

INSPEKTOR PRACY

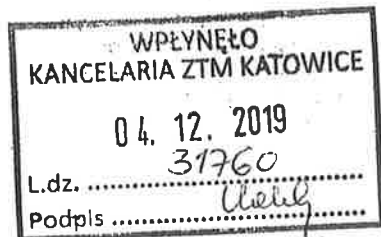
Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
ul. 158 Katowice, ul. Owosowa 6 - 6a
Kontakt: tel. (32) 804 12 14, fax (32) 804 12 50
..... - 040392

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040392-53-K043-Ws01/19



191125105350276040392



ZARZĄD TRANSPORTU
METROPOLITALNEGO
UL. BARBARY 21A
40-053 KATOWICE

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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 9,16,18,24,25,30.10; 6,14.11.2019 r.

WNOSZĘ O:

1. Niedopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - instruktażu ogólnego.

Podstawa prawna:

- art. 237³ §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

2. Niedopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - instruktażu stanowiskowego.

Podstawa prawna:

- art. 237³ §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

3. Prowadzenie dokumentacji dotyczące ewidencjonowania czasu pracy zawierającej informacje o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia.

Podstawa prawna:

- § 6 ust. 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),

4. Poddanie weryfikacji rzetelności ewidencji czasu pracy pracowników objętych elektronicznym systemem wejścia i wyjścia, w zakresie możliwości nie ujęcia w tej ewidencji czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy (tj. czasu pracy) związanego z przebywaniem na terenie zakładu pracy. W razie potwierdzenia faktu pracy w godzinach nadliczbowych, które wynikałyby z powyższych okoliczności, zrekompensowanie ich zgodnie z odpowiednimi uregulowaniami.

Katowice, dnia 25.11.2019 r.

KK+BYA
Mull
Mr. K. Lewy

Podstawa prawna:

- art. 128 § 1. art. 151 § 1 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Stwierdzono, że w szeregu przypadków w ewidencjach czasu pracy „godzina rozpoczynania pracy” – „godzina zakończenia pracy” wynika fakt przebywania pracowników na terenie zakładu pracy w wymiarze wyższym niż czas pracy.

5. Prowadzenie dla każdego pracownika niepełnosprawnego, odrębnej ewidencji wykorzystania urlopu wypoczynkowego i wykorzystania urlopu wypoczynkowego dodatkowego.

Podstawa prawna:

- art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019r. poz. 1172),
- art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Pracodawca nie prowadzi w przypadku osób niepełnosprawnych oddzielnej ewidencji wykorzystania urlopu wypoczynkowego i urlopu wypoczynkowego dodatkowego.

Konieczność odrębnego ustalenia wymiaru urlopu dodatkowego wynika z przepisów dotyczących świadectw pracy, które przewidują obowiązek zawarcia w świadectwie pracy informacji o wykorzystanym urlopie dodatkowym.

6. Wydanie na piśmie informacji o warunkach zatrudnienia, w zakresie obejmującym informację o dodatkowym urlopie wypoczynkowym dla osób niepełnosprawnych.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r. Nr 127 poz. 721 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1359),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli stwierdzono, że w informacji o warunkach zatrudnienia wydanej brak zapisów dotyczących prawa pracownicy do urlopu dodatkowego dla osób niepełnosprawnych mimo, że pracownica była uprawniona do urlopu dodatkowego z pierwszym dniem podjęcia zatrudnienia u pracodawcy.

Zgodnie z art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) pracodawca informuje pracownika na piśmie między innymi o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy oraz o wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Ponadto zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92), osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. W tym stanie rzeczy wniosek wystąpienia jest uzasadniony.

7. Uwzględnienie w tabeli przydziału odzieży i obuwia roboczego wszystkich stanowisk pracy na których stosowanie ww. sortów jest niezbędne.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

8. Naliczanie i wypłacenie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży i obuwia roboczego pracownikom, którzy otrzymali odzież i obuwie robocze(służbowe).

Podstawa prawna:

- art. 237⁷ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

9. Uwzględnienie w Regulaminie Pracy w części dotyczącej zaopatrzenia pracowników w odzież służbową i roboczą oraz środki ochrony indywidualnej kwoty ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży

Podstawa prawna:

- art. 237^{7S} b4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

10. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zakazu zatrudniania osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019r. poz. 1172),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli ustalono, że był przypadek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721 ze zmianami oraz z 2014 r. Dz. U. poz.1457) Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

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).

[A.K]

STARSZY INSPEKTOR PRACY

dr inż. Arkadiusz Kusa.....
(podpis pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach
ul. Owocowa 6-6a
40-158 Katowice

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:

040392-53-K043-Ws01/19

z dnia: **25.11.2019 r.**

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wyplacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi *
1	2	3	4	5

* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.