

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Krakowie - Oddział w Nowym Sączu
33 300 Nowy Sącz, ul. Piłsudskiego 14
tel.: 18-448 25 11, fax: 18-448 25 25

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 070275-53-K050-Pt/19

"Szpital Miejski w Rabce-Zdroju" sp. z o.o.	
WPŁYNĘŁO	
16. 12. 2019	
NR DZ.	56402/19-III

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 12048032300000

NIP: 7352697601

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623)

Starszy Inspektor Pracy - Anna Markowicz-Brymora

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
przeprowadził kontrolę w:

**"SZPITAL MIEJSKI W RABCE-ZDROJU" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

34-700 RABKA-ZDRÓJ, UL. SŁONECZNA 3

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

WITOLD LATUSEK

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

PREZES ZARZĄDU

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.08.2007;
data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot
kontrolowany: 11.04.2019

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

16,23,24.10; 14,19,28.11; 11,16.12.2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 184, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 184, w tym kobiet: 0,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 2015

Na podstawie regulacji ratyfikowanej Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie Inspekcji Pracy (Dz. U. 1997, Nr 72, poz. 450), pracodawcy nie uprzedzono o zamiarze wszczęcia kontroli. Czynności kontrolne podjęto po okazaniu legitymacji służbowej, na podstawie upoważnienia numer Kr-O-0130-Kk04347-01/19, które doręczono 16.10.2019. Dokonano wpisu do książki kontroli przedsiębiorcy.

W Szpitalu Miejskim w Rabce Zdroju działają dwie organizacje związkowe. Ich przedstawiciele poinformowano o zakresie kontroli:

- w dniu rozpoczęcia kontroli, 16.10.2019 zorganizowano spotkanie z Panem Wojciechem Pyka, Przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Administracji przy Szpitalu Miejskim w Rabce Zdroju;
- w dniu 23.10.2019 (z uwagi na nieobecność w dniu rozpoczęcia kontroli) z Przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy Szpitalu Miejskim w Rabce Zdroju, jednocześnie Społecznym Inspektorem Pracy, Panem Józefem Luberdą.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrola dotyczyła przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w szczególności dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, przygotowania do pracy.

Szpital Miejski w Rabce Zdroju Spółka z o.o. został wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem 0000280873. W obecnej formie funkcjonuje od 01.08.2007. Pracownicy zatrudnieni uprzednio w SP ZOZ Rabka Zdrój, następnie w SP ZOZ Nowy Targ kontynuują zatrudnienie w kontrolowanym podmiocie na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy.

W okresie poprzedzającym kontrolę nastąpiła zmiana na stanowisku Prezesa Zarządu kontrolowanej Spółki. Z dniem 11.04.2019 funkcję Prezesa objął Pan Witold Latusek.

2.1 Stosunek pracy

Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy

Do kontroli przedłożono akta osobowe wybranych pracowników, z którymi w trakcie 2019 roku nawiązano bądź rozwiązano stosunek pracy.

Wybierając pracowników do kontroli uzyskano informację, że akta osobowe [REDAKTOWANO], [REDAKTOWANO] zostały złożone w Sądzie Rejonowym w Nowym Targu w związku z toczącymi się postępowaniami z powództwa ww. W powyższym zakresie ustalono, że

- [REDAKTOWANO] 27.05.2019 złożyła pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30.04.2019 i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach (sygn. akt IV P 36/19)

zaś w dniu 03.09.2019 – pozew o sprostowanie świadectwa pracy (sygn. akt IV P 59/19)

- [REDAKTOWANO] (IV P 60/19) [REDAKTOWANO] (IV P 61/19) [REDAKTOWANO] (IV P 62/19) złożyli w dniu 04.09.2019 pozwy o sprostowanie świadectw pracy

- [REDAKTOWANO] w dniu 11.09.2019 złożył pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 19.08.2019 i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach (IV P 63/19).

Według posiadanych informacji, przed dniem zakończenia czynności kontrolnych w sprawach z powództwa [REDAKTOWANO] (IV P 63/19) i [REDAKTOWANO] (IV P 36/19) zapadły wyroki zasądzające na rzecz ww. odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów w wysokości odpowiednio 8 336.37 zł i 11 610.00 zł.

Kontrolą objęto dokumentację zgromadzoną w aktach osobowych zatrudnionych pracowników:

- [REDACTED] zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres od 04.07.2019 do „czasu pełnienia funkcji kapelana szpitala”, w 1/4 wymiaru czasu pracy;
- [REDACTED] zatrudnionej od 01.08.2019 na podstawie umowy na okres próbny do 31.10.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika sekcji rozliczeń i statystyki medycznej;
- [REDACTED] zatrudnionej od 01.08.2019 na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31.12.2021, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku fizjoterapeuty;
- [REDACTED] zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 01.09.2019 do 30.11.2019, po okresie próbnym czas określony 01.12.2019 – 31.12.2020 w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technik informatyk;
- [REDACTED] zatrudnionej od 01.09.2019 na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31.08.2021, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pielęgniarki

oraz wybranych pracowników, z którymi w roku 2019 rozwiązano stosunek pracy:

- [REDACTED] który był zatrudniony w okresie 01.10.1979 – 22.05.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ślusarza-konserwatora, brygadzysty, kierownika sekcji warsztatów;
- [REDACTED] zatrudnionej w okresie 18.12.2017 – 31.08.2019, przy czym od 18.01.2018 na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sekretarki medycznej;
- [REDACTED] zatrudnionej w okresie 01.04.1987 – 31.07.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach referenta administracji, starszego referenta, inspektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, starszego inspektora;
- [REDACTED] która była zatrudniona w okresie 05.06.1984 – 31.07.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach instruktora służb społecznych, pomocy stomatologicznej, rejestratorki medycznej, referenta, statystyka medycznego, starszego inspektora;
- [REDACTED] zatrudnionej od 14.01.2004 do 31.05.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pielęgniarki, starszej pielęgniarki (umowę o pracę na wniosek pracownicy z dnia 27.05.2019 rozwiązano za porozumieniem stron);
- [REDACTED] zatrudnionej w okresie 01.08.2013 – 28.02.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzątającej (zatrudnienie ustało w trybie porozumienia stron, zgodnie z wnioskiem pracownicy z dnia 21.02.2019);
- [REDACTED] który zatrudniony był w okresie 01.09.2014 – 31.03.2019, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku fizjoterapeuty (stosunek pracy rozwiązano za porozumieniem stron, na wniosek pracownika z dnia 04.03.2019);
- [REDACTED] zatrudnionej w okresie 01.01.2009 – 19.07.2019 w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego inspektora, kierownika sekcji Statystyki Medycznej, Starszego specjalisty ds. bhp i ppoż., ochrony danych osobowych (stosunek pracy rozwiązano za porozumieniem stron).

Analiza dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych wymienionych pracowników objętych kontrolą wykazała:

W umowie o pracę zawartej z [REDACTED] (1/4 wymiaru czasu pracy) nie ustalono 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.

Umowę o pracę zawartą z [REDACTED] na czas nieokreślony rozwiązano z dniem 22.05.2019. W świadectwie pracy wskazano, że ustanie zatrudnienia nastąpiło w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 lit b Kodeksu pracy, poprzez cyt. „rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych”. Brak pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ustalono ponadto, że pracownik był niezdolny do pracy w okresie 22.11.2018 – 22.05.2019. Decyzją ZUS została mu przyznana na stałe renta od dnia 23.05.2019 tj. od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego. Pracownik nie pobierał świadczenia rehabilitacyjnego.

Oświadczenia o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych z [REDACTED]
[REDACTED] zamieszczono w części B akt osobowych pracownic.

Zmiana warunków umowy o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym

Według oświadczenia Pana Witolda Latusek w okresie pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu, pracownikom nie powierzano wykonywania innych prac, aniżeli określone w zawartych umowach o pracę i wynikających z zakresu powierzonych im zadań. Odnosząc się do treści publikowanych przez lokalne media (portal gorc24.pl) w czerwcu i lipcu br., dotyczących wykonywania przez pracowników Szpitala prac porządkowych na terenie miasta, w szczególności utrzymania zieleni, koszenia trawy, Prezes wyjaśnił, że firma, która wygrała ogłoszony przez władze miasta przetarg porozumiała się bezpośrednio z pracownikami Szpitala, którzy to następnie faktycznie kosili trawy w trakcie swoich urlopów wypoczynkowych lub w ramach prywatnego, wolnego czasu. Szpital nie uczestniczył w dysponowaniu i rozliczaniu tych prac.

Podobne stanowisko zaprezentował [REDAKTOWANE] potwierdzając, że pracownicy wykonywali prace porządkowe na terenie miasta, jednak nie w ramach czasu pracy. Według jego wiedzy udzielony im był w tych dniach urlop wypoczynkowy. Jednocześnie [REDAKTOWANE] podniósł, że w tamtym okresie (maj – czerwiec 2019) nie pełnił jeszcze funkcji kierownika.

Zmiana warunków zatrudnienia w drodze porozumienia

Ustalono, że w drodze porozumienia dokonano zmiany dotychczasowych warunków płacowych 4 pracownikom:

- Warunki wynagrodzenia [REDAKTOWANE] określało porozumienie z dnia 29.01.2019, obowiązujące od 01.02.2019, zgodnie z którym pracownicy przysługiwała pensja zasadnicza w wysokości 6000.00 zł oraz dodatek motywacyjny 2000.00 zł.

W dniu 29.04.2019 zawarte zostało porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę, na mocy którego z dniem 01.05.2019 wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalono na poziomie 3000.00 zł.

- [REDAKTOWANE] od dnia 01.01.2018 pobierała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5500.00 zł oraz dodatek zadaniowo motywacyjny 2000.00 zł. Na mocy porozumienia z dnia 29.04.2019 wynagrodzenie zasadnicze obniżone zostało do kwoty 2400.00 zł.

- [REDAKTOWANE] do kwietnia 2019 tytułem wynagrodzenia za pracę otrzymywała miesięcznie 5500.00 zł. Zgodnie z treścią porozumienia o zmianie warunków wynagradzania, od dnia 01.05.2019 pracownica pobiera wynagrodzenie w wysokości 2400.00 zł

- Na wynagrodzenie [REDAKTOWANE] składały się płaca zasadnicza 4100.00 zł i dodatek funkcyjny 20% wynagrodzenia zasadniczego. Po zawarciu porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, od maja 2019 pracownica otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2600.00 zł.

Załącznik nr 1 - kopie przykładowych porozumień z w sprawie zmiany warunków wynagradzania z dnia 29.04.2019 oraz obowiązujących uprzednio

W treści zawartych porozumień wskazano ponadto, iż cyt. „wszelkie przyznane do tej chwili dodatki zwiększające wynagrodzenie zostają uchylone”. Niezależnie od powyższego stwierdzenia ustalono, że [REDAKTOWANE] w dniu 18.04.2019 skierowała do Prezesa Zarządu pismo w sprawie „przyjęcia rezygnacji z dodatku motywacyjnego od m-ca kwietnia 2019”, a [REDAKTOWANE] w dniu 26.04.2019, złożyła pismo o „rezygnacji z dodatku zadaniowo-motywacyjnego” z dniem 01.05.2019 (załącznik nr 15).

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę

Ustalono, że w trakcie 2019 roku wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę oraz rodzaju zajmowanego stanowiska otrzymali w dniu 30.04.2019 [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] zatrudniony na stanowisku kierownika IT, za wynagrodzeniem 10 880.00 zł (w tym 6 700.00 zł stanowiła pensja zasadnicza, 1 340.00 zł dodatek stażowy, 1 340.00 zł dodatek funkcyjny, 1 500.00 zł dodatek zadaniowo-motywacyjny), po upływie trzymiesięcznego okresu

wypowiedzenia tj. od dnia 01.08.2019 miał świadczyć pracę na stanowisku pełnomocnika ds. projektów IT za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3000,00 zł brutto.

Pracodawca przedstawiając okoliczności uzasadniające dokonanie wypowiedzenia wskazał, że „Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana struktury organizacyjnej spółki. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się z również z redukcją etatów w Spółce. Pana wynagrodzenie jest w ocenie nowego zarządu Spółki niewspółmiernie duże do wykonywanych przez Pana obowiązków, znacznie odbiega od realiów rynkowych. Pracodawca restrukturyzuje strukturę zatrudniania w Spółce i Pana stanowisko zostaje zlikwidowane ze schematu organizacyjnego. Spółka zamierza zmienić Pana zakres obowiązków w celu dostosowania do realnych potrzeb pracodawcy.”

██████████ zatrudniona na stanowisku kierownika sekcji organizacyjno-prawnej, za wynagrodzeniem 8 122.00 zł, na które składały się: płaca zasadnicza 6 200.00 zł, dodatek funkcyjny 1 240.00 zł oraz dodatek stażowy 682.00 zł, z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. od 01.08.2019 objąć miała stanowisko ds. marketingu, analiz i kontroli zarządczej i otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3000,00 zł brutto.

Przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie dotychczasowych warunków określono w sposób tożsamy wskazując: „Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana struktury organizacyjnej spółki. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się z również z redukcją etatów w Spółce. Pani wynagrodzenie jest w ocenie nowego zarządu Spółki niewspółmiernie duże do wykonywanych przez Pani obowiązków, znacznie odbiega od realiów rynkowych. Pracodawca restrukturyzuje strukturę zatrudniania w Spółce i Pani stanowisko zostaje zlikwidowane ze schematu organizacyjnego. Spółka zamierza zmienić Pani zakres obowiązków w celu dostosowania do realnych potrzeb pracodawcy.”

Przywołane zmiany w strukturze zatrudnienia obrazują opracowywane kolejno schematy organizacyjne Szpitala, przedłożone do wglądu w czasie kontroli.

Załącznik nr 2 - kopie schematów organizacyjnych obowiązujących w 2019 roku

Wymienieni pracownicy zostali pouczeni o przysługującym prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, z którego skorzystali, na skutek czego z dniem 31.07.2019 umowy o pracę uległy rozwiązaniu.

██████████ zatrudniony był w kontrolowanym podmiocie w okresie od 26.03.2001 do 31.07.2019, ██████████ okresie 01.08.2007 - 31.07.2019.

Rozwiązywanie stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę

W czasie kontroli sporządzono imienny wykaz osób, z którymi w okresie od 01.01.2019 do 30.11.2019 rozwiązano stosunek pracy, uwzględniający tryb ustania zatrudnienia. Wynika z niego, że z niżej wymienionymi 14 pracownikami administracji i obsługi oraz 1 pielęgniarką rozwiązano stosunek pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę:

██████████ (stosunek pracy obejmował okres 15.05.2002 - 31.07.2019)

██████████ (zatrudnienie w okresie 17.02.1997 - 31.07.2019)

██████████ (okres zatrudnienia 05.06.1984 - 31.07.2019)

██████████ (zatrudnienie 01.04.1987 - 31.07.2019)

██████████ (zatrudniona od 18.12.2017 do 31.08.2019)

██████████ (zatrudnienie w okresie 16.04.2018-31.08.2019)

██████████ (01.09.2018 – 30.09.2019)

██████████ (stosunek pracy trwał w okresie 05.06.1998 - 31.10.2019)

██████████ (zatrudnienie 14.05.1997 - 31.10.2019)

██████████ (łączny okres zatrudnienia 01.04.2018-31.10.2019)

██████████ (okres zatrudnienia 01.07.1998 - 31.10.2019)

██████████ (zatrudnienie w okresie 01.01.2019 - 31.10.2019)

██████████ (okres zatrudnienia 12.09.2012 - 30.11.2019)

██████████ (zatrudnienie 01.11.2018 - 30.11.2019)

██████████ (łączny okres zatrudnienia 19.05.1987 - 30.11.2019)

Załącznik nr 3 - wykaz osób, z którymi w okresie od 01.01.2019 do 30.11.2019 rozwiązano stosunek pracy

Na podstawie okazanej listy pracowników odprowadzających składki członkowskie ustalono, że spośród osób, którym wypowiedziane zostały umowy o pracę członkami Związku Zawodowego Pracowników Administracji byli [REDAKTOWANO]

Przedstawiono pismo z dnia 23.07.2019 znak NZOZ.DN/3381/2019 stanowiące zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę zawartych m.in. z [REDAKTOWANO]

Załącznik nr 4 - kopia zawiadomienia Związku Zawodowego Pracowników Administracji o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę

Stwierdzono, że Pracodawca nie zawiadamiał pisemnie organizacji związkowej reprezentującej [REDAKTOWANO] o zamiarze wypowiedzenia zawartych z nimi umów, którego dokonano w kwietniu 2019.

Kontrola wykazała, że informacja o liczbie członków związku zawodowego na dzień 31.12.2018 stanowiąca potwierdzenie posiadania statusu zakładowej organizacji związkowej wpłynęła do Pracodawcy w dniu 10.05.2019, tj. po upływie wymaganego terminu, jednocześnie po dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia umów zawartych z [REDAKTOWANO]

Informację o liczbie członków według stanu na dzień 30.06.2019 złożono w wymaganym terminie, w dniu 02.07.2019.

Załącznik nr 5 - kopie informacji o liczbie członków ZZ Pracowników Administracji na dzień 31 grudnia 2018 i 30 czerwca 2019

Stan zatrudnienia w kontrolowanym podmiocie w obrębie 2019 roku sukcesywnie się zmniejszał, wynosząc 215 pracowników w styczniu, a 184 osoby w listopadzie.

Załącznik nr 6 - tabela przedstawiająca stan zatrudnienia w poