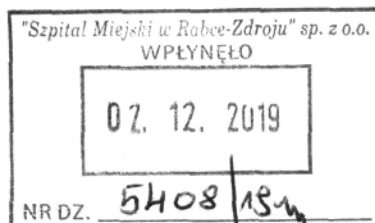




**OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W KRAKOWIE**

Józef Bajdel



KR-19-69025

KR-PPR-A.5112.18.2019.2

Kraków, 2019-11-26

Szpital Miejski w Rabce-Zdroju Sp. z o.o.

ul. Słoneczna 3

34-700 Rabka -Zdrój

Dotyczy: nakazu inspektora pracy z dnia 24.10.2019 r., nr rej. 070275-53-K050-Np01/19

DECYZJA

Na podstawie art. 138 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2018.2096 j.t.), art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2019.1251 t.j.)

po rozpatrzeniu odwołania z dnia 28.10.2019 r. od nakazu inspektora pracy z dnia 24.10.2019 r., nr rej. 070275-53-K050-Np01/19

utrzymuję w mocy zaskarżony nakaz inspektora pracy z dnia 24.10.2019 r., nr rej. 070275-53-K050-Np01/19

UZASADNIENIE

Inspektor pracy w trakcie przeprowadzania kontroli w spółce Szpital Miejski w Rabce-Zdroju Sp. z o.o. wydał nakaz z dnia 24.10.2019 r., nr rej. 070275-53-K050-Np01/19 zawierający 4 decyzje zobowiązujące pracodawcę do wypłaty wskazanym pracownikom oraz byłym pracownikom odpraw emerytalnych, nagród za wieloletnią pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwotach określonych w tych decyzjach. Nakaz podlega natychmiastowemu wykonaniu zgodnie z art. 11 pkt 7 ustawy o PIP. Nakaz zawiera uzasadnienie wszystkich 4 decyzji. Doręczono go stronie w dniu 24.10.2019 r. W dniu 04.11.2019 r. do OIP w Krakowie, Oddział w Nowym Sączu wpłynęło pismo oznaczone jako odwołanie od nakazu z dnia 24.10.2019 r. nr rej.

070275-53-K050-Np01/19. Odwołanie zostało nadane przesyłką pocztową w dniu 29.10.2019 r. Termin na złożenie odwołania od nakazu inspektora pracy został więc zachowany.

W odwołaniu strona argumentuje, że należności wskazane w zaskarżonym nakazie nie mają charakteru bezspornego i nie są wymagalne. Dodatkowo podnosi, że zrealizowanie nakazu nie jest możliwe ze względu na złą sytuację finansową szpitala i doprowadziłoby do stanu upadłości Spółki.

Pracodawca podnosi, że w sprawie zaległych świadczeń pracowniczych porozumiał się z pracownikami i wyznaczył nowy terminarz spłat. W odwołaniu przywołuje również okoliczność pozostawania w sporze sądowym z częścią pracowników, co w ocenie pracodawcy uniemożliwia objęcie tych osób nakazem inspektora pracy.

Pracodawca wnosi również o przeprowadzenie dowodów z przesłuchania Prezesa Zarządu Spółki oraz przewodniczących organizacji związkowych działających w Spółce.

W wyniku rozpatrzenia odwołania organ odwoławczy zważył, co następuje.

Rozpatrując odwołanie strony, organ II instancji nie znalazł powodów dla wstrzymania natychmiastowej wykonalności wydanego nakazu, który znajduje swoje oparcie w przepisie art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Dalej organ II instancji ustalił, że zasady wypłaty odprawy rentowo-emerytalnej stanowiącej przedmiot decyzji nr 1 nakazu wynikają u pracodawcy z art. 92¹ §1 K.p. oraz §21 Regulaminu Wynagradzania z dnia 1.04.2008 r. Wskazane kwoty należnych odpraw zostały podane w wykazie niewypłaconych odpraw emerytalnych na 22.10.2019 przygotowanych przez pracodawcę i stanowiącego integralną część dokumentacji kontrolnej. Podstawą wypłaty nagród za wieloletnią pracę stanowiących przedmiot decyzji nr 2 nakazu wynikają z § 22 Regulaminu Wynagradzania z dnia 1.04.2018 r. Zestawienie kwot zostało przygotowane przez pracodawcę w wykazie niewypłaconych nagród jubileuszowych na 22.10.2019 r. który stanowi część dokumentacji kontrolnej. Odnośnie przedmiotu decyzji nr 3 aktualnie obowiązujące warunki wynagradzania pracowników i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu Szpitala Miejskiego w Rabce-Zdroju Sp. z o.o. z dnia 12.08.2019. W § 13 Regulaminu ustalono nowe zasady obliczania wysokości nagrody jubileuszowej. Nagroda przyznawana jest w wysokości 100% podstawy cyklicznie po 20, 25, 30, 35, 40 i 45 latach pracy. Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do jej otrzymania i wypłacona powinna być niezwłocznie. W okresie obowiązywania powyższych regulacji, prawo do nagrody za wieloletnią pracę nabyły dwie pracownice wskazane w decyzji nr 3,

kolejno w dniach 16.10.2019 i 18.10.2019, a zatem na dzień wydania decyzji, świadczenia te były już wymagalne. Kwestia ta została objaśniona w uzasadnieniu decyzji nakazowej. Przedmiotem decyzji nr 4 zaskarżonego nakazu są z kolei kwoty niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Podstawą nabycia prawa do takiego ekwiwalentu jest art. 171§1 K.p. Pracodawca przedstawił wykaz niewypłaconych ekwiwalentów urlopowych osób zwolnionych. Stanowi on część dokumentacji kontrolnej.

