

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080189-53-K008-Ws01/21



210426082603084080189

WARSZTATY KULTURY W LUBLINIE
UL. GRODZKA 5A
20-112 LUBLIN

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): 19,22,23,26.04.2021 r.

wnoszę o:

1. Pisemne poinformowanie pracowników:

, zgodnie z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, o wymiarze przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 pkt 3,4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Pracownicy

zostali pisemnie zapoznani z obowiązującą ich dobową i tygodniową normą czasu pracy (informacja znajduje się w umowie o pracę), częstotliwością wypłaty wynagrodzenia (informacja znajduje się w regulaminie wynagradzania, z którym zapoznali się pracownicy przed przystąpieniem do pracy). Pracownicy nie zostali pisemnie zapoznani z wymiarem przysługującego im urlopu wypoczynkowego oraz obowiązującego pracowników długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Wskazanie w umowach o pracę zawartych z zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^{1§1} kodeksu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

3. Zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia.

Podstawa prawna:

- art. 36 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm. oraz z 2020 r. poz. 2320),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, iż pracownicy i zleceniobiorcy poddani kontroli zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego. Zdarzały się przypadki nieterminowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego: zatrudniona z dniem 5 października 2020 roku, zgłoszona do ubezpieczenia społecznego w dniu 15 października 2020 roku.

4. Udzielanie urlopu wypoczynkowego w taki sposób, by co najmniej jedna część wypoczynku w danym roku kalendarzowym trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Podstawa prawna:

- art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, iż zdarzały się sytuacje, że żadna z części dzielonego urlopu nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych - w roku 2020 z części wypoczynku obejmującego nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych nie korzystali

: oraz

5. Potwierdzenie faktu zapoznania się z zapisami Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej przez wszystkich pracowników poprzez odebranie od nich podpisanych oświadczeń i umieszczenie w ich aktach osobowych.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- Regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej,

Uzasadnienie:

Regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej wskazuje, iż każdy pracownik podlega zaznajomieniu się z procedurą, a fakt ten zostanie potwierdzony jego własnoręcznym podpisem na druku oświadczenia, które zostanie dołączone do akt osobowych pracownika. Inspektorowi pracy został udostępniony mail z dnia 17 sierpnia 2016 roku zatytułowany „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Warsztatach Kultury w Lublinie”, rozesłany do wszystkich ówczesznie zatrudnionych pracowników, w którym to pracodawca informuje o wprowadzeniu Polityki Antymobbingowej, prosi o dokładne się z nią zapoznanie i prosi o zgłaszanie się do Niego w przypadku pytań, celem wyjaśnienia wątpliwości. Do wiadomości załączony był plik z procedurą. Pracownicy nie podpisali oświadczeń o zaznajomieniu się z Procedurą Przeciwdziałania Mobbingowi.

6. Dostosowanie zapisów Regulaminu Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej do obowiązujących w zakładzie pracy praktyk w zakresie powoływania Komisji Antymobbingowej na okres kadencji 2 lat,

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- Regulamin Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa wskazuje, iż w celu przeciwdziałania i sankcjonowania mobbingu w Warsztatach Kultury powołuje się Komisję Antymobbingową, która składa się z 3 członków. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele pracodawcy i pracowników. Powołanie i odwołanie Komisji następuje zarządzeniem pracodawcy na okres kadencji, która trwa dwa lata.

Zarządzeniem nr 9/2017 z dnia 29 maja 2017 roku została powołana Komisja Antymobbingowa na podstawie „Regulaminu Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Warsztatów Kultury w Lublinie” na okres dwóch lat, w składzie

Zarządzeniem nr 12/2017 roku z dnia 5 lipca 2017 roku w miejsce Pani
została powołana w skład Komisji Antymobbingowej na okres dwóch lat Pani
i. Od 5 lipca 2017 roku do dnia zakończenia kontroli, tj. 26 kwietnia 2021 roku, skład Komisji nie został zmieniany.

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).

[AK]

Młodszy Inspektor Pracy

 Anna Kucharska
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

