

Nr rej. 020082-5310-K009-Pt/18

P.M. Stęszewski
21.02.2018

Starostwo Powiatowe w Grudziądzu
Wpłynęło dnia 21.02.2018
Załączniki
L. dz.
Podpis

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGION: 87112231000000

NIP: 8762006399

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.)

Nadinspektor Pracy - Krzysztof Krzemień

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy
przeprowadził kontrolę w:

STAROSTWO POWIATOWE W GRUDZIĄDZU

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

86-300 GRUDZIĄDZ, UL. MAŁOMŁYŃSKA 1

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

Edmund Korgol

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starosta Grudziądzki

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.12.2014

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

20,21.02.2018 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 63, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 3,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 60, w tym kobiet: 31,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 5,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 6.05.2004

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

W wyniku ostatniej kontroli przeprowadzonej 6.05.2004 roku, inspektor pracy wydał nakaz zawierający jedną decyzję dotyczącą opracowania oceny ryzyka zawodowego. Z uwagi na znaczny upływ czasu oraz zmiany organizacyjne problematyka oceny wykonania decyzji wydanej w 2004 roku może stać się bezprzedmiotowa. Stąd też obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego przez pracodawcę zostanie przeanalizowany ponownie i omówiony w dalszej części protokołu z kontroli. Skierowano również wystąpienie dotyczące nieobowiązujących już regulaminów. Stąd odstąpiono od oceny wykonania tych wniosków.

Nie stwierdzono funkcjonowania organizacji związkowych.

Cel kontroli

Ocena przestrzegania przez pracodawcę wybranych przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in.;

- organizacji czasu pracy,
- urlopów wypoczynkowych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

I./ Źródła prawa wewnętrznego.

Pracodawca opracował regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Oba dokumenty z grudnia 2017 roku. Dokonano analizy treści wyżej wym. dokumentów pod kątem zgodności ich zapisów z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Stwierdzono, co następuje;

1./ Regulamin pracy.

Został wprowadzony w życie zarządzenie Nr 30 / 2017 roku. Ustalono, że;

- w § 6 pkt. 6 zapisano, iż „**Przed rozpoczęciem, najpóźniej w chwili przystąpienia do pracy pracodawca powinien skierować pracownika na wstępne badania lekarskie ...(...)**”,
- **nie określono terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia** odsyłając w tej części do regulaminu wynagradzania (§ 12),
- nie określono wykazu prac wzbronionych kobietom. Odesłano w tej części do przepisów prawa.

2./ Regulamin wynagradzania.

- w § 13 zapisano, iż „**W przypadku nie wyrażenia zgody przez pracownika na dokonywanie wypłaty wynagrodzenia w formie bezgotówkowej na konto osobiste wypłata odbywa się do rąk własnych...(...)**.” Ustalono terminy wypłaty. **Nie określono miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę.**

II./ Organizacja czasu pracy.

Według postanowień regulaminu pracy, pracownicy wykonują pracę od poniedziałku do piątku, przez 8 godzin, pomiędzy 7.30 -15.30 z wyłączeniem pracowników Wydziału Komunikacji, którzy we wtorki pracują 8 godzin pomiędzy 7.30 a 17.00, pracowników obsługi, którzy pracują przez 8 godzin pomiędzy 6.00, a 20.00. Pracownicy Wydziału Komunikacji i obsługi pracują według harmonogramów pracy. Przyjęto 3 miesięczny okres rozliczeniowy. Jak ustalano pracownik gospodarczy pracuje od 6.30 do 14.30, od poniedziałku do piątku oraz dwie sprzątaczkę na zmiany; I zm. od 6.00 do 14.00, a II zm. od 12.00 do 20.00.

Z okazanych dokumentów, w tym kart ewidencji czasu pracy, harmonogramów pracy nie stwierdzono przypadków wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, niedziele i święta. Praca świadczona jest przez pięć dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, przez 8 godzin na dobę.

III./ Stosunek pracy - wybrane problemy.

Na podstawie kilku akt osobowych nowo przyjętych do pracy stwierdzono, że;

- dokumentacja pracownicza podzielona na części, opisana i ponumerowana,
- **brak informacji udzielonej pracownikowi w trybie art. 29 § 3 Kodeksu pracy**, dotyczy to , zatrudnionego od 5.02.2018, , zatrudnionego od 5.02.2018.

Pracownicy posiadają aktualne orzeczenia lekarskie o zdolności do pracy. Odbyli przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Złożyli pisemne oświadczenia, iż zapoznali się z oceną ryzyka zawodowego, występującego na stanowiskach pracy.

IV./ Urlopy wypoczynkowe.