Co do możliwości przeprowadzenia zawnioskowanych dowodów to organ II instancji ocenił, że ich przeprowadzenie nie jest konieczne dla oceny zasadności wydania zaskarżonego nakazu. Wnioskowane przesłuchania nie wniosłyby nowych okoliczności do sprawy, jako że mogłyby potwierdzić jedynie argumenty dotyczące sytuacji finansowej spółki lub zawarcia porozumienia, co do terminu spłaty zaległych należności. Zasadność tych argumentów organ II instancji może ocenić bez przeprowadzania dodatkowych dowodów.

Co do możliwości stosowania nakazu zapłaty przez inspektora pracy istnieje utrwalona linia orzecznicza, według której, może być on wydany jedynie wówczas, gdy obowiązek pracodawcy jest bezsporny i wymagalny już w momencie przeprowadzania kontroli, czyli gdy należność jest wyliczona, jej wysokość i podstawa są bezsporne, a fakt jej niewypłacenia nie budzi wątpliwości. Tylko więc w sytuacji, gdy ocena zdarzeń jednoznacznie wskazuje, że wynagrodzenie przysługuje konkretnemu pracownikowi i nie zostało mu wypłacone, inspektor pracy może skorzystać z uprawnień przewidzianych w art. 11 pkt 7 ww. ustawy. Gdyby natomiast wynagrodzenie budziło kontrowersje, w szczególności na tle zgłoszonych okoliczności, które strony stosunku pracy interpretują odmiennie albo strona w ogóle zaprzecza ich wystąpieniu, jedynym organem kompetentnym do weryfikacji spornych roszczeń będzie sąd pracy (por. NSA w wyroku 4.01.2010 r. I OSK 791/09, NSA w wyroku z 13 lipca 2006 I OSK 1400/2005.).

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego nie ulega wątpliwości, że kwoty objęte nakazem płacowym są zarówno wymagalne, gdyż upłynął ustalony termin ich wypłaty, jak i bezsporne, jako że obowiązek ich wypłaty wynika z przepisów powszechnie obowiązujących lub przyjętych wewnątrzzakładowych regulacji i zostały uznane przez pracodawcę za należne. Dowodem tego są przedstawione w ramach kontroli zestawienia przedmiotowych należności.

Nie zasługuje na uwzględnienie argument strony składającej odwołanie, że nakaz płacowy powinien zostać uchylony ze względu na to, że jego realizacja spowodować może upadłość spółki. Jak słusznie podnosi się w orzecznictwie sądowym, kwestia stanu niewypłacalności pracodawcy, powstała nawet z przyczyn niezawinionych przez niego, nie ma żadnego znaczenia dla oceny zasadności i konieczności wydania nakazu z art. 11 pkt 7 ustawy o PIP. W przeciwnym bowiem wypadku nastąpiłoby przerzucenie na pracowników ryzyka ekonomicznego, które z woli ustawodawcy obciąża wyłącznie pracodawcę, albowiem ten ostatni jako profesjonalista i w związku z tym podmiot silniejszy od pracownika w ramach stosunku pracy, obciążony jest dodatkowymi obowiązkami jak i dodatkowym ryzykiem w związku z prowadzoną działalnością. Pracownik natomiast, jako jednostka słabsza w stosunku pracy, objęta jest przez ustawodawcę szczególną ochroną, czego wyrazem jest m.in. uregulowanie wyrażone w art. 11 pkt 7 ustawy o PIP, które nie przewiduje okoliczności wyłączających odpowiedzialność pracodawcy za należności pracownicze na zasadzie ryzyka. Mając na względzie tę szczególną ochronę pracownika i należności mu przysługujących w związku ze świadczeniem pracy, ustawodawca w omawianym przepisie przesądził także w sposób bezwzględny i jednoznaczny o nadaniu decyzji z art. 11 pkt 7 ustawy o PIP rygoru natychmiastowej wykonalności (tak w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 27 sierpnia 2014 r. I OSK 1183/13). Bez znaczenia dla zasadności wydania nakazu płacowego pozostają również okoliczności stanowiące przyczynę trudności finansowych pracodawcy. Wskazać należy, że w tym przypadku pracodawca prowadzi działalność w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i to posiadająca osobowość prawną spółka jest podmiotem zobowiązanym do wypełnienia swoich zobowiązań, niezależnie od składu osobowego swoich organów.

Pracodawca w odwołaniu od decyzji nakazującej wypłatę świadczeń na rzecz uprawnionych pracowników nie podaje żadnych argumentów podważających ich wysokość, wymagalność, czy też istnienia obowiązku wypłaty. Podnosi, że stopniowo spłaca powstałe zobowiązania, powołując się przy tym na porozumienie zawarte z pracownikami, co do sposobu i przewidywanego terminu spłaty zaległości. Z uwagi na nieprzedstawienie ww. porozumienia, nie jest możliwe odniesienie się do jego zawartości. Z kolei w treści udostępnionej „Informacji Prezesa Zarządu z dnia 18.06.2019 w sprawie wypłaty zaległych nagród jubileuszowych dla pracowników Spółki” wskazuje się w pkt. 4 wartość niewypłaconych na ten dzień sum oraz krąg osób do nich uprawnionych, co w sposób jednoznaczny potwierdza, że pracodawca uznaje je za należne pracownikom. Argument braku podstaw do wydania nakazu z uwagi na ustalenie w porozumieniu z pracownikami harmonogramu spłaty zaległych należności w żadnym razie nie zasługuje

więc na uwzględnienie. Świadczenia ze stosunku pracy reguluje się w terminach określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy, które nie przewidują odraczania czy przywracania niedochowanych terminów. Uzgodnienie takie, nawet gdyby zostały dokonane ze wszystkimi pracownikami, uznać by należało za obiektywnie mniej dla nich korzystne, aniżeli przepisy prawa pracy powszechnie obowiązujące, a co za tym idzie niezgodne z art. 18 K.p.

Podniesienie w odwołaniu, że pracodawca pozostaje w sporze sądowym z grupą pracowników także nie stanowi podstawy do zakwestionowania wydania przedmiotowego nakazu. Pracodawca nie precyzuje czego dotyczą toczące się postępowania sądowe, a z informacji uzyskanych w trakcie kontroli wynika, że 5 pracowników kontrolowanej Spółki wystąpiło z powództwami o sprostowanie świadectw pracy bądź uznanie za bezskuteczne oświadczeń o rozwiązaniu za wypowiedzeniem zawartych z nimi umów o pracę. A zatem, kwoty objęte nakazem numer 070275-53-K050-Np01/19 z dnia 24.10.2019 nie stanowią przedmiotu toczących się sporów.

Reasumując przeprowadzone czynności kontrolne pozwoliły w sposób niewątpliwy stwierdzić, że świadczenia ujęte w sentencji nakazu przysługują konkretnym pracownikom. Spełnione zostały przesłanki nabycia do nich prawa, określone w przepisach prawa pracy, w tym w obowiązującym Regulaminie Wynagradzania. Kwoty zobowiązań zostały ustalone i uznane przez pracodawcę w naliczonej wysokości. Upłynął wymagany termin ich wypłaty, jednakże z powodu braku wystarczających środków finansowych pozostają nieuregulowane. Pracodawca wnosząc odwołanie od nakazu płacowego nie wykazał braku podstaw faktycznych, prawnych oraz zasadności jego wydania. Nie polemizuje przy tym z obowiązkiem uregulowania poszczególnych należności, sam deklarując ich wypłatę do końca I kwartału 2020. Z treści odwołania wynika, iż wydanie przedmiotowego nakazu kwestionuje, gdyż objęto nim jednorazowo całość zaległych na dzień kontroli świadczeń, a przede wszystkim z uwagi na natychmiastowy termin jego wykonania, który z uwagi na aktualną sytuację finansową Spółki nie zostanie dochowany. Jak wskazano jednak powyżej, natychmiastowa wykonalność wynika z mocy samej ustawy i brak jest podstaw do jej zniesienia przez inspektora pracy i uwzględnienia ustalonego przez pracodawcę harmonogramu spłaty powstałych zaległości.

Powyższe wskazuje jednoznacznie, że niewypłacenie przez pracodawcę wskazanych w nakazie świadczeń naruszyło przepisy prawa pracy i spełnione zostały przesłanki dla wydania nakazu płatniczego przez inspektora pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę należało orzec jak w sentencji.

Pouczenie

Decyzja jest ostateczna (art. 16 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego). Na decyzję może być wniesiona skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie, ul. Rakowicka 10, za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie, w terminie 30 dni od dnia jej doręczenia (art. 53 § 1 i art. 54 § 1 ustawy z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi – tj. Dz.U.2018.1302 t.j.).

Wpis stały bez względu na przedmiot zaskarżonego aktu lub czynności w sprawach skarg na akty lub czynności z zakresu administracji publicznej dotyczące uprawnień lub obowiązków wynikających z przepisów prawa wynosi 200 zł, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie wysokości oraz szczegółowych zasad pobierania wpisu w postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U.

Okręgowy Inspektor Pracy

mgr inż. Józef Bajdel