

URZĄD MIASTA CZELADZ
8119
Wpł. 09. 07. 2025
L.dz.
Ilość załączników 50-04
Podpis

Zawiercie, dnia 30.06.2025 r.

Nr rej. 040128-53-K012-Ws01/2025



Urząd Miasta Czeladź
ul. Katowicka 45
41-250 Czeladź

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 4,5,10,11,13,20,25,26,30.06.2025 r.

wnoszę o:

1. Prowadzenie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp w wymiarze godzin wynikających z programu szkolenia, tj. instruktąż ogólny w wymiarze 3 godzin lekcyjnych, a instruktąż stanowiskowy dla pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych (za wyjątkiem pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych narażonych na działanie czynników uciążliwych) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych.

Podstawa prawna:

- art. 237³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 7 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 1327),
- załącznik nr 1 "Ramowe programy szkolenia" I i II do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 1327),

2. Wyodrębnienie części D i E w aktach osobowych prowadzonych dla Dominka [REDACTED] i Iwony [REDACTED] Leszka [REDACTED] i Łukasza [REDACTED] oraz części E w aktach osobowych prowadzonych dla Anny [REDACTED]

Podstawa prawna:

- § 3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535 oraz z 2025r. poz. 335),
- 3. Planowanie rozkładów czasu pracy i zatrudnianie pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi w sposób zapewniający im w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Podstawa prawna:

- art. 29a ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763),

4. Rzetelne ewidencjonowanie czasu pracy pracowników tj. w sposób odzwierciedlający ich faktyczny rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535 oraz z 2025r. poz. 335),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała znaczącą liczbę przypadków wskazywania w ewidencji czasu pracy zamiast faktycznej godziny rozpoczęcia pracy i zakończenia pracy – godzinę przybycia i/lub godzinę wyjścia z pracy, które program komputerowy pobierał z czytników kart magnetycznych albo błędnego zaliczenia do czasu pracy godzin pobytu pracownika na terenie Urzędu. Stwierdzono ponadto liczne przypadki wskazywania w ewidencji czasu pracy, zamiast faktycznej godziny zakończenia pracy, godzinę wynikającą z upływu 8 godzin od momentu potwierdzenia przybycia do pracy oraz powierzenia pracownikowi pracy w dni wolne od pracy, która nie została zarejestrowana w ich ewidencji czasu pracy.

Ewidencja czasu pracy jest dokumentem pozwalającym na dokonanie oceny prawidłowości przestrzegania przepisów o czasie pracy, a ponadto prowadzona jest do celów prawidłowego ustalenia należnego pracownikowi wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Z tego względu ewidencja ta winna być prowadzona w sposób rzetelny, tj. w sposób odzwierciedlający faktyczny rozkład czasu pracy pracowników w poszczególnych dniach.

5. Planowanie w rozkładach czasu pracy i udzielanie pracownikom świadczącym pracę również w niedziele i święta, liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

Podstawa prawna:

- art. 147 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

6. Naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym maj - sierpień 2024 r. dla Dominika [REDAKTOWANO] i Pawła [REDAKTOWANO] oraz za 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym wrzesień - grudzień 2024 r.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

7. Udzielanie pracownikowi zatrudnionemu w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Podstawa prawna:

- art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

8. Zaprzestanie zatrudniania pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi w rozkładach czasu pracy przewidujących ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie, jeżeli nie zostały one wprowadzone na podstawie porozumienia zawartego ze związkiem zawodowym ani nie wynikają z pisemnego wniosku pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 140¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- art. 150 § 3 i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

9. Zatrudnianie pracowników w sposób zapewniający im w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Podstawa prawna:

- art. 29a ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763),

10. Terminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, tj. w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc, w którym wystąpiła ta praca.

Podstawa prawna:

- art. 80 i art. 85 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 35 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy pracowników Urzędu Miasta Czeladzi,

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że pracodawca wypłacał pracownikom Straży Miejskiej w Czeladzi wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę za ostatni miesiąc czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego.

Z treści art. 80 Kodeksu pracy wynika, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną, a art. 85 Kodeksu pracy z kolei wskazuje termin wypłaty tego wynagrodzenia. Należy zatem uznać, że normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niezależnie od tego, czy są to nadgodziny dobowe czy średniotygodniowe, powinno być wypłacane w zwykłym terminie wypłaty wynagrodzenia, który w § 35 ust. 2 Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta Czeladź został wyznaczony na 10 dzień następnego miesiąca kalendarzowego. Zatem wnosi się, jak w pkt 10 wystąpienia.

11. Prawidłowe ustalanie stawki godzinowej do obliczania dodatku za godziny nadliczbowe z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, tj. poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ § 2 i § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że pracodawca ustala stawkę godzinową dla obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych średniotygodniowych, odrębnie dla każdego miesiąca, w którym wystąpiła praca w dniach wolnych, z uwzględnieniem wymiaru godzin przypadających do przepracowania w tym miesiącu. Jak wynika ze stanowiska Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 26 sierpnia 2008 r. w sprawie obliczania dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych - godziny nadliczbowe z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy powstają z upływem okresu rozliczeniowego. Stąd, przy obliczaniu stosownego dodatku, wynagrodzenie za jedną godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego.

Zatem wnosi się, jak w pkt 11 wystąpienia.

12. Prawidłowe ustalenie stawki godzinowej do obliczania normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy

dobowej, tj. poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu, w którym wystąpiła ta praca.

Podstawa prawna:

- art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- art. 151¹ § 1 - 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w celu obliczenia normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych we wrześniu 2024 r. wynagrodzenie miesięczne dzielono przez 176 godzin, podczas gdy normalny wymiar czasu pracy do przepracowania we wrześniu 2024 r. wynosił 168 godzin. Jak wynika ze stanowisko MPIP z 24 października 2014 r. w sprawie dzielnika do obliczania stawki godzinowej wynagrodzenia przy innej niż normatywna liczbie godzin rozkładowych - na podstawie § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy - przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za jedną godzinę według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości - należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

W opinii Departamentu Prawa Pracy w MPIP sformułowania „liczba godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu” użyte w § 4 rozporządzenia oznaczają liczbę godzin, do przepracowania których pracownik zobowiązany jest zgodnie z wymiarem czasu pracy w tym miesiącu (a nie liczbę godzin do przepracowania w tym miesiącu zgodnie z rozkładem czasu pracy konkretnego pracownika). Oznacza to, że niezależnie od faktycznej długości okresu rozliczeniowego, w celu wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za część miesiąca „liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu” należy przyjąć miesięczny wymiar czasu pracy, obliczony w sposób przewidziany w art. 130 Kodeksu pracy.

13. Naliczenie (z uwzględnieniem prawidłowego miesięcznego wymiaru czasu pracy za wrzesień 2024 r.) i wypłacenie Pawłowi Jamrochowi kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy należną mu a wypłaconą kwotą normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych we wrześniu 2024 r.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ § 1 - 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927),

14. Dokonanie analizy prawidłowości obliczania normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych dobowych za okres nieprzedawniony, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy przypadającego do przepracowania w miesiącu, w którym wystąpiła praca i wypłacenie uprawnionym pracownikom kwot stanowiących różnicę pomiędzy należną im a wypłaconą wysokością tych świadczeń.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ § 1 - 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927),

15. Prawidłowe ustalanie stawki godzinowej wynagrodzenia za urlop, obliczanej ze zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, tj. poprzez podzielenie łącznej wysokości tych składników wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w tym okresie.

Podstawa prawna:

- § 8 i § 9 ust. 1 pkt 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),

16. Dokonanie analizy prawidłowości obliczania stawki godzinowej wynagrodzenia za urlop, ustalonej ze zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc za okres nieprzedawniony, z uwzględnieniem prawidłowo ustalonej podstawy wymiaru i liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa i wypłacenie uprawnionym pracownikom kwot stanowiących różnicę pomiędzy należną im a wypłaconą wysokością tego wynagrodzenia za urlop.

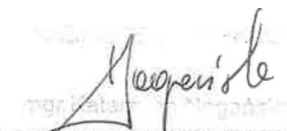
Podstawa prawna:

- § 8 i § 9 ust. 1 pkt 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),

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).

[KN]


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

(*) – niepotrzebne skreślić

