

Katowice, dnia 31.03.2023 r.

Nr rej. 040171-53-K010-Ws01/23



230330131808898040171

Wojewódzki Szpital Chirurgii Urazowej
w Piekarach Śląskich
Wpł. dnia 01.04.2023
L.dz. 552/2023
Zał. dnia

**SAMODZIELNY PUBLICZNY WOJEWÓDZKI
SZPITAL CHIRURGII URAZOWEJ
IM.DR.JANUSZA DAABA W PIEKARACH
ŚLĄSKICH
UL. BYTOMSKA 62
41-940 PIEKARY ŚLĄSKIE**

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) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 2,8,16,22,27,29,31.03.2023 r.

wnoszę o:

1. Zapewnienie pracownikom, aby co najmniej jedna część urlopu wypoczynkowego trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Podstawa prawna:

- art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

2. Udzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego, niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 Kp. najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Podstawa prawna:

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

3. Udzielanie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

4. Dostosowanie Regulaminu pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy poprzez:

- usunięcie zapisów dopuszczających możliwość sporządzania harmonogramów pracy na okres krótszy niż okres rozliczeniowy (§ 28 ust. 2 Regulaminu pracy),
- ustalenie miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia.

*Kadry
Mec. Rechy
Zob. materiały*

Podstawa prawna:

- art. 1041 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- art. 94 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280),

Uzasadnienie:

W myśl § 26 ust. 5 Regulaminu pracy, (cyt.) „Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące”, natomiast zgodnie z § 28 ust. 2 tego Regulaminu, (cyt.) „Harmonogram jest ustalany dla okresu miesięcznego i określa dla poszczególnych Pracowników dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy”.

Zgodnie z dyspozycją art. 94 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280), rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

W Regulaminie pracy nie ustalono miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z dyspozycją art. 1041 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia.

5. Ustalenie w Regulaminie wynagradzania wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom tzw. dodatków celowych za wykonanie dodatkowych zadań.

Podstawa prawna:

- art. 78 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Na zasadzie § 14 ust. 2 i 3 Regulaminu wynagradzania, (cyt.) „2. Pracownikom mogą być przyznane dodatki celowe za wykonanie dodatkowych zadań. Wniosek w sprawie przyznania dodatku celowego składa bezpośredni przełożony do Dyrektora. Dodatki są przyznawane na czas określony wynikający z powierzonych zadań. 3. Dodatek celowy za wykonanie zadania będzie proporcjonalnie pomniejszany za czas niezdolności do pracy i nieobecności w pracy niezależnie od przyczyny”. Postanowienia Regulaminu wynagradzania nie określają wysokości oraz zasad przyznawania dodatków celowych.

Zgodnie z dyspozycją art. 78 § 2 Kodeksu pracy, w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 771 - 773 , wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. W myśl art. 772 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

6. Zaprzestanie zobowiązania pracowników do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych w wymiarze powodującym naruszenie prawa pracowników do odpoczynku.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 1 i 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280),

Uzasadnienie:

W wyniku analizy ewidencji czasu pracy stwierdzono przypadki nie zapewnienia nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego w przypadku lekarzy, którym powierzano pozostawanie w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych w wymiarze kolejnych 16 godzin 25 minut, w dobach, w których pracownicy świadczyli już pracę normalną w wymiarze kolejnych 7 godzin 35 minut, oraz w wymiarze kolejnych 24 godzin w soboty oraz w niedziele.

Zgodnie z art. 97 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280), pracownikowi w każdej dobie przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (ust. 1); pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (ust. 3).

Jedynymi odstępstwami od powyższych zasad są postanowienia art. 97 ust. 2 i 4 ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którymi pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego (ust. 2); w przypadku uzasadnionym organizacją pracy pracownikowi, o którym mowa w art. 95 ust. 1 i 1a, przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni (ust. 4).

Pozostawanie w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, choć nie zawsze będzie związane z obowiązkiem podjęcia przez pracownika obowiązków pracowniczych objętych umową o pracę (wezwanie do podmiotu leczniczego), to jednak obliguje pracownika do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Pracownikowi zobowiązanemu do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (art. 98 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej) przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin (lub też 24 godzin) nieprzerwanego odpoczynku.

W przypadku wezwania do podmiotu leczniczego zastosowanie znajdą natomiast przepisy dotyczące dyżuru medycznego, w tym m.in. art. 97 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którym 11-godzinny odpoczynek dobowy powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Tym samym zobowiązanie pracowników wykonujących zawód medyczny do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego wynoszącego 11 godzin na dobę, jak również nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

7. Powierzenie pracownikom pracy w rozkładach czasu pracy ustalonych w Regulaminie pracy.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 1, art. 104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

W wyniku kontroli stwierdzono przypadki powierzenia pracownikom, w tym pielęgniarkom, pracy w rozkładach czasu pracy nie przewidzianych w Regulaminie pracy, tj. w rozkładach innych niż ustalone w Załączniku Nr 1 do Regulaminu pracy.

Przepis art. 1041 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy stanowi, że regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności systemy i rozkłady czasu pracy. Tym samym, pracodawca zobowiązany jest do planowania czasu pracy i zatrudniania pracowników wyłącznie w systemach i rozkładach czasu pracy wskazanych w obowiązującym Regulaminie 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).

[RHK]

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA.....mgr. Renata Hanna Kozłowska.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić