

Państwowa Inspekcja Pracy
ul. Wiślana 7, 31-007 Kraków
tel. 12 421 00 00, 12 421 00 11

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 070202-53-K006-Ws01/24



240416103117510070202

Kraków, dnia 18.04.2024 r.

Izba Administracji Skarbowej
w Krakowie
Sekretariat ul. Wiślana 7

WPŁYNĘŁO

23.04.2024

Fax
 e-mail
 e-PiMP
 Osobiście

Zał. Godz. Podpis: *[Signature]*

IZBA ADMINISTRACJI SKARBOWEJ W
KRAKOWIE
UL. WIŚLNA 7
31-007 KRAKÓW

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 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 23,29.02; 6,11,12,13.03; 8,9,16,18.04.2024 r.

wnoszę o:

1. Przechowywanie w aktach osobowych I potwierdzenia poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 3 pkt 2 lit f) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli zakończonej protokołem kontroli nr rej. 070202-53-K006-Pt/24 z dnia 18.04.2024 r., podpisanym bez zastrzeżeń, ustalono, że Zarządzeniem Nr 59 Dyrektora Izby Administracji Skarbowej z dnia 02.08.2023 r. wprowadzono do Regulaminu Pracy Rozdział 12a dotyczący zakładowej kontroli trzeźwości. Z § 2 ww. Zarządzenia wynika, że pracownik potwierdza zapoznanie się ze zmianą Regulaminu pracy składając oświadczenie w systemie SyKaP KAS do 15 września 2023 r. wg wzoru, który stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy. Z kolei § 4 ww. Zarządzenia stanowi, że pracownik potwierdza w systemie SyKaP KAS do 15.09.2023 r., że został poinformowany o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, sposobie przeprowadzania kontroli trzeźwości, rodzaju urzędnika wykorzystywanego do kontroli, czasie i częstotliwości przeprowadzania kontroli. W Zarządzeniu Nr 70 Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Krakowie z dnia 18.10.2023 r. w sprawie zmiany Regulaminu Pracy dokonano zmiany § 39e ust. 3, a w § 2 tego Zarządzenia wprowadzono obowiązek potwierdzenia przez pracownika zapoznania się ze zmianą Regulaminu pracy do 15.11.2023 r. poprzez złożenie oświadczenia w systemie SyKaP KAS. Dalej ustalono, że zatrudnieni pracownicy objęci kontrolą zostali poinformowani o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, co potwierdzili w systemie SyKaP KAS oraz w zbiorczym oświadczeniu zawierającym ich własnoręczne podpisy. Stwierdzono przy tym, że w aktach osobowych tych pracowników nie są przechowywane potwierdzenia poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników, grupie lub grupach pracowników objętych taką

kontrolą i sposobie jej przeprowadzania. Jedynie w przypadku y ustalono, że w aktach osobowych jest takie potwierdzenie z dnia 02.10.2023 r., przy czym nie obejmuje ono zmian wprowadzonych Zarządzeniem Nr 70 z dnia 18.10.2023 r. Przepis § 3 pkt 2 lit f) rozporządzenia wskazanego w podstawie prawnej wystąpienia wyraźnie ustanawia wymów przechowywania w aktach osobowych potwierdzenie poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania. W związku z powyższym niniejszy wniosek wystąpienia jest uzasadniony.

2. Skonkretyzowanie w obowiązującym Regulaminie pracy terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, zgodnie z zasadą, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się w stałym i ustalonym z góry terminie.

Podstawa prawna:

- art. 85 § 1 w związku z art. 104¹ § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli zakończonej protokołem kontroli nr rej. 070202-53-K006-Pt/24 z dnia 18.04.2024 r., podpisanym bez zastrzeżeń, ustalono, że zgodnie z § 25 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy wynagrodzenie wypłacane jest jeden raz w miesiącu z dołu najpóźniej do 27 dnia każdego miesiąca, a zmienny składnik wynagrodzenia za pracę wypłaca się do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, za który jest wypłacany.

