

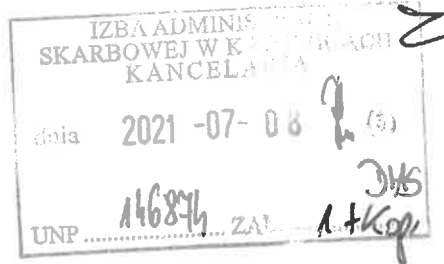
Bielsko-Biała, dnia 29.06.2021 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040172-53-K011-Ws01/21



210629093134115040172



08.07.2021



24012107080025

**IZBA ADMINISTRACJI SKARBOWEJ W
KATOWICACH
UL. KONSTANTEGO DAMROTA 25
40-022 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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 27.04; 14,25.05; 16,23.06.2021 r.

wnoszę o:

1. Udzielanie urlopu wypoczynkowego pracownikom z zachowaniem zasady, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Podstawa prawna:

- art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

2. Udzielanie, co do zasady, urlopu wypoczynkowego, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 152 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

3. Przestrzeganie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, tj. w pierwszym rzędzie podejmowanie wszelkich możliwych i dostępnych działań prewencyjnych w celu wyeliminowania ryzyka wystąpienia zjawiska mobbingu, a także zdarzeń potencjalnie mobbinowych.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Polski ustawodawca nowelizacją z dnia 14 listopada 2003r. wprowadził do Kodeksu pracy nowy przepis – art. 94³, który nakłada na pracodawcę obowiązek ściśle związany z ochroną godności i innych dóbr osobistych pracownika, mianowicie zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać działaniom i zaniechaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko niemu, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu go, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności



(00)859007734323732139

zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Konsekwencje prawne, będące następstwem zaistnienia w zakładzie pracy mobbingu, niezależnie od osoby mobbera, będzie ponosić pracodawca jako podmiot zobowiązany z mocy ustawy do przeciwdziałania temu zjawisku. W literaturze podnosi się ponadto, iż pracodawca będzie ponosił z tego tytułu odpowiedzialność nawet wówczas, gdy nie wiedział o występowaniu negatywnego zjawiska w postaci mobbingu w jego zakładzie pracy.

Jedną ze skuteczniejszych metod zapobiegania mobbingowi jest rozpowszechnianie informacji na jego temat wśród pracowników zarówno niższego jak i wyższego szczebla. Może się to odbywać poprzez szkolenia, seminaria, wręczanie pisemnych wyjaśnień itp. Duże znaczenie w tym zakresie mogą mieć także systematyczne szkolenia kadry kierowniczej i personelu z zakresu radzenia sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi, rozwiązywania konfliktów i zasad efektywnej komunikacji. Wykrywanie symptomów mobbingu: brak tolerancji dla nich i szybkie reagowanie ma duże znaczenie w walce z mobbingiem. Nie oznacza, że nie mamy szansy zlikwidowania go w późniejszych stadiach rozwoju, ale im dłużej trwa, tym trudniej o konstruktywne rozwiązanie.

Z obowiązkiem pracodawcy, określonym w art. 94³ § 1 Kodeksu pracy, dotyczącym przeciwdziałania mobbingowi korespondują także inne obowiązki nałożone na niego przez ustawodawcę, wynikające wprost z przepisów Kodeksu pracy. Zaliczyć do nich można:

- obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111);
- obowiązek równego traktowania pracowników (art. 112);
- obowiązek przestrzegania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113);
- obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15);
- obowiązek sformułowany w art. 207 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników w sposób przewidziany tym przepisem.

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).

[AK]

STARCZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

mgr Alina Kształtan

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić