



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W KATOWICACH I

STRAŻ MIEJSKA - GLIWICE
Biuro Podawcze

ZPO

Data wpływu 11-03-2025



Liczba zał. 0

SM.23746.2025

Katowice, dnia 28.02.2025 r.

Nr rej. 040345-53-K001-Ws01/2025



250228090143068040345

STRAŻ MIEJSKA W GLIWICACH
UL. BOLESŁAWA ŚMIAŁEGO 2 A
44-121 GLIWICE

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 28.01; 4,17,21.02.2025 r.

WNOSZĘ O:

1. Dokonywanie zmiany rodzaju umowy o pracę poprzez zawarcie nowej umowy o pracę.

Podstawa prawna:

- art. 25 § 1 w związku z art. 29 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli ustalono, że w przypadku _____, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, z pracownikiem zawarto porozumienie stron zmieniające umowę m.in. w zakresie terminu zakończenia umowy, a następnie w drodze kolejnego porozumienia stron co do zmiany warunków zatrudnienia zmieniono umowę na czas nieokreślony. W przypadku _____ - w dniu _____ zawarto porozumienie stron zmieniające umowę o pracę m.in. w części dot. rodzaju umowy; podobnie w przypadku pracowników:

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz wyszczególnione w art. 29 § 1 Kodeksu pracy – warunki pracy i płacy (rodzaj umówionej pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie za pracę).

Mając na względzie przepis art. 29 §1 Kodeksu pracy należy wskazać, iż ustawodawca rozróżnia pojęcie rodzaju umowy o pracę od warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę. Powyższe rozróżnienie znalazło się również w uzasadnieniu Uchwały Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r. (I PZP 52/93). W uzasadnieniu wskazano, że cyt. „1. Punktem wyjścia dla rozważań nad treścią zagadnienia prawnego przedstawionego w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1993 r., I PZP 43/93, muszą być trzy pojęcia prawne: 1) rodzaj umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.), 2) warunki umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.), 3) treść umowy o pracę. Dwa pierwsze mają charakter zwrotów normatywnych w tym m.in. znaczeniu, że wynikają

bezpośrednio z powołanych przepisów kodeksu pracy, trzecie jest pewną konstrukcją teoretyczną stosowaną w literaturze prawa. Z punktu widzenia systematyki przepisów kodeksu pracy i nazewnictwa stosowanego w tym akcie ustawodawczym, pojęcia "rodzaj umowy o pracę"(art. 25 § 1 k.p.) i "warunki umowy" są rozdzielne i autonomiczne, gdyż kodeks pracy nigdzie - także i poza przepisami rozdziału II - nie używa zamiennie zwrotu "rodzaj umowy" dla określenia "jej warunków" lub odwrotnie. Pojęcie rodzaju umowy używane jest powszechnie w orzecznictwie i w literaturze prawa dla oznaczenia czasu trwania umowy, a zwłaszcza dla dychotomicznego podziału umów na umowy bezterminowe i umowy terminowe. [...] 2. Termin techniczno-prawny "warunki umowy o pracę" oznacza - obligatoryjne lub fakultatywne - składniki umowy, które określają jej treść." Mając na uwadze powyższe wyjaśnienia należy wskazać, że zmiana warunków umowy o pracę następuje w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego wynikających z umowy warunków pracy i płacy, natomiast porozumienia zmieniającego, czy wypowiedzenia zmieniającego nie należy stosować w razie potrzeby zmiany rodzaju zawartej umowy o pracę. W przypadku zmiany rodzaju umowy o pracę wskazane byłoby rozwiązanie na mocy porozumienia stron trwającej umowy o pracę, a następnie zawarcie nowej umowy o pracę. W myśl art. 25 §1 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

2. Uzyskanie potwierdzenia poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, a następnie zamieszczenie potwierdzenia w aktach osobowych pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 226 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),
 - § 3 pkt 2 f) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),
3. Prowadzenie akt osobowych pracowników z podziałem na 5 części: A,B,C,D i E oraz zamieszczanie dokumentów dotyczących stosunku pracy we właściwych częściach akt osobowych pracownika.

Podstawa prawna:

- § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

Uzasadnienie:

Pracodawca założył i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika akta osobowe. Akta zostały podzielone na części A, B, C i D, nie wyodrębniono części E akt osobowych.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, akta osobowe pracownika składają się z 5 części i obejmują:

- 1) w części A - oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 1, § 11 i 12 Kodeksu pracy);
- 2) w części B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika,
- 3) w części C - oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy;
- 4) w części D - odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu;
- 5) w części E - dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu.

4. Przechowywanie w aktach osobowych pracownika odpisów lub kopii dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika, poświadczonych przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę za zgodność z przedłożonym dokumentem.

Podstawa prawna:

- § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

5. Prawidłowe określenie w Regulaminie pracy postanowień dotyczących zapewnienia pracownikom odpoczynku tygodniowego, w odniesieniu do możliwości skrócenia odpoczynku tygodniowego do maksymalnie 24 godzin.

Podstawa prawna:

- art. 29a ust. 3 i 4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763),

Uzasadnienie:

W myśl §11 ust. 3 Regulaminu pracy, w przypadkach konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

Zgodnie z art. 133 § 2 Kodeksu pracy, w określonych sytuacjach, takich jak: konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z przejściem na inną zmianę, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek pracownika może być skrócony, ale nie może być krótszy niż 24 godziny.

W powyższym zakresie należy jednak wskazać, że ustawa o strażach gminnych zawiera szczegółowe regulacje dotyczące odpoczynku tygodniowego, a co za tym idzie nie ma potrzeby stosowania art. 133 § 2 Kodeksu pracy do strażników miejskich. Przepisy ustawy o strażach gminnych są w tym zakresie przepisami szczególnymi (lex specialis) w stosunku do ogólnych przepisów Kodeksu pracy (art. 5 Kodeksu pracy).

Przepisy ustawy o strażach gminnych w art. 29a ust. 3 stanowią, że strażnikowi przysługuje w każdym tygodniu nieprzerwany odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 35 godzin oraz nieprzerwany odpoczynek dobowy w wymiarze nie krótszym niż 11 godzin. Jednakże, zgodnie z art. 29a ust. 4, przepisy te nie mają zastosowania w sytuacjach wymagających podjęcia środków do ochrony życia lub zdrowia obywateli, a także bezpieczeństwa zbiorowości, w szczególności w związku z:

- powszechnym zagrożeniem bezpieczeństwa publicznego,
- katastrofą,
- klęską żywiołową,
- przestępstwem o charakterze terrorystycznym.

Przepisy ustawy o strażach gminnych w art. 29a ust. 3 precyzyjnie określają wymiar nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego dla strażników miejskich, ustalając go na minimum 35 godzin, jednocześnie przewidując wyjątki od tej zasady w sytuacjach nadzwyczajnych, wymienionych w art. 29a ust. 4.

W związku z powyższym zachodzi konieczność dokładnego wskazania grup pracowników Straży Miejskiej w Gliwicach, do których będzie miał zastosowanie §11 ust. 3 Regulaminu pracy.

6. Ustalenie w Regulaminie pracy rozkładu czasu pracy pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),

Uzasadnienie:

W §14 ust. 2 Regulaminu pracy przewidziano, że rozkłady czasu pracy poszczególnych pracowników ustala się w harmonogramach opracowanych na okresy miesięczne. Regulamin pracy nie zawiera jednak postanowień dotyczących ogólnego rozkładu czasu pracy pracowników. Pojęcie rozkładu czasu pracy występuje w Kodeksie pracy w dwóch różnych znaczeniach. W pierwszym przypadku, rozkład czasu pracy oznacza organizację czasu pracy w ramach danego systemu czasu pracy, poprzez określenie dni tygodnia, w których praca może być świadczona, oraz godzin pracy (w tym, co najmniej godzin rozpoczęcia pracy) pracowników lub poszczególnych grup pracowników w poszczególnych dniach. W drugim znaczeniu, rozkład czasu pracy rozumiany jest jako rozkład ustalony indywidualnie dla danego pracownika, nazywany często harmonogramem/grafikiem czasu pracy, polegający na ustaleniu dni pracy i godzin rozpoczęcia pracy dla danego pracownika, jak również wskazanie terminów dni wolnych od pracy realizujących zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz terminy dni wolnych za ewentualną pracę w niedzielę lub w święto – w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy. W związku z powyższym zachodzi konieczność określenia w Regulaminie pracy, stosownie do art. 104¹ §1 pkt 2 Kodeksu pracy, rozkładu czasu pracy pracowników.

7. Przestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, w szczególności przestrzeganie obowiązku udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1 oraz art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),

8. Ponowne naliczenie ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanej części urlopu wypoczynkowego, przysługującego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, byłemu pracownikowi, uwzględniając w podstawie wymiaru ekwiwalentu pieniężnego dodatek motywacyjny, a następnie wypłacenie byłemu pracownikowi kwoty wynikającej z różnicy pomiędzy wysokością świadczenia wypłaconego, a należnego.

Podstawa prawna:

- art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),
- § 14 oraz § 16 ust. 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),

9. Dokonanie analizy prawidłowości obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za okres nieprzedawniony, w zakresie zaliczenia do podstawy wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy dodatku motywacyjnego i wypłacenie uprawnionym, byłym pracownikom kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy należnym, a wypłaconym świadczeniem.

Podstawa prawna:

- art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),
- § 14 - § 16 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),
- art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),

Uzasadnienie:

Ad. 8-9. W wyniku kontroli ustalono, że byłemu pracownikowi _____, z którą rozwiązano stosunek pracy z dniem _____ r. naliczono ekwiwalent pieniężny za 3 dni urlopu wypoczynkowego w wysokości _____. Na podstawie okazanych dokumentów ustalono, że w podstawie ekwiwalentu pieniężnego uwzględniono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości _____. Z karty wynagrodzeń pracownika wynika, że w okresie maj-lipiec 2024 r. pracownikowi wypłacono dodatek motywacyjny w wysokości:

- maj – _____
- czerwiec – _____
- lipiec – _____

Powyższego świadczenia nie uwzględniono w podstawie wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z §14 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, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Natomiast w §16 ust. 1 rozporządzenia wskazano, iż składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 rozporządzenia, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

W wyniku kontroli ustalono, że co do zasady w podstawie naliczenia ekwiwalentu pieniężnego uwzględnia się wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat z miesiąca rozwiązania stosunku pracy oraz zmienne składniki wynagrodzenia wypłacone w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy, z wyjątkiem dodatku motywacyjnego, o którym mowa w §6 Regulaminu wynagradzania. Z ustaleń dokonanych w czasie kontroli wynika, że dodatek w zmiennej wysokości do końca roku 2024 wypłacany był w okresach miesięcznych.

W zakresie uwzględnienia w podstawie naliczenia ekwiwalentu pieniężnego świadczeń pieniężnych o charakterze uznaniowym, ale wypłacanych periodycznie należy uwzględnić odpowiednio wyjaśnienia Sądu Najwyższego zamieszczone w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. (III PK 30/16). W wyroku tym Sąd wyraźnie wskazał, iż świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) "premią uznaniową", wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, w szczególności wynagrodzenia urlopowego.

Uwzględniając powyższe wyjaśnienia, w szczególności przepis §14 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, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zgodnie z którym przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy stosujemy zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, jak również przepis §16 ust. 1 w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, zachodzi konieczność ponownego ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego dla _____, a następnie wypłacenie byłemu pracownikowi kwoty wynikającej z różnicy pomiędzy wysokością świadczenia wypłaconego, a należnego.

Ponadto zachodzi konieczność dokonania analizy w zakresie ustalenia przypadków naliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, gdzie w podstawie naliczenia nie uwzględniono dodatku motywacyjnego, a następnie naliczenie i wypłacenie uprawnionym, byłym pracownikom, za okres nieprzedawniony, ekwiwalentu pieniężnego w prawidłowej wysokości.

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).

[IN]

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Wona Flórek

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić