przepisów gwarantujących gminie samodzielność również przy wydawaniu przepisów w zakresie organizacji urzędów i instytucji gminnych (art. 40 ust. 2 pkt 2 i art. 33 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym). Przy wymiarze i rozkładzie czasu pracy pracowników samorządowych gmina powinna uwzględniać tylko maksymalne wymiary dobowego i tygodniowego czasu pracy zawarte w art. 24 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. W skardze wyrażono następujący pogląd: "Wprowadzenie dodatkowych dni wolnych od pracy jest niczym innym jak swoistą formą ustanowienia niższego czasu pracy, do czego gmina, jak wykazano wyżej, jest uprawniona. Wobec pełnej autonomii w tym zakresie nie zachodzi obowiązek stosowania kodeksu pracy (...). Przepisy wspomnianej ustawy o stosunku Państwa (...) mają zastosowanie powszechne i gwarantują jedynie podstawowe prawa obywateli. Nie oznacza to, że poszczególni pracodawcy nie mogą udzielić, w ramach przysługujących im samodzielnych kompetencji, innych, bardziej korzystnych uprawnień dla pracowników". Ostatni fragment tego wyводу powiązany z faktem, że około 80% mieszkańców gminy i pracowników urzędu gminy jest wyznania prawosławnego i dlatego wprowadzenie w uchwale dni wolnych od pracy będzie zgodne z odczuciem miejscowego społeczeństwa.

Wojewoda wniósł o oddalenie skargi, posługując się argumentacją przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia nadzorczego, którą wzbogacił dodatkowym nawiązaniem do ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28 z późn. zm.); nie ma tam wśród dni wolnych od pracy prawosławnych świąt Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy. Do tej ustawy nawiązuje art. 138 § 1 k.p., a art. 145-151 tego kodeksu określają zasady wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy odnoszące się również do urzędów gmin za pośrednictwem art. 31 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Alternatywnie Wojewoda wniósł o odrzucenie skargi ze względu na podjęcie przez gminę uchwały o wniesieniu skargi już po fakcie jej wniesienia do sądu administracyjnego.

Naczelny Sąd Administracyjny zważył, co następuje:

W nawiązaniu do wniosku Wojewody o odrzucenie skargi należy przypomnieć uchwałę sygn. III AZP 8/91 Sądu Najwyższego - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 lutego 1992 r., podjętą na wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego; z uchwały tej wynika, że zarząd gminy nie jest właściwy do podjęcia uchwały w sprawie wniesienia przez gminę skargi na rozstrzygnięcie nadzorcze kwestionujące uchwałę rady gminy (art. 98 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym - Dz. U. Nr 16, poz. 95 z późn. zm.), a w razie wniesienia skargi na rozstrzygnięcie organu nadzorczego bez podjęcia przez właściwy organ gminy uchwały, o której mowa w art. 98 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 16, poz. 95 z późn. zm.), sąd administracyjny wyznaczy termin do złożenia tej uchwały. (...) W ocenie składu orzekającego taki pogląd jest trafny i wobec podjęcia uchwały przed rozpoznaniem sprawy przez sąd nie ma podstaw do odrzucenia skargi.

Przewidziana w art. 69 ust. 2 Konstytucji RP, utrzymanym w mocy przez art. 77 Ustawy konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 84, poz. 426), możliwość ustawowego skracania czasu pracy "przez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy (...)" ma oczywiście charakter normy prawnej w części dotyczącej ustalenia ośmiogodzinnego dnia pracy i możliwości jego skracania przepisami ustawowymi. Skracanie dziennego czasu pracy wymagało bezwzględного ustalenia maksymalnego limitu czasu w skali tygodniowej po to, aby zapewnić rytmiczne funkcjonowanie zakładów pracy i wyeliminować nadmierne obciążenie pracowników w skali dnia czy tygodnia przy stosowanym powszechnie obliczaniu wynagrodzenia za okresy miesięczne. (...) Z tych powodów w aktach prawnych z zakresu prawa pracy ustanawiano maksymalne limity czasu pracy w skali tygodnia i



dnia, jak na przykład w art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.) (odpowiednio 46 i 8 godzin), z jednoczesnym upoważnieniem Rady Ministrów do określenia zakresu i zasad skracania czasu pracy (art. 129 § 2 k.p.). W § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989-1992 (Dz. U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511 z późn. zm.) za podstawowy czas pracy przyjęto 42 godz. tygodniowo z uwzględnieniem 38 dodatkowych dni wolnych od pracy w roku.

(...) Przypomnienie istoty rozdzielnich pojęć wymiaru czasu pracy i rozkładu czasu pracy oraz trybu ich określania ma na celu ułatwienie zrozumienia przepisów, na które powołuje się gmina. Przede wszystkim treść art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124: "Czas pracy pracowników samorządowych nie może przekraczać 40 godzin na tydzień i ośmiu godzin na dobę") łączy się z wyżej ukazanym sposobem ustalania czasu pracy. Ponadto art. 24 ust. 1 tej ustawy pozostawia wprowadzić rozkład czasu pracy (tygodniowy i dobowy) do określenia w regulaminie pracy, ale w granicach limitów ustalonych przez art. 24 ust. 2.

Ustalanie dodatkowych dni wolnych od pracy jest skracaniem wymiaru czasu pracy, należy do materii ustawowej i nie mieści się w art. 40 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 16, poz. 95 z późn. zm.), mówiącym o wydawaniu przepisów gminnych w zakresie organizacji urzędów i instytucji gminnych. Należy przy tym pamiętać, że administracja samorządowa jest jednym z rodzajów administracji publicznej, jej pracownicy pozostają w służbie publicznej i nie mogą być traktowani odmiennie w zależności od lokalnych warunków społeczno-gospodarczych czy wyznaniowych. W nawiązaniu do ostatniego zdania skargi należy przypomnieć, że regulaminy pracy muszą uwzględniać ograniczenia wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 49, poz. 299 z późn. zm.), zwłaszcza jego rozdziału trzeciego poświęconego zwolnieniom od pracy, w brzmieniu ustalonym nowelizacją z dnia 1 października 1991 r. (Dz. U. Nr 92, poz. 409).

Wojewoda (...) zatem zobowiązany był stwierdzić nieważność wymienionej uchwały w części dotyczącej ustalenia dni wolnych od pracy i trafnie uzasadnił swoje rozstrzygnięcie nadzorcze.

Z powyższych względów Naczelny Sąd Administracyjny na podstawie art. 207 § 5 w związku z art. 216a k.p.a. orzekł jak w sentencji."

Przedstawiam również ww. sprawie piśmiennictwo:

Piązek Stefan

artykuł

PiZS.2006.12.20

Czas pracy w ustawie o pracownikach samorządowych. Teza nr 1
57359/1

Wymiar czasu pracy określony w art. 24 ust. 2 [o pracownikach samorządowych] powinien być interpretowany jako sztywny.

Ad.3

W trakcie kontroli stwierdzono na podstawie przedstawionej karty czasu pracy pracownika że w okresie rozliczeniowym styczeń- marzec 2008r. 2 razy nie miał zapewniony 11-to godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy w danej dobie pracowniczej:

- w dniu 12.03.08r. rozpoczął pracę od godz. 7.30 do godz. 0.20, a w następnym dniu 13.03.08r. rozpoczął pracę od godz. 7.30 do godz. 15:17- czyli zapewniono pracownikowi 7 godzin i 10 minut odpoczynku dobowego;

- w dniu 30.01.08r. rozpoczął pracę od godz. 7.30 do godz.21.35, a w następnym dniu 31.01.08r. rozpoczął pracę od godz.7.30 do godz.16:13;

Przedstawiono również indywidualną kartę pracy poza normalnymi godzinami pracy

który jest zatrudniony w

z której wynika, że ww. pracownik

wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w dniach:

- w dniu 23.01.08r. od godz. 15.30 do godz. 19.05, czyli 3,35 godzin;

- w dniu 30.01.08r. od godz. 15.30 do godz.21.35, czyli 6,05 godzin;

- w dniu 07.02.08r. od godz.18.00 do godz.20.21, czyli 2,20 godzin;

- w dniu 12.03.08r. od godz.15.30 do godz.0.20, czyli 8,50 godzin, czyli przepracował w tym dniu 16 godzin i 50 minut w tej dobie pracowniczej;
- w dniu 23.04.08r. od godz.15.30 do godz. 23.35, czyli 8,05 godzin, czyli przepracował w tym dniu 16.05 godzin pracy; Co jest sprzeczne z art. 132 Kodeksu pracy i z art. 128 par. 3 pkt. 1 Kodeksu pracy.

Przedstawiam stanowisko ww. sprawie Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z nowym art. 132 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, z wyjątkami w zakresie:

1. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
2. przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz
3. zatrudnienia przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy (w takich przypadkach dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 16 godzin).
4. pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (w takich natomiast przypadkach dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin).

W przedstawionych wyjątkach od zasady - nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego wymiaru odpoczynku - pracownik zachowuje prawo do równoważnego okresu odpoczynku w przyjętym okresie rozliczeniowym, jeżeli jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub prowadzi akcję ratowniczą. Jeżeli natomiast świadczy pracę w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 16 lub 24 godzin, to po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym, dobowym wymiarze czasu pracy pracownik nabywa prawo do odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Ad.4

W trakcie kontroli na podstawie przedstawionej karty czasu pracy za okres rozliczeniowy styczeń- marzec 2008r. stwierdzono, że w tym okresie pracownica wykonywała pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej:

- w dniu 12.03.08r. ww. pracownica rozpoczęła pracę od godz. 10:11 do godz. 22:21 a w następnym dniu 13.03.08r. rozpoczęła pracę od godz.9:20 do godz.18:06 -51 minut pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Przedstawiam stanowisko ww. sprawie Państwowej Inspekcji Pracy na przykładzie:

Czy można zatrudnić pracownika, pracującego w systemie trzymianowym, jednego dnia od 13.00 do 21.00, a następnego dnia od 9.00 do 17.00?

Czy sytuacja taka jest zgodna z przepisami dotyczącymi dobowego odpoczynku?

Zgodnie z nowym art. 132 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, z wyjątkami w zakresie:

1. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
2. przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz
3. zatrudnienia przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy (w takich przypadkach dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 16 godzin).
4. pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (w takich natomiast przypadkach dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin).

Należy jednak pamiętać, że oprócz obowiązku zachowania w każdej dobie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, pracodawca zobowiązany jest sporządzać harmonogram czasu pracy w taki sposób, aby pojedyncze zmiany robocze przypadały zawsze w jednej dobie „pracowniczej”. Czymś zupełnie odrębnym jest instytucja dobowego odpoczynku i „doby pracowniczej”. Pojęcie takiej doby budziło w przeszłości liczne kontrowersje interpretacyjne. Obecnie, po zmianie brzmienia art. 128 Kodeksu pracy, zgodnie z jego § 3 pkt 1 przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Tak rozumiana doba „pracownicza” kończy się z upływem 24 godzin liczonych od jej rozpoczęcia, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Godziny wyznaczające dobę rozliczeniową mogą przypadać zatem na godziny różnych dni kalendarzowych. Czas pracy, który mija granicę astronomiczną (24.00) i wchodzi w następną dobę astronomiczną, zalicza się do doby rozliczeniowej, w której pracownik rozpoczął pracę na swojej zmianie.

Z przedstawionej sytuacji wynika, że praca odbywała się pomiędzy godzinami 13.00 i 21.00. Doba pracownicza tego pracownika rozpoczęła się zatem o godzinie 13.00 i zakończyła po 24 godzinach tj. o godzinie 13.00 dnia następnego. Jeżeli w dniu następnym pracownik rozpoczął pracę o godzinie 9.00, to godziny, które przepracuje w swojej dobie pracowniczej tj. do godziny 13.00 będą miały charakter godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji będą to cztery godziny nadliczbowe, za które pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia z dodatkiem 50 % (czyli z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie).

W trakcie kontroli stwierdzono, że tylko niżej wymienieni pracownicy nie wykorzystali urlopu wypoczynkowego w roku 2007, którego I część obejmowałaby nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych:

Łajeczko M. artykuł
Urlop wypoczynkowy od 1997 roku (art. 152-173).

Brzmienie art. 162 kp nie wskazuje jednak na bezwzględnie wiążący charakter warunku dotyczącego czasu trwania niepodzielnej części urlopu. Uznać raczej należałoby, że przepis ten

zawiera jedynie wskazówkę, którą obie strony stosunku pracy powinny respektować przy realizacji urlopu i której przestrzeganie - w interesie pracowników - winno być przedmiotem zainteresowania związków zawodowych, przy okazji uzgadniania z nimi corocznego planu urlopów.

Ad.6

W trakcie kontroli przedstawiono Zarządzenie nr 20/2008 Prezydenta Miasta Rybnika z dnia 10.01.08r. w sprawie zmiany zarządzenia nr 212/2006 z dnia 24 maja 2006r. Prezydenta Miasta w sprawie powołania Komisji bhp. W par. 1 Prezydent Miasta Rybnika powołuje Komisję bhp zwaną Komisją w następującym składzie:

Przewodniczącym Komisji jest pani Daniela Lampert- Sekretarz Miasta Rybnika

Zastępca Przewodniczącego – pani Joanna Podleśny

Członkowie: pani Grażyna Dudzik, pan Grzegorz Nowak, Mirosława Adamczyk, Jacek Reclik, dr n. med. Alina Kuczera;

---Z powyższego wynika, że w skład komisji bhp w dniu kontroli nie wchodzi równej liczby przedstawiciele pracowników, którzy powinni być wybrani przez związki zawodowe. Wiceprzewodniczącym Komisji bhp powinien być przedstawiciel pracowników wybrany przez związki zawodowe. Do dnia kontroli nie uzupełniono składu komisji bhp, choć w urzędzie miasta działają związki zawodowe, które mają prawo do wybierania przedstawicieli pracowników do ww. komisji.

Przedstawiam ww. sprawie piśmiennictwo:

Jankowiak J.

artykuł

Model kolektywnego przedstawicielstwa pracowniczego w sferze ochrony pracy według prawa polskiego.

P.

Arbitralne przyjmowanie trybu wyboru przedstawicieli pracowników przez pracodawcę stanowi naruszenie przepisu art. 237¹² § 1 zd. 2 k.p.

Obligatoryjna treść aktu przyjmującego tryb wyboru nie została zakreślona przez ustawodawcę. Wydaje się jednak, że podmioty dokonujące ustaleń powinny - na wzór art. 245 k.p. regulującego przedmiot uzgodnień podjętych przed powołaniem komisji pojednawczej - określać co najmniej: liczbę przedstawicieli pracowników, sprecyzować, komu przysługuje czynne i bierne prawo wyborcze, wyznaczyć końcowy termin, do którego należy dokonać wyboru.

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. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania realizacji wniosków pokontrolnych.

[_ _]

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

.....
(pieczęć zakładu pracy)

....., dnia
(miejscowość)

dot. odpowiedzi na **nakaz:**

z dnia: roku

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
ul. J. i F. Białych 7
44-200 Rybnik

Nr nakazu: .. / .. / K .. / Nk .. / ..

Niniejszym informuję o wykonaniu następujących decyzji nakazowych:

Nr decyzji nakazowej	Data wykonania decyzji	Liczba pracowników, których dot. decyzja	Kwota świadczeń wypłaconych w wyniku realizacji decyzji IP	U w a g i

UWAGA:

* w przypadku opisu sposobu wykonania decyzji treść opisu dołączyć na załączniku wpisując w pole uwagi numer i pozycję załącznika

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)

.....
(pieczęć zakładu pracy)

....., dnia
(miejscowość)

dot. odpowiedzi na **wystąpienie:**

z dnia: roku

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
ul. J. i F. Białych 7
44-200 Rybnik

Nr wystąpienia: .. / .. / K .. / Ws .. / ..

Niniejszym informuję o wykonaniu następujących wniosków zawartych w wystąpieniu:

Nr wniosku	Data wykonania wniosku	Liczba pracowników, których dot. wniosek	Kwota świadczeń wypłaconych w wyniku realizacji wniosku IP	U w a g i

UWAGA:

* w przypadku opisu sposobu wykonania wniosku treść opisu dołączyć na załączniku wpisując w pole uwagi numer i pozycję załącznika

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)