

INSPEKTOR PRACY
Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy
40-017 Katowice, ul. Graniczna 29
Sekretariat tel. (32) 604 12 14, fax (32) 604 12 50
.....porady prawne 801 002 202; (32) 720 03 99
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)



Katowice, dnia 29.06.2015 r.

*h.p.
Bucich Malina
09.06.15*

Nr rej. 04191-5317-K036-Ws01/15

P. Sawicki

URZĄD MIASTA ŁĘDZINY
UL. ŁĘDZIŃSKA 55
43-143 ŁĘDZINY

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): 2,5,26,29.06.2015 r.

wnoszę o:

#-YM01-T090Z-T-T-T-P-K-C-#

1. Wdrożenie w drodze zarządzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej - jako załącznika do regulaminu pracy

Podstawa prawna:

- Art. 11¹, Art.94 pkt.10, Art.94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami z Dz. U. z 2014r. poz. 1662),

Uzasadnienie:

Katalog źródeł prawa pracy określa art. 9 K.p. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia zawarte np.: w zarządzeniach pracodawcy, które wprowadzają rozwiązania antymobbingowe np.: Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (dalej WPA) na terenie zakładu pracy nie mogą być traktowane jednolicie. Jeśli kreowanie WPA odbywa się w ramach źródeł prawa pracy, tzn. powstaje (przykładowo) na podstawie regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy lub innych aktów będących źródłami prawa pracy w rozumieniu cytowanego przepisu, to pracodawca nie stosując się do postanowień WPA narusza prawo. Jeśli zaś WPA jest wprowadzane w drodze zarządzenia (postanowienia – nazwa znaczenia nie ma), do wydania którego brak jest wyraźnego upoważnienia ustawowego, to jej naruszenie nie może być utożsamiane z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Celem rzetelnej realizacji postanowień zapisu art.94³ Kp. zaleca się u pracodawcy wdrożenie w drodze zarządzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, jako załącznika do regulaminu pracy, do którego cytowane zapisy obowiązującego regulaminu będą odpowiednio odsyłały. Sugeruje się, aby zgodnie z przyjętym w tym zakresie zwyczajem regulacja antymobbingowa zawierała:

- oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zarządzenia wprowadzającego WPA przez każdego pracownika,
- definicję mobbingu z uwzględnieniem odwołania do K.p.,
- informację o ustanowieniu komisji antymobbingowej w postaci organu kolegialnego powołanego przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing oraz jej zadań,
- sposoby oraz tryb składania i rozpatrywania skarg o mobbing,

- informację nt uprawnień pracodawcy wobec sprawcy/sprawców mobbingu wobec uznania skargi za zasadną,
- sposób nadzoru na właściwą realizacją zawartych zapisów.

#-LJ20-T090Z-T-T-T-P-K-C-#

2. Nie stosowanie wobec pracowników pism dyscyplinujących oraz notatek, prowadzących do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych

Podstawa prawna:

- art. 108 - art.113 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami z Dz. U. z 2014r. poz. 1662),
- § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2009 r. Dz.U. Nr 115, poz. 971),
- §51 Regulaminu Pracy Urzędu w związku z art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami z Dz. U. z 2014r. poz. 1662),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli ustalono, że pracodawca stosuje pisma dyscyplinujące lub notatki wobec pracowników, w przypadku których stwierdzono naruszenie obowiązków pracowniczych (dotyczy np.

Sposób prowadzenia akt osobowych wynika z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2009 r. Dz.U. Nr 115, poz. 971). W cytowanych przepisach oraz innych przepisach prawa pracy nie wskazano możliwości dyscyplinowania pracownika poprzez spisanie notatki lub pisma.

Tryb nakładania kar porządkowych wynika z przepisów art 108-113 kodeksu pracy.

Niezależnie od powyższego zagadnienia dotyczące kar porządkowych określono w Regulaminie pracy obowiązującym w Urzędzie Miasta Łęczyny (XI „Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników samorządowych” gdzie zamieszczono m.in. katalog przyczyn uznanych przez pracodawcę za rażące naruszenie ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy.

Niezależnie od powyższego zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. I PK 105/10 : "Wydane na podstawie art. 298¹ k.p. rozporządzenie z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz. U. Nr 62, poz. 286) pracownika określa wyraźnie jakie dokumenty gromadzi się w aktach osobowych. Nie ma pośród tych dokumentów "pism ostrzegawczych" czy innego rodzaju wytknięć naruszenia obowiązków (por. § 6 Rozporządzenia). Sporządzanie takich pism czy notatek należy uznać za praktykę niedopuszczalną. Prowadzi ona bowiem do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych. Od "pisma ostrzegawczego" pracownik nie może się przecież odwołać i zakwestionować ujętych w nim zarzutów."

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).

[K.R.]

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)
mgr inż. Katarzyna Roźniak