

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-158 Katowice, ul. Owocowa 6 + 6a
Sekretariat tel. (32) 604 12 14, fax (32) 604 12 50
- 040577 -

Katowice, dnia 30.06.2022 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa Inspektora pracy)

Nr rej. 040577-53-K015-Ws01/22



220419111248229040577

POCZTA POLSKA S.A. REGION SIECI
W KATOWICACH
PLAC ODDZIAŁÓW MŁODZIEŻY
POWSTAŃCZEJ 7
40-940 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 2019 r. poz. 1251) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 1,6,19,26.04; 6,9,11.05; 10,15.06.2022 r.

Wnoszę o:

#-T-T-T-T-P0-1#

1. Prowadzenie oddzielnie dla każdego pracownika ewidencji czasu pracy, zawierającej informacje o:
 - liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
 - liczbie godzin nadliczbowych,
 - dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
 - liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
 - rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
 - rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369):

Uzasadnienie:

W toku kontroli ustalono, że w ewidencjach czasu pracy pracowników dokonywane są wpisy m.in. "DW" oznaczające dzień wolny wynikający z harmonogramu. Oznaczenia te jednak nie wskazują na tytuł ich udzielenia. Z wyjaśnień uzyskanych w czasie kontroli wynika, że w dni oznaczone "DW"

pracownikom udzielany był dzień wolny za święta przypadające w sobotę 25.12.2021 r. oraz 01.01.2022 r.

2. Bezwzględne przestrzeganie limitu 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, w związku ze świadczeniem przez poszczególnych pracowników zatrudnionych w Urzędzie Pocztowym 1 w Piekarach Śląskich pracy ponad obowiązujące pracowników normy czasu pracy, w przypadku wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655).

3. Zaprzestanie rozliczania czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy w Urzędzie Pocztowym 1 w Piekarach Śląskich na podstawie ram czasowych oraz rozliczanie czasu pracy zgodnie z przepisami aktów wewnątrzzakładowych, tj. poprzez wymiar zleconych im zadań zgodnie z planem obsługi obszaru doręczeń.

Podstawa prawna:

- art. 140 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),
- art. 9 § 1, art. 104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),
- § 30 ust. 1 Regulaminu pracy Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z dnia 22. 12. 2021 r.

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w Urzędzie Pocztowym Piekary Śląskie 1, listonosze zatrudnieni są w zadaniowym systemie czasu pracy. W zakresie normy czasu pracy ustalono, że czas pracy osób zatrudnionych na stanowisku listonosz wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Na podstawie okazanej dokumentacji pracowniczej (Zakres czynności na stanowisku pracy) stwierdzono, że do zakresu obowiązków listonoszy należy obsługa rejonu zgodnie z ustalonym planem.

Przeprowadzone postępowanie pozwala stwierdzić, że podstawowy wymiar pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy ustalany jest poprzez określenie zadań możliwych do wykonania w ciągu 8 godzin pracy. Zadaniem w przyjętym systemie czasu pracy jest obsługa danego rejonu, przy czym ilość doręczanego materiału w zależności od dnia jest zróżnicowana. Ponadto ustalono, że wymiar czasu pracy określany jest zakresem zadań do wykonania, przy uwzględnieniu czasochłonności czynności wykonywanych, ustalonej na podstawie Arkusza Analizy Obszaru Doręczeń oraz Badania Obciążenia Pracą.

Określenie wymiaru zadań następuje na podstawie przypisania listonoszowi rejonu doręczeń, na podstawie opracowanej metryczki RD (planu doręczeń), która stanowi wykaz obsługiwanych przez danego listonosza ulic w wyznaczonym rejonie oraz informację m.in. w zakresie typu rejonu doręczeń, stosowanych środków transportu, długości trasy rejonu, rodzajów obsługiwanych budynków, przy zastosowaniu 8 godzinnej normy czasu pracy. Plan doręczeń zawiera informację o obowiązującym systemie czasu pracy – zadaniowy. W planie nie wskazano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

W wyniku kontroli ustalono także, że godziny nadliczbowe pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy ustalane są m.in. przy uwzględnieniu logowań do systemu. Z wyjaśnień złożonych w czasie kontroli wynika, że dotychczas godziny nadliczbowe listonoszy ustalane były na podstawie obsługi rejonu doręczeń, dla 1 etatu (wymiar 8 godzin), AAOD 95 - 105%. Przykład: RD rozbierany przez 4 listonoszy, rozliczenie po 2 godziny nadliczbowe bez ram czasowych, za dodatkowe zadanie. Natomiast obecnie czas pracy dla celów organizacyjnych oraz rozliczenia godzin, rozpoczyna się od godziny 07:00 lub 08:00. Godziny nadliczbowe rozlicza się po zakończeniu pracy z zadaniem dodatkowym, jeśli pracownik przekroczył 8 godzin pracy z weryfikacją w ML w CSS, tj. rozlicza się faktycznie przepracowane godziny, ponad wymiar 8 godzin. Należy zaznaczyć, że określone normy pracy 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym obowiązują w momencie ustalania rodzaju i wymiaru zadań w ramach zadaniowego systemu czasu pracy a nie na etapie wykonawczym.

W wyniku przeprowadzonej kontroli ustalono także, że wewnątrzzakładowe akty prawne określające regulacje w zakresie czasu pracy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy, nie określają godzinowego zakresu pracy, tj. przewidywanej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy np. 6⁰⁰-14⁰⁰.

Z powyższego wynika, że wymiar czasu pracy jest określony zadaniem do wykonania, jakim jest obsługa rejonu w ciągu 8 godzin. Zlecenie pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym systemie czasu pracy zadania dodatkowego, tj. w przypadku zastępstwa wynikającego z konieczności obsługi dodatkowej części innego RD z powodu nieobecności pracownika, stanowi zatem pracę ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

W Piśmie dotyczącym rozbieżności pomiędzy nadgodzinami wprowadzonymi do systemu przeznaczonego do ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych a poleceniami przełożonych pracy w godzinach nadliczbowych z dnia 30.11.2021 r., wystosowanym przez Poczta Polska S.A. Pion Kapitału Ludzkiego, skierowanym do Dyrektorów Struktur Spółki, Jednostek Organizacyjnych Spółki o ogólnopolskim zasięgu działania oraz Samodzielnych komórki organizacyjnych w Centrali Spółki, wskazano m.in., że (...) zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy praca w godzinach nadliczbowych jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;

szczególnych potrzeb pracodawcy.—

Szczególne potrzeby pracodawcy mogą wynikać np. z absencji chorobowej pracowników z konieczności pilnego, terminowego wykonania określonej pracy.

W przypadku pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy, za nieprawidłowe uznaje się polecenia godzin nadliczbowych, jak w niżej wskazanych przykładach:

godzina rozpoczęcia nadgodzin 12:00, godzina zakończenia nadgodzin 16:00, treść uzasadnienia „rozbiórka rejonu”,

przez okres 2 tygodni pracownik miał polecane godziny nadliczbowe od 6:30 do 15:30 a w uzasadnieniu wpisano „rozbiórka rejonu”.

W poddanym kontroli piśmie widnieje także następujący zapis: Przypominam, że pracownik zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy obowiązują normy czasu pracy określone w art. 129 KP: „Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (...)”. Niedopuszczalnym jest zatem, zlecanie godzin nadliczbowych w godzinach przypadających podczas realizacji obowiązujących pracownika normy czasu pracy. Powyższy zapis dowodzi, że polecenie wykonywania pracy na inny

rejonie (w ramach zastępstwa) nie może być powierzane w czasie pracy listonosza na rejonie mu przypisanym, w ramach podstawowej normy czasu pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi zadań, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (Wyrok 19 stycznia 2016 Sygn. akt I PK 24/15 i powołane w nim orzeczenia).

Co więcej, w linii orzeczniczej utrzymuje się, że system zadaniowego czasu pracy jest formą organizacji czasu pracy, w której pracodawca nie określa godzin pracy, lecz zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji pozostawiając pracownikowi. Określając te zadania, pracodawca powinien jednak uwzględniać wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. (Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016 r. I PK 25/15).

Ponadto mając na względzie obowiązujące u pracodawcy zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym „Pracownik ma prawo w szczególności do: równych praw z tytułu wykonywania tych samych obowiązków (...)” należy zaznaczyć, że dany pracownik wykonując zadanie (obsługa rejonu), dla którego ustalono wymiar czasu pracy 8 godzin, otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie. Natomiast w przypadku jego nieobecności i konieczności wykonania tego zadania przez innego pracownika w ramach zastępstwa, inny pracownik, który wykona dodatkową pracę, co wiąże się z dodatkowym nakładem pracy oraz większym zaangażowaniem, jeżeli w systemie elektronicznym logowanie nie nastąpi po przekroczeniu 8 godziny (stosowana aktualnie w zakładzie pracy weryfikacja w ML w CSS), wynagrodzenie za wykonanie tych samych obowiązków nie jest mu wypłacane. Naruszeniem przepisów o równym traktowaniu może być również nakładanie na pracowników efektywniej pracujących większej ilości pracy.

W związku z powyższym, wprowadzenie od roku 2022 r. zmiany sposobu rozliczania godzin nadliczbowych w zadaniowym systemie czasu pracy należy uznać za niewłaściwe. Jednocześnie uzasadnionym jest zaprzestanie rozliczania czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy na podstawie ram czasowych oraz rozliczanie czasu pracy zgodnie z zapisami Regulaminu pracy, tj. poprzez wymiar zleconych im zadań zgodnie z planem obsługi obszaru doręczeń, a także przeprowadzenie analizy dokumentacji z zakresu czasu pracy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy za rok 2022, oraz w przypadku stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, tj. zlecenie pracownikowi zadania dodatkowego, w przypadku zastępstwa wynikającego z konieczności obsługi dodatkowej części innego RD z powodu nieobecności pracownika, naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem za każdą godzinę pracy nadliczbowej.

4. Przeprowadzenie analizy dokumentacji z zakresu czasu pracy pracowników zatrudnionych w Urzędzie Pocztowym 1 w Piekarach Śląskich, objętych zadaniowym systemem czasu pracy za rok 2022 oraz w przypadku stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, tj. zlecenie pracownikowi zadania dodatkowego, w przypadku zastępstwa wynikającego z konieczności obsługi dodatkowej części innego RD z powodu nieobecności pracownika, naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem za każdą godzinę pracy nadliczbowej.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 w zw. z art. 151¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),
- art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655).

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).

[KM]

MŁODSZY
INSPEKTOR PRACY

mgr Katarzyna Majcherczyk

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić