

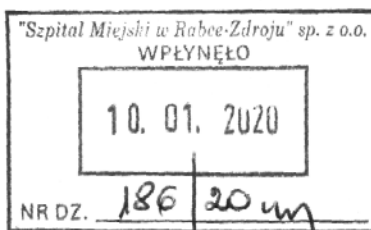
PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Krakowie - Oddział w Nowym Sączu
33 300 Nowy Sącz, ul. Piłsudskiego 14
tel.: 18 448 26 11, fax: 18 448 26 26

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 070275-53-K001-Ws01/19/20



200107104803836070275



Nowy Sącz, dnia 07.01.2020 r.

"SZPITAL MIEJSKI W RABCE-ZDROJU"
SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
UL. SŁONECZNA 3
34-700 RABKA-ZDRÓJ

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): 16.23.24.10; 14.19.28.11; 11.16.12.2019 r.

wnoszę o:

1. Ustalenie w umowie o pracę zawartej z Janem Bukowiec dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

2. Zachowywanie pisemnej formy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia zawartej z pracownikiem umowy o pracę.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

3. Prawidłowe ustalanie okresu będącego podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z długotrwłą niezdolnością do pracy wskutek choroby, który w odniesieniu do pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy wynosi łącznie dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Podstawa prawna:

- art. 53 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

4. Przechowywanie oświadczenia związanego z rozwiązaniem umowy o pracę w części C akt osobowych pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 3 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

5. Zamieszczanie w świadectwie pracy aktualnej treści pouczenia pracownika o prawie wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie w obowiązującym terminie - 14 dni od otrzymania świadectwa pracy.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1289 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1709),

6. Zamieszczanie w treści świadectwa pracy prawidłowych informacji w zakresie:

- okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
- faktycznej daty dokonania sprostowania treści świadectwa pracy.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 2 ust. 1 pkt. 17, § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1289 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1709),

7. Wypłacanie świadczeń należnych pracownikom, z którymi ustaje stosunek pracy - w szczególności ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy emerytalnej - w dniu nabyciu do nich prawa, tj. w ostatnim dniu zatrudnienia.

Podstawa prawna:

- art. 92^{1art} 171 § 1, art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- art. 365¹ art. 488 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018r. poz. 1025 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1145),

8. Wypłacenie

[REDAKOWANE] kwot stanowiących wartość wyrównania wynagrodzenia obniżonego poprzez niewypłacanie przyznanych na rok 2019 dodatków zadaniowo-motywacyjnych w okresie od 01.05.2019 do 31.12.2019.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Kontrolowany pracodawca warunki wynagradzania pracowników i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalił w regulaminie wynagradzania, określając wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom wynagrodzenia za pracę, a także innych, dodatkowych składników wynagrodzenia, przewidzianych z tytułu wykonywania określonej pracy.

W § 18 regulaminu wynagradzania ustalono, że pracownikom może być przyznany dodatek zadaniowo motywacyjny w wysokości i na okres ustalony decyzją Prezesa Zarządu. W czasie

kontroli ustalono, że dodatek zadaniowo-motywacyjny przyznawano pracownikom na ustalony przez pracodawcę okres lub jednorazowo. W nielicznych przypadkach miał on charakter stałego składnika wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Zgodnie z decyzją Prezes Zarządu, w związku z okresowym zwiększeniem obowiązków służbowych lub powierzeniem dodatkowych zadań przedmiotowe świadczenie przyznane zostało pracownikom wymienionym w treści wniosku na okres od 01.01.2019 do 31.12.2019.

Obecny Prezes Zarządu pismem datowanym na 24.04.2019 powołując się na trudną sytuację finansową Szpitala z dniem 01.05.2019 „cofnął” dodatki motywacyjne przyznane na okres do 31.12.2019

[redacted] nie odnosząc się przy tym do zmiany zakresu zadań, który był podstawą przyznania tego składnika wynagrodzenia.

Ustalono ponadto, że pracodawca przyjął i uwzględnił wnioski [redacted] dotyczące rezygnacji przez nie z dodatku motywacyjnego, stanowiące zrzeczenie się prawa do części wynagrodzenia za wykonywaną pracę w postaci okresowo przyznanego jego składnika, zaprzestając ich wypłacania.

Wynagrodzenie pracownika podlega szczególnej ochronie przewidzianej przepisami prawa pracy. W razie konieczności jego obniżenia z różnych względów, pracodawca może tego dokonać na mocy porozumienia zawartego między nim a pracownikiem lub stosując wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki płacy.

Dokonanie niekorzystnej dla pracowników zmiany ogólnej miesięcznej kwoty wynagrodzenia poprzez pozbawienie jednego z jego składników w drodze informacji o jednostronnie podjętej przez pracodawcę decyzji nastąpiło z naruszeniem przepisów o ochronie wynagrodzenia, stanowiąc jego bezpodstawne obniżenie.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wynagrodzenie za pracę jest obligatoryjnym elementem stosunku pracy i pracownik nie może zrzec się do niego prawa, nawet w części, ani przenieść go na inną osobę. Tak stanowi Kodeks pracy w art. 84.

Wynagrodzenie pracownika, poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje także składniki dodatkowe, przyznawane na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy oraz aktów prawa zakładowego lub branżowego. Przywołać tu należy uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt II PZP 4/12, w której stwierdzono, że wynagrodzenie za pracę na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się z wielu świadczeń częściowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika (...).

Zatem zakaz zrzeczenia prawa do wynagrodzenia odnosić należy zarówno do całości wynagrodzenia, jak i każdego z jego elementów odrębnie. Prawo pracownika do wynagrodzenia jest niezbywalne, a jego zrzeczenie się lub przeniesienie na inną osobę jest niedopuszczalne i w każdym wypadku winno być uznane za nieważne.

9. Niezwłoczne wypłacenie [redacted]

kwot odpraw należnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r. poz. 1969),

Uzasadnienie:

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r. poz. 1969), pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Przepis powyższy, na podstawie art. 10 ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, a rozwiązanie następuje w ramach zwolnień indywidualnych.

Wysokość przedmiotowej odprawy zależna jest od okresu zatrudnienia i stanowi równowartość:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przeprowadzona kontrola wykazała, iż z pracownikami ujętymi w treści kierowanego wniosku stosunek pracy rozwiązano w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, na skutek likwidowania stanowisk pracy, redukcji, ograniczania stanu zatrudnienia, wprowadzania zmian organizacyjnych wynikających z bieżącej sytuacji finansowej Szpitala. W treści pisemnych oświadczeń o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umów o pracę zamieszczono dodatkowo stwierdzenia pracodawcy, iż rozwiązanie stosunku pracy z daną osobą leży w jego najlepszym interesie, a powierzenie przypisanych do danego stanowiska obowiązków innej osobie będzie znacznie bardziej korzystne. Nie zostały przy tym przywołane okoliczności faktyczne stanowiące przyczyny wypowiedzenia leżące po stronie pracowników.

Wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy stanowiły przyczyny niedotyczące pracowników. Pracodawca do dnia zakończenia kontroli nie ustalił jednak wysokości i wbrew obowiązkowi nie wypłacił odpraw pieniężnych uprawnionym do ich otrzymania pracownikom.

10. Niezwłoczne wypłacenie [REDAKOWANE] kwot odpraw przysługujących w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 4, art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- art. 8 ust. 1, art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r. poz. 1969),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli ustalono, że w roku 2019 pracodawca dokonał wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy dwóm osobom.

W myśl art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043), przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W związku z powyższym, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy powinna być wskazana faktyczna jego przyczyna.

W treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umów o pracę zawartych z [REDAKOWANE] jednoznacznie wskazano uzasadniające je przyczyny, tj. zmianę struktury organizacyjnej spółki, potrzebę gruntownej restrukturyzacji, związanej również z redukcją etatów i likwidacją stanowisk pracy.

Wymienione okoliczności, leżące po stronie zakładu pracy, stanowiły wyłączne powody uzasadniające wypowiedzenie pracownikom warunków wynagradzania.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2015r. (sygn. akt III PK 55/14) potwierdza, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mają zastosowanie także w razie rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/2012) rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy uznać należy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W takiej sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do pogorszenia warunków pracy lub płacy.

W wyniku dokonanego porównania stwierdzono, że zaproponowane pracownikom warunki zatrudnienia były obiektywnie mniej korzystne, aniżeli obowiązujące: wynagrodzenie zasadnicze miało zostać obniżone do 3000.00 zł brutto, tj. do kwoty stanowiącej mniej, niż połowę wysokości dotychczasowego wynagrodzenia, a w związku ze zmianą zajmowanych stanowisk, nie przysługiwałyby już dodatki z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej.

Odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 31.07.2019, jednak kwoty odpraw należnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie zostały naliczone i pozostają nieuregulowane.

11. Niezwłoczne udzielenie urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracowników w latach 2017-2018: [REDAKTOWANE] w wymiarze 37 dni, [REDAKTOWANE] 70 dni, [REDAKTOWANE] 1 dnia, [REDAKTOWANE] 9 dni, [REDAKTOWANE] 4.5 dnia, [REDAKTOWANE] 8 dni, [REDAKTOWANE] 1 dnia, [REDAKTOWANE] 1 dnia, [REDAKTOWANE] 23 dni, [REDAKTOWANE] 20 dni, [REDAKTOWANE] 4 dni.

Podstawa prawna:

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

12. Dokumentowanie w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy terminu przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego pracownika.

Podstawa prawna:

- 237⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

13. Dopuszczanie do wykonywania pracy wyłącznie pracowników, którzy uzyskali orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, wydane na podstawie przeprowadzonych profilaktycznych badań wstępnych.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

14. Założenie i bieżące prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Podstawa prawna:

- art. 237⁶ i art. 237⁷, art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

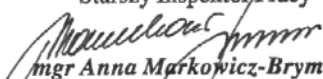
W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdziłam nieprawidłowości opisane w treści protokołu kontroli numer 070275-53-K050-Pt/19. Powyższe wnioski pokontrolne wraz z podstawami prawnymi kieruję celem wyeliminowania uchybień i przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości. Obowiązek ich realizacji wynika z treści art. 207 § 2 pkt. 6 Kodeksu 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).

[AMB]

Starszy Inspektor Pracy


mgr Anna Markowicz-Brymora
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie
Oddział w Nowym Sączu
ul. Pijarska 14
33-300 Nowy Sącz

070275-53-K001-Ws01/19/20

[illegible]

Pouczenie:

Odpowiedź. Data wydruku: 08.01.2020 09:25

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie
Oddział w Nowym Sączu
ul. Pijarska 14
33-300 Nowy Sącz

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:

070275-53-K001-Ws01/19/20

z dnia: **07.01.2020 r.**

[illegible]

* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.