1./Ustalenie prawa i wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Na podstawie przedłożonej do wglądu dokumentacji ustalono, że wszystkim pracownikom zatrudnionym i pracującym w 2017 roku ustalono prawo do urlopu wypoczynkowego. Ocenie poddano przypadki, w których wymiar urlopu na 2017 rok został ustalony poniżej 26 dni kalendarzowych. Stwierdzono następujące przypadki;

- , zatrudniona od 18.12.2017, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 3 dni,
- , zatrudniony od 3.04.2017, na ½ etatu, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 10 dni,
- , zatrudniona od 1.02.2014, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 20 dni,
- , zatrudniona od 21.04.2005, na ¼ etatu, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 9 dni,
- , zatrudniona od 01.11.2017, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 5 dni,
- , zatrudniona od 01.01.2013, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 20 dni,
- , zatrudniona od 01.12.2017, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 3 dni,
- , zatrudniona od 01.11.2017, w pełnym wymiarze czasu pracy, zatrudniona od 18.12.2017, w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 3 dni,
- , zatrudniona od 01.04.2004 na ¾ etatu, wymiar urlopu za 2017 roku ustalono w wysokości 20 dni.

Część wyżej wym. pracowników posiada dodatkowy urlop przysługujący z tytułu niepełnosprawności.

W oparciu o przedłożoną dokumentację nie stwierdzono zaniżenia wymiaru urlopów wypoczynkowych, w tym również w przypadkach wyliczania jego proporcjonalności, zarówno przy podejmowaniu zatrudnienia w trakcie 2017 roku, jak i w sytuacji niepełnego wymiaru czasu pracy. W tym ostatnim przypadku urlop udzielany jest na godziny, w dni pracy i na liczbę godzin, które w danym dniu pracownik miał do przepracowania.

W załączniku Nr 1 do protokołu z kontroli zamieszczono zestawienie pracowników, którym naliczono i udzielano urlopów wypoczynkowych w 2017 roku.

2./Udzielanie urlopów wypoczynkowych.

Pracodawca nie opracował planu urlopów wypoczynkowych. Urlop udzielany jest na wniosek pracownika, w uzgodnieniu z pracodawcą. W oparciu o przedłożone dokumenty stwierdzono, że **w czterech przypadkach pracownikom nie udzielono urlopu w częściach, w których co najmniej jedna z nich obejmowałaby nie mniej, jak 14 kolejnych dni kalendarzowych.** Są to;

V./ Umowy cywilnoprawne.

Ustalono, że z trzema osobami zostały zawarte umowy zlecenia. Poza umową zlecenia z radcą prawnym, pozostałe umowy zawarto;

- umowa zlecenia zawarta z , na prowadzenie spraw związanych z nadzorem oświatowym. Wysokość wynagrodzenia została określona stawką miesięczną 1.200,- zł., z tym, że zaznaczono, iż liczba godzin pracy w miesiącu nie może przekroczyć 87. Określono miesięczne wypłaty, a także sposób potwierdzania liczby godzin,

- umowa zlecenia z , na opiniowanie i kontrolę prac geologicznych.

Wysokość wynagrodzenia została wyrażona w stawce miesięcznej. Wykonanie opinii 300, - zł.

Uczestnictwo w kontroli – 400, - zł. W zawartej umowie zlecenia **nie ustalono wysokości**

wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w 2018 roku. Określono miesięczne wypłaty, a także sposób potwierdzania liczby godzin. Okazano listy wypłat wynagrodzeń z poprzednich umów za okres od czerwca do lipca 2017.

VI./ Inne sprawy.

Pracodawca w lipcu 2017 roku przeprowadził i udokumentował ocenę ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. Obecnie zatrudnione są trzy osoby na stanowisku pomocy administracyjnej. **Nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego na wyżej wym. trzech stanowiskach pomocy administracyjnej.**

Opracowano zasady przydzielania pracownikom odzieży środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej. Opracowane zasady stanowią odrębny dokument, nie stanowią części regulaminu pracy. Nie określają one wprost, co stanowi odzież i obuwie robocze, a co ochronne. Opracowano również zasady naliczania i wypłacania ekwiwalentów pieniężnych z używanie odzieży własnej, a także za pranie odzieży. Z okazanych dokumentów wynika, iż za wszystkie wymienione w tabeli sorty odzieżowe i obuwie jest wypłacany ekwiwalent pieniężnych, również w tych przypadkach, w których rodzaj odzieży (obuwia) wskazuje na jego charakter ochronny. Np. buty gumowe, kurtki przeciwdeszczowe.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

nie sprawdzano

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie pobierano

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: ,
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(**) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Zestawienie dot. wykorzystania urlopów wypoczynkowych w 2017 roku

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

sekretarza i pracowników służb kadrowo-księgowych

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

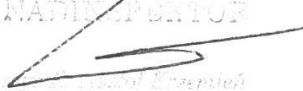
10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Grudziądz, dnia 21.02.2018

INSPEKTOR PRACY

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 21.02.2018 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

SEKRETARZ POWIATU

Stawomir Piernicki

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

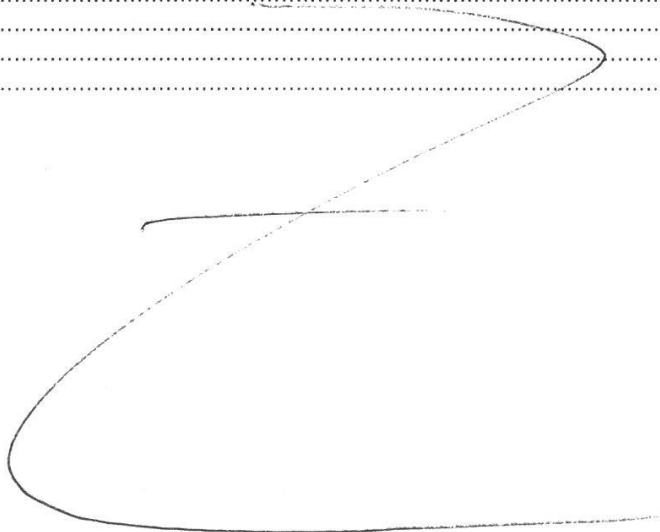
1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
 Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)
 Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione(**)
 do dnia

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....



W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)

SEKRETARZ POWIATU

Stanisław Piernicki

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR

Włodzisław Krzemicki

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Grodzisk 21.07.2018
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020082-5310-K009-Ws01/18



180220163004702020082

Grudziądz, dnia 21.02.2018 r.

*P. M. Szafergda
21.02.2018
termin 30 dni*

STAROSTWO POWIATOWE W GRUDZIĄDZU
UL. MAŁOMŁYŃSKA 1
86-300 GRUDZIĄDZ

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 20,21.02.2018 r.

wnoszę o:

1. Dostosowanie postanowień regulaminu pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy w części dotyczącej;
 - kierowania pracowników na badania lekarskie profilaktyczne,
 - określenia terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę,
 - określenia wykazu prac wzbronionych kobietom,

Podstawa prawna:

- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

W przypadkach opisanych w protokole z kontroli stwierdzono niezgodne z prawem zapisy w regulaminie pracy, bądź brak w regulaminie pracy obligatoryjnych postanowień.

Na podstawie art. 9 Kodeksu pracy regulamin pracy jest jednym ze źródeł prawa pracy i jego postanowienia powinny być zgodne z obowiązującymi przepisów prawa pracy.

2. Poinformowanie pracowników; , zatrudnionego od 5.02.2018 i , zatrudnionego od 5.02.2018 - na piśmie o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy,

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli stwierdzono, że pracodawca nie poinformował pracowników na piśmie o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia

za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy. Jest to niezgodne z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, określającym wprost taki obowiązek. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa wyżej, może nastąpić także poprzez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

3. Udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób, aby w przypadku dzielenia urlopu na części, co najmniej jedna z nich obejmowała nie mniej, jak 14 kolejnych dni kalendarzowych,

Podstawa prawna:

- art. 152 w zw. z art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

Jak ustalono niektórym pracownikom udzielano urlopów wypoczynkowych w częściach, z których żadna nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Szczegółowy opis zawarto w protokole z kontroli. Jest to niezgodne z przepisami art. 152 i 162 Kodeksu Pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

4. Ustalanie wysokości wynagrodzenia w umowie zlecenia zawartej z Krzysztofem Kawczyńskim w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2018 roku,

Podstawa prawna:

- art. 8a ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017r. poz. 847),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

W zawartych umowach zlecenia nie ustalono wysokości wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w 2018 roku. Jest to niezgodne z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w danym roku kalendarzowym.

5. Objęcie problematyki związanej z wyposażeniem pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej - regulacją właściwą dla regulaminu pracy,

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt. 1, art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

Pracodawca ustalił zasady przydziału pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Ustalił także zasady wypłacania ekwiwalentów pieniężnych za pranie i konserwację odzieży. Całość zasad ustalona została jednak poza regulaminem pracy.

Zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy - regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.

6. W oparciu o ustalone zasady przydzielania pracownikom odzieży i środków ochrony indywidualnej, dokonanie wyraźnego rozróżnienia na odzież i obuwie robocze oraz odzież obuwie ochronne i środki ochrony indywidualnej, które pracodawca jest obowiązany wydawać pracownikowi w naturze,

Podstawa prawna:

- art. 237⁶ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 108 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 138),
- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. Dz.U. poz. 1930),

Uzasadnienie:

Opracowano zasady przydzielania pracownikom odzieży środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej. Nie określają one wprost co stanowi odzież i obuwie robocze, a co ochronne. Z okazanych dokumentów wynika, iż za wszystkie wymienione w tabeli sorty odzieżowe i obuwie jest wypłacany ekwiwalent pieniężnych, również w tych przypadkach, w których rodzaj odzieży (obuwia) wskazuje na jego charakter ochronny. Np. buty gumowe, kurtki przeciwdeszczowe.

Zgodnie z art. 237⁶ § 1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. W tych przypadkach nie jest możliwe wypłacanie ekwiwalentów pieniężnych.

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).

[082]

(*) – niepotrzebne skreślić

NADINSPEKTOR

mgr Krzysztof Krzemień

(podpis i pieczęć inspektora pracy)