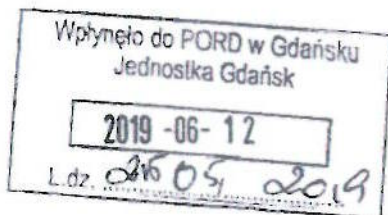


.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 030143-53-K001-Ws01/19



Pomorski Ośrodek Ruchu Drogowego w  
Gdańsku  
ul. Równa 19/21  
80-067 Gdańsk

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11b, 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): 3,11,15,16,18.01; 14,19.02, 1,5,6,7,13,20,21,29.03; 2,10.04; 9,10,13,14,15,16,17,20,21,22.05.2019 r.

### wnoszę o:

1. Dostosowanie treści regulaminu pracy do obowiązujących przepisów w zakresie:
  - usunięcia zapisów dotyczących rozkładów czasu pracy pracowników podmiotu leczniczego;
  - regulacji dotyczących uprawnień pracowniczych w zakresie macierzyństwa,
  - określenia terminu przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy.

#### Podstawa prawna:

- art. 104<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

#### Uzasadnienie:

W toku kontroli udokumentowanej protokołem z kontroli o nr 030143-53-K001-Pt/19 stwierdzono, że w regulaminie pracy znajduje się zapis: „Czas pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego, nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.” Ustalono, że w strukturze organizacyjnej PORD nie funkcjonuje przedsiębiorstwo podmiotu leczniczego. W związku z powyższym zapisy odnośnie regulacji norm czasu pracy w § 17 ust. 2 regulaminu pracy są bezprzedmiotowe. Dalej w treści § 19 ust. 2 regulaminu pracy znajduje się błąd redakcyjny: „Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w punkcie 12 powyżej, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 350 godzin w roku kalendarzowym.” Okoliczności wskazane w ww. przepisie zostały opisane w treści § 19 ust. 1 lit. b regulaminu pracy. Z kolei w zakresie uprawnień pracowniczych dotyczących sfery macierzyństwa zapisano w treści § 50 ust. 3 regulaminu pracy PORD zapisano: „Kobiety opiekującej się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.” Brak określenia jako osoby uprawnionej do opieki: „Pracownika opiekującego się dzieckiem” oraz wskazania dodatkowo okoliczności zatrudniania w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy. Ponadto w treści § 51 ust. 1 regulaminu pracy PORD nie uwzględniono zapisu, że przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie, co regulują zapisy art. 187 § 1 zd. 2 Kodeksu pracy. W treści regulaminu pracy nie określono terminu

przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy tj. na co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony dany harmonogram. Powyższy obowiązek wynika z postanowień art. 129 § 3 zd.2 Kodeksu pracy.

2. Każdorazowe uzgadnianie z organizacjami związkowymi działającymi w PORD, zmian w treści regulaminu pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>2</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

**Uzasadnienie:**

W toku kontroli udokumentowanej protokołem z kontroli o nr 030143-53-K001-Pt/19 stwierdzono, że pracodawca nie uzgodnił z organizacjami związkowymi działającymi w PORD tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, treści aneksu nr 1 do regulaminu pracy.

3. Każdorazowe uzgadnianie z organizacjami związkowymi działającymi w PORD, zmian w treści regulaminu wynagradzania.

**Podstawa prawna:**

- art. 77<sup>2</sup> § 4 . ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

**Uzasadnienie:**

W toku kontroli udokumentowanej protokołem z kontroli o nr 030143-53-K001-Pt/19 stwierdzono, że pracodawca nie uzgodnił z organizacjami związkowymi działającymi w PORD tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, treści aneksu nr 2 do regulaminu wynagradzania. Takie działanie narusza postanowienia art.77<sup>2</sup> § 4 Kodeksu pracy.

4. Nieutrudnianie prowadzonej zgodnie z przepisami prawa działalności związkowej, organizacjom związkowym: KZ NSZZ Solidarność w PORD oraz Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Pracowników WORD oddział terenowy Gdańsk, poprzez przestrzeganie obowiązku każdorazowego uzgadniania treści zmian do regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

**Podstawa prawna:**

- art. 26 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881 ze zmianami z 2018r. poz. 1608),

**Uzasadnienie:**

W toku kontroli udokumentowanej protokołem z kontroli o nr 030143-53-K001-Pt/19 stwierdzono, że działania pracodawcy w zakresie nieuzgadniania z działającymi w PORD organizacjami związkowymi tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, treści regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania noszą znamiona utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami przez Komisję Zakładową NSZZ Solidarność w PORD oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy poprzez naruszenie art. 26 ustawy o związkach zawodowych.

5. Niedopuszczanie, aby praca była wykonywana dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, w przypadku gdy nie ustalono z pracownikiem indywidualnego rozkładu czasu pracy na jego

wniosek lub nie zawarto porozumienia w sprawie wprowadzenia rozkładów czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 128 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

6. Przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdym tygodniu, realizacji prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

**Podstawa prawna:**

- art. 133 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

7. Zapewnianie pracownikom w każdej dobie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

**Podstawa prawna:**

- art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

8. Przestrzeganie, aby pracownik, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 kodeksu pracy, wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, otrzymał w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

**Podstawa prawna:**

- art. 151<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

9. Nie dopuszczanie pracowników do pracy, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku.


**Podstawa prawna:**

- art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245),

**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).

{PSz}

  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić

**Państwowa Inspekcja Pracy**  
**Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku**  
ul. Okopowa 7  
80-819 Gdańsk

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:  
**030143-53-K001-Ws01/19**  
z dnia: 07.06.2019 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.