

# INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy

Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach

40-158 Katowice, ul. Owańska 6 - 5a

Sekretariat, tel. (32) 604 12 14 fax (32) 604 12 57

INSPEKTOR PRACY

Katowice, dnia 27.02.2020 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040070-53-K003-Ws01/20



200225135908086040070

Urząd Marszałkowski  
Województwa Śląskiego w Katowicach  
Kancelaria ogólna

Wpł. dn. 03-03-2020

Nr rkp. 59938/20

Przyjął: Magdalena Porańska

Urząd Marszałkowski  
Województwa Śląskiego w Katowicach  
Departament Kadr i Płac

Wpł. dn. 04-03-2020

URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO  
W KATOWICACH  
UL. JULIUSZA LIGONIA 46  
40-037 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): 28,30,31.01; 3,4,10,11.02.2020 r.

### WNOSZĘ O:

#### #-T238S-T-T-T-P1437--0

1. Dokonanie analizy zapisów systemu RCP (rejestracji czasu pracy) pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w Katowicach, w celu ustalenia wymiaru pracy wykonanej w godzinach nadliczbowych, a następnie zrekompensowanie tak ustalonej pracy w godzinach nadliczbowych w sposób zgodny z przepisami prawa - za okres nieobjęty przedawnieniem roszczeń ze stosunku pracy.

#### Podstawa prawna:

- art. 42 ust. 2 i 4, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),
- art. 151 § 1 (zdanie pierwsze) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

#### Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono przypadki rozbieżności pomiędzy zapisami wynikającymi z systemu RCP (rejestracji czasu pracy), a dobowym wymiarem czasu pracy podanym w indywidualnych miesięcznych kartach „Rozliczenie czasu pracy” pracowników (wynoszącym, jak podano w kartach, 8 godzin). W kartach ewidencji czasu pracy pracowników, których dotyczą powyższe różnice, nie wskazano, że pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na to, że nie zostało wydane przez przełożonego, w formie pisemnej, polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca założył zatem, że wymogiem zakwalifikowania pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych jest pisemne polecenie przełożonego. Zapisy wynikające z systemu RCP wskazują jednak na to, że czas pracy pracowników przekraczał obowiązującą ich normę dobową.

Zgodnie z § 18 ust. 3 regulaminu pracy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych zlecane jest na piśmie lub w systemie elektronicznym, dostarczane do kadr najpóźniej w dniu następującym po tym, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe. Należy jednak wskazać, że w myśl przepisu art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282) „Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz

w niedziele i święta". Powołany przepis nie przewiduje pisemnej formy polecenia, a więc forma ta, przewidziana w regulaminie pracy, może pełnić jedynie funkcję organizacyjno-porządkową i posiadać znaczenie dowodowe. A zatem niezachowanie pisemnej formy polecenia nie oznacza, że praca wykonana przez pracownika w określonych warunkach nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem wykonywana za dorozumianą zgodą pracodawcy. Orzecznictwo sądowe stoi na stanowisku, zgodnie z którym praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona bez wyraźnego polecenia pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (I PKN 122/98, OSNP 1999/10/343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie przez pracownika w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto warunkiem dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSN 2001/22/622). Mogą również zaistnieć sytuacje, w których pracodawca nie musi wiedzieć, że pracownik świadczy pracę poza normalnymi godzinami pracy. Decydujące znaczenie ma to, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie powierzonych mu zadań w normalnym czasie pracy (por. wyrok SN z 3 października 1978 r. I PN 91/78, niepubl.).

Przeprowadzona kontrola objęła grupę pracowników wybranych departamentów. Jednak z uwagi na stwierdzone przypadki znacznych rozbieżności, o których mowa wyżej, jak również ze względu na przyczyny niezakwalifikowania wykonanej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych oraz ugruntowane w doktrynie prawa pracy stanowisko dotyczące formy polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, zasadne jest podjęcie wnioskowanych działań również w stosunku do pracowników nie objętych kontrolą. Na pracodawcy spoczywa bowiem prawidłowe rozliczenie czasu pracy pracowników oraz zrekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodać należy, że zakres czasowy wniosku wynika z przepisu art. 291 § 1 Kodeksu pracy.

#### **#-T238S-T-T-T-P0--1#**

2. Zapewnienie pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

##### **Podstawa prawna:**

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r. poz. 1282),
- art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

##### **Uzasadnienie:**

Zgodnie z przepisem art. 132 § 1 Kodeksu pracy (z zastrzeżeniem art. 132 § 2, art. 136 § 2 i art. 137 K.p.) pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W trakcie kontroli stwierdzono przypadek niezapewnienia pracownicy odpoczynku dobowego w wymaganym wymiarze. Dotyczy to pani [REDAKTOWANE], której nie zapewniono co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu doby trwającej od godziny 6.45 w dniu 21 listopada 2019 r. do godziny 6.45. w dniu 22 listopada 2019 r.

W celu wyeliminowania podobnych uchybień w przyszłości - wnosi się jak w pkt 2 wystąpienia.

#### **#-T238S-T-T-T-P0--1#**

3. Wypłacanie pracownikom dodatku za wykonaną pracę w porze nocnej w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, określonym w § 33 ust. 4 regulaminu pracy.

##### **Podstawa prawna:**

- art. 85 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

