

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 15298-53101-K028-Ws01/15



nr księgi: 4058 / 2015

Pracodawca w
URZĘDZIE MIASTA MILANÓWKA
ul. TADEUSZA KOŚCIUSZKI 45
05-822 MILANÓWEK

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 2012r. poz. 404, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 3,16.06.2015 r.

wnoszę o:

1. Przestrzeganie przepisów wewnętrznych w zakresie przedstawiania pracownikom pisemnego zakresu obowiązków, tzw. opisu stanowiska

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),
- §11 regulaminu organizacyjnego UM Milanówka,

2. Ustalanie w umowach o pracę z zatrudnianymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia obliczanego jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

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

Uzasadnienie:

Strony powinny ustalić dopuszczalną dobową, jak i przeciętnie tygodniową liczbę godzin, powyżej której praca będzie wynagradzana tak jak praca w godzinach nadliczbowych, np. strony mogą zawrzeć w umowie zapis, że praca powyżej 6 godzin na dobę oraz 30 godziny w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy upoważnia pracownika do otrzymywania dodatku w takiej wysokości jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustawodawca zobowiązuje do zawierania takiego zapisu celem ochrony praw pracowniczych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujący wymiar czasu pracy.

3. Prawidłowe określanie w informacjach o warunkach zatrudnienia obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy w szczególności w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 29 §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),

- art. 129 §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),

Uzasadnienie:

W informacji o warunkach zatrudnienia A. Maziewskiego wpisano, że obowiązująca pracownika norma to: dobową - 5 godziny i tygodniową – 10 godzin "co do zasady w poniedziałki i środy".

Z art. 129 §1 kp wynika, że niezależnie od wymiaru etatu, w którym zatrudniony jest pracownik, norma czasu pracy jest jednakowa dla wszystkich pracowników, do których mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy odnośnie czasu pracy. Natomiast podane w informacji limity dotyczą wymiaru czasu pracy i rozkładu czasu pracy tego konkretnego pracownika w zakresie dni świadczenia pracy.

4. Wskazywanie w świadectwie pracy zgodnego ze stanem faktycznym i prawnym trybu ustania stosunku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 97 §2 art. 30 §1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502),

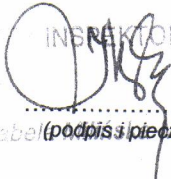
Uzasadnienie:

W aktach K. Niewiadomskiej przechowywane jest pismo, w którym pracownica wnosi o rozwiązanie umowy "w trybie natychmiastowym bez okresu wypowiedzenia". Z uzyskanych wyjaśnień oraz analizy stanu faktycznego wynika, że intencją pracownicy było rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i taki też tryb ustania stosunku pracy powinien zostać wskazany w treści świadectwa pracy

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).

[IMM]

INSPEKTOR PRACY

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