W informacji o warunkach zatrudnienia pracowników objętych kontrolą tj. (z dnia (z dnia), (z dnia r.) i : dnia i 1 znajduje się zapis, że wynagrodzenie za pracę wypłacane jest jeden raz w miesiącu w dniu 27 każdego miesiąca, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy – wwołate dokonuje się w dniu poprzedzającym. W informacji o warunkach zatrudnienia dla nia : dla , dnia , dla dnia znajduje się odwołanie do zapisów Regulaminu pracy m.in. w zakresie terminu, miejsca, czasu i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia.

Art. 85 § 1 K.p. stanowi, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wykładnia gramatyczna wskazuje więc na ustanowienie obowiązku wyznaczenia konkretnej, jednoznacznej daty wypłaty wynagrodzenia. § 2 stanowi z kolei, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przepis ten określa zatem ramy czasowe, w zakresie których pracodawca może wyznaczyć termin wypłaty wynagrodzenia (tzn. może być to najpóźniej 10 dzień kolejnego miesiąca). Sformułowanie użyte w tym przepisie, samo w sobie czyni jednak zadość obowiązkowi ustanowionemu w art. 85 § 1 K.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r. II UKN 32/96 stwierdził, że w znowelizowanym art. 85 § 1 przewidziano szersze niż poprzednio uregulowanie problematyki wypłaty wynagrodzenia za pracę przez dodanie, iż wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w stałym i ustalonym z góry terminie. Przepis art. 85 § 1 KP jest umieszczony w Rozdziale II noszącym tytuł "Ochrona wynagrodzenia za pracę". Przepis ten jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i dlatego odmienne uregulowanie w umowie o pracę zasad wypłaty wynagrodzenia jest bezskuteczne. Wskazuje to na przypisanie ochronnej funkcji przepisom art. 85 §1 K.p., która zrealizowana jest w sposób pełniejszy, jeśli termin wypłaty wynagrodzenia oznaczony będzie konkretną datą. Określenie tego terminu w sposób niejednoznaczny wprowadzałoby więc pewien stan niepewności pracownika, co do daty, w której może oczekiwać i domagać się od pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia. Konkretna data wymagalności wynagrodzenia za pracę niezbędna jest też przy określaniu odsetek za opóźnienie oraz terminu przedawnienia. Takie stanowisko w zakresie ustalenia terminu wypłaty wynagrodzenia prezentowane jest również w piśmiennictwie "Przy określaniu terminu wypłaty wynagrodzenia należy pamiętać, że termin ten musi zostać wskazany jako konkretna data, np. 30 dzień miesiąca lub 10 dzień następnego miesiąca kalendarzowego, nieprawidłowe jest

natomiast określanie tego terminu jako „do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego”. W tym ostatnim przypadku, de facto, termin wypłaty wynagrodzenia pozostaje nieokreślony” (Pietruszyńska – Jarosz Katarzyna, Termin wypłaty wynagrodzenia, Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS 2020/10/55).

3. Skonkretyzowanie w Regulaminie pracy zapisów dotyczących stosowanych u pracodawcy systemów czasu pracy z uwzględnieniem grup pracowników, których dotyczy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli zakończonej protokołem kontroli nr rej. 070202-53-K006-Pt/24 z dnia 18.04.2024 r., podpisanym bez zastrzeżeń, ustalono, że zgodnie z § 13 ust. 1 Regulaminu Pracy w Izbie oraz podległych urzędach stosuje się podstawowy oraz równoważny system czasu pracy. W trakcie kontroli Pani Jadwiga Rusek Naczelnik Wydziału Kadr i Administracji Personalnej oświadczyła ustnie do protokołu, że w praktyce stosowany jest system podstawowego czasu pracy i dotyczy on wszystkich pracowników. Powyższy zapis obowiązującego Regulaminu pracy nie pozwala na ustalenie, których grup pracowników, dotyczy konkretny system czasu pracy.

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).

[AD]

(*) – niepotrzebne skreślić

Inspektor Pracy
Agnieszka Dąbrowska
.....
Agnieszka Dąbrowska
(podpis i pieczęć inspektora pracy)