

100/404 00434334562628
21.07.2023

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
80-819 GDAŃSK, UL. OKOPOWA 7

Gdańsk; dnia 20.07.2023 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 030181-53-K013-Ws01/23



Izba Administracji Skarbowej w Gdańsku
ul. Długa 75/76
80-831 Gdańsk

IWH - odpow
za Schielemi
odp
zero I 2018
GKS
IWH
do
cykon.

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): 20.22.23.06; 4,5,7,11,13,14.07.2023 r.

wnoszę o:

1. Zapewnienie, aby odpisy lub kopie dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika, przechowywane w aktach osobowych prowadzonych w postaci papierowej, poświadczane były za zgodność z przedłożonym dokumentem, przez osobę upoważnioną przez pracodawcę.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 5 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 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

2. Informowanie pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o warunkach zatrudnienia, w sposób precyzyjny, tj. poprzez wskazanie pracownikowi odpowiednich przepisów prawa pracy, które jego warunki zatrudnienia normują (z odesłaniem do konkretnej jednostki redakcyjnej), bądź też poprzez przytoczenie treści przepisu, odnoszącego się do sytuacji danego pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

Uzasadnienie:

Pisemna informacja, której obowiązek wydania pracownikowi wynika z art. 29 § 3 kodeksu pracy, musi być skonkretyzowana, bowiem: „Prawo pracownika do informacji ma charakter indywidualny (...)” G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 29. Powyższe oznacza przykładowo, że pracownik posiadający orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności nie powinien być informowany o dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy obowiązującym pracownika pełnosprawnego, czy też o stosowaniu „systemu zmianowego”, jeśli pracownik nie jest zatrudniany w zmianowej organizacji pracy.

3. Przekazywanie pracownikowi prawidłowych informacji o: innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, a także o wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 pkt 1 lit. h) i pkt 1 lit. i) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 29 § 3 pkt 1 lit h) oraz pkt 1 lit. i) Kodeksu pracy pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, a także o wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania.

Biorąc pod uwagę postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dn. 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz brzmienie przepisu, należałoby uznać, iż obowiązek informacyjny, o którym mowa w art. 29 § 3 pkt 1 lit h) Kodeksu pracy, dotyczy informacji o składnikach wynagrodzenia wynikających z przepisów prawa pracy. Pracownik powinien uzyskać informację o tym, jakie składniki wynagrodzenia, a także świadczenia pieniężne lub rzeczowe przysługują mu na podstawie ww. przepisów i postanowień - oprócz składników wynagrodzenia wynikających z umowy o pracę zawartej z pracodawcą. Pracodawca będzie zatem informował pracownika o takich składnikach wynagrodzenia, których przesłanki nabycia i wysokość nie są zależne od woli stron stosunku pracy, ale wynikają z regulacji powszechnie obowiązujących albo wewnątrzzakładowych. Natomiast przekazywana przez pracodawcę informacja o warunkach zatrudnienia nie obejmuje kwestii prowadzenia przez pracodawcę działalności socjalnej finansowanej i organizowanej na podstawie odrębnych przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ze względu bowiem na pomocowy, a zatem pozapłacowy charakter i przeznaczenie świadczeń finansowanych w ramach działalności socjalnej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (wynikających ze stosowania wyłącznie socjalnych kryteriów przy ich przyznawaniu) świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy i nie mają charakteru należności ze stosunku pracy.

Natomiast przepis art. 29 § 3 pkt 1 lit. i) Kodeksu pracy, ma zastosowanie do urlopu wypoczynkowego oraz do innych rodzajów urlopów wynikających ze stosunku pracy, płatnych przez pracodawcę takich jak np. dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący urzędnikowi służby cywilnej, czy też pracownikowi niepełnosprawnemu, o którym pracownik powinien zostać poinformowany w sposób precyzyjny. Obowiązek informacyjny wynikający z powyższego przepisu nie dotyczy natomiast urlopów związanych z rodzicielstwem, które nie są finansowane przez pracodawcę.

4. Precyzyjne ustalenie w regulaminie pracy do jakich grup pracowników stosuje się: podstawowy system czasu pracy, równoważny system czasu pracy oraz zmianową organizację pracy, a także dostosowanie postanowień regulaminu pracy w zakresie przerw wliczanych do czasu pracy, do obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- w zw. z art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

- w zw. z art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz.100 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 852),

5. Przechowywanie w części "B" akt osobowych pracowników potwierżeń poinformowania pracownika o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu.

Podstawa prawna:

- art. 22² § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 3 pkt 2 lit. f) 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 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),
- w zw. z § 39 Regulaminu pracy Izby Administracji Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 grudnia 2022 roku ,

6. Zapewnienie, aby ewidencją czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, zawierała informacje o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników świadczących pracę w trakcie podróży służbowej (delegacji) oraz rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, a także rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy (aktualnie ewidencjonowanych jako "INNE"), w celu prawidłowego ustalenia dla pracowników wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 6 pkt 1 lit. a) 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 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

7. Zapewnienie, aby pracownicy pracujący w podstawowym systemie czasu pracy, objęci tzw. "ruchomym rozkładem czasu pracy", rozpoczynali pracę w przedziale czasu określonym w przepisach Regulaminu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 15 ust. 10 Regulaminu pracy Izby Administracji Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 grudnia 2022 roku ,
- art. 100 § 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

8. Poprawne rozliczanie i ewidencjonowanie w kartach ewidencji czasu pracy czasu zwolnień od pracy w celu załatwienia spraw osobistych oraz ich odpracowania, w szczególności poprzez wyeliminowanie błędów w ustalaniu "bilansu zaległości" na przełomie okresu rozliczeniowego oraz uchybień wynikających z nieprawidłowo złożonego przez pracownika wniosku o odpracowanie.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 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 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),
- § 22 ust. 5, ust. 6 i ust. 8 Regulaminu pracy Izby Administracji Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 grudnia 2022 roku,

9. Odpowiednie zrekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywanej przez pracowników służby cywilnej, tj.:

- ██████████ - w wymiarze 2 godz. 20 min. (nadgodziny przepracowane w maju i czerwcu 2023 r.),
- ██████████ - w wymiarze 38 min. (przepracowane w czerwcu 2023 r.).

Podstawa prawna:

- art. 97 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691),

10. Przestrzeganie zasady, aby czas wolny był udzielony pracownikowi w okresie rozliczeniowym, w którym powstała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, a na wniosek członka korpusu służby cywilnej także poza okresem rozliczeniowym, jednakże w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Podstawa prawna:

- art. 97 ust. 6 i ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691),

11. Rzetelne prowadzenie dla każdego kierowcy ewidencji czasu pracy, do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, obejmującej m.in.: liczbę przepracowanych godzin oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbę godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbę godzin nadliczbowych, rodzaj i wymiar zwolnień od pracy i innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy oraz zapewnienie jej zgodności z innymi dokumentami potwierdzającymi czas pracy (np. rozliczenia delegacji służbowych).

Podstawa prawna:

- art. 25 ust. 1, ust. 2 i ust. 5 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2022r. poz. 1473),

12. Przestrzeganie obowiązku zapewnienia kierowcom, w każdej dobie, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Podstawa prawna:

- art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2022r. poz. 1473),
- w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2022r. poz. 1473),

13. Naliczenie i wypłacenie ██████████ podatku w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania za pracę świadczoną w wyznaczonym przedziale niedzieli, tj. od godz. 04:59 do godz. 06:00 w dn. 27.03.2023 r. (1 godz. i 1 min.), za którą nie udzielono innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

Podstawa prawna:

- art. 151¹¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

14. Przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowcy, wykonującemu pracę w niedzielę, innego dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę, bądź do końca okresu rozliczeniowego – a jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę - wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia wraz z dodatkiem 100% stawki osobistego zaszeregowania za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Podstawa prawna:

- art. 151¹¹ § 1 pkt. 1 i § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

15. Naliczenie i wypłacenie [REDAKTOWANE]

- dodatku w wysokości 50% stawki osobistego zaszeregowania za 34 min. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za luty 2023 r.;
- dodatku w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania za 2 godz. 8 min. pracy w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania dodatku do 100% stawki osobistego zaszeregowania za 1 godz. pracy w godzinach nadliczbowych, przypadających w porze nocnej, należnego za marzec 2023 r.;
- dodatku w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania za 1 godz. 30 min. pracy w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania dodatku do 100% stawki osobistego zaszeregowania za 1 godz. pracy w godzinach nadliczbowych, przypadających w porze nocnej, należnego za kwiecień 2023 r.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 151¹ § 1 pkt 1a i pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

16. Naliczenie i wypłacenie [REDAKTOWANE]

- wynagrodzenia wraz z dodatkiem 50% stawki osobistego zaszeregowania za 1 godz. 6 min. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za grudzień 2022 r.;
- dodatku w wysokości 50% stawki osobistego zaszeregowania z 2 godz. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za styczeń 2023 r.;
- wynagrodzenia wraz z dodatkiem 50% stawki osobistego zaszeregowania za 22 min. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za luty 2023 r.;
- dodatku w wysokości 50% stawki osobistego zaszeregowania za 4 godz. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za marzec 2023 r.;
- dodatku w wysokości 50% stawki osobistego zaszeregowania za 1 godz. 20 min. pracy w godzinach nadliczbowych, należnego za kwiecień 2023 r.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 151¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

17. Przeanalizowanie dokumentacji czasu pracy i dokumentacji płacowej zatrudnionych kierowców, za okres w którym roszczenia ze stosunku pracy nie uległy przedawnieniu, celem ustalenia czy w ww. okresie wystąpiły przypadki świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, za którą pracownicy nie otrzymali rekompensaty finansowej w przysługującej im wysokości oraz wypłacenia należnego pracownikom wyrównania, jeżeli w wyniku dokonanej analizy potwierdzone zostaną uprawnienia.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 151¹ § 1 i § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

18. Naliczenie i wypłacenie [REDAKTOWANE]

dodatku za pracę w porze nocnej, tj.: za 5 godz. 1 min. pracy w porze nocnej wykonywanej w marcu 2023 r. oraz za 1 godz. pracy w porze nocnej wykonywanej w kwietniu 2023 r.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

19. Przeanalizowanie dokumentacji czasu pracy i dokumentacji płacowej zatrudnionych kierowców, za okres od 01.01.2023 r. do 30.06.2023 r., celem ustalenia czy w ww. okresie (po wejściu w życie nowego regulaminu pracy) wystąpiły przypadki wykonywania pracy w porze nocnej od 21:00 do 05:00 dnia następnego, za którą pracownicy nie otrzymali dodatku za pracę w porze nocnej w przysługującej im wysokości oraz wypłacenia należnego pracownikom wyrównania, jeżeli w wyniku dokonanej analizy potwierdzone zostaną uprawnienia.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

20. Terminowe wypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 86 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- w zw. z § 25 ust. 2 Regulaminu pracy Izby Administracji Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 grudnia 2022 roku,

21. Udzielanie pracownikowi urlopu wypoczynkowego zgodnie z planem urlopu, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 161 i art. 163 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

22. Określenie w porozumieniu zawierającym z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi, zasad porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną.

Podstawa prawna:

- art. 67²⁰ § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

23. Przestrzeganie obowiązku przekazywania pracownikom, z którymi uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo wydano polecenie wykonywania pracy zdalnej, dodatkowej informacji w postaci papierowej lub elektronicznej, obejmującej co najmniej: określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną, a także wskazanie osoby lub organu, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej - najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez nich wykonywania pracy zdalnej.

Podstawa prawna:

- art. 67²¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

24. Zamieszczenie w części "B" akt osobowych pracowników wykonujących pracę zdalną, wszystkich dokumentów dotyczących pracy zdalnej.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- w zw. z § 3 pkt 2 lit. w) 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 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

25. Dokonanie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, wybranymi przez zakładowe organizacje związkowe, oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej oraz informowania pracowników o tym ryzyku.

Podstawa prawna:

- art. 237^{11a} § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 237^{13a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

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).

NADINSPEKTOR PRACY



AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIATOWSKA

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

[AK]

(*) – niepotrzebne skreślić

