

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
Oddział w Bielsku-Białej
43-300 Bielsko - Biała, ul. Piłstowska 40
tel. (33) 829 13 40 lub 60
-040172-

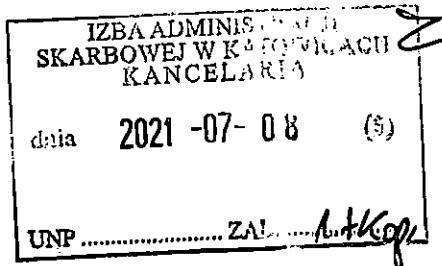
Bielsko-Biała, dnia 29.06.2021 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

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



210629093134115040172



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]

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

(*) – niepotrzebne skreślić

.....
(pieczęć zakładu pracy)

.....dnia.....
(miejscowość)

dot. odpowiedzi na wystąpienie :

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
Oddział w Bielsku-Białej
ul. Piastowska 40
43-300 Bielsko-Biała

z dnia:.....

Nr wystąpienia :

Niniejszym informuję o wykonaniu następujących wniosków zawartych w wystąpieniu :

Nr wniosku w wystąpieniu	Data wykonania wniosku	Liczba pracowników, których dot. wniosek	U w a g i

UWAGA:

- W przypadku opisu sposobu wykonania wniosku treść opisu dołączyć na załączniku wpisując w pole uwagi numer i pozycję załącznika

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
ODDZIAŁ OIP

42-300 Długo-Biała, ul. Piastowska 40
tel. (33) 821 70 70 fax (33) 520 13 83

F

OPLATA POBRANA
Umowa z Poczta Polska S.A. nr 432130/S

040172-53-6011-6301/21

R

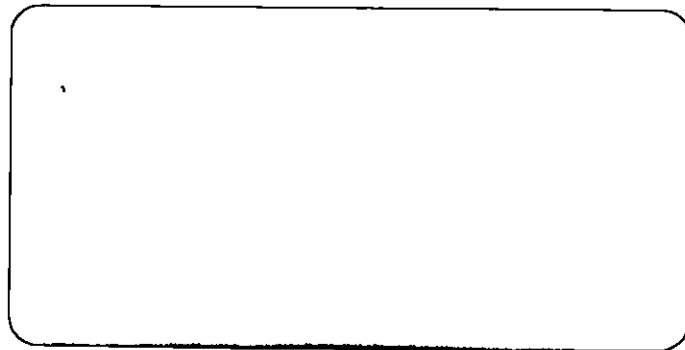


(00)859007734323732139

2020

280

(00)859007734323732139



29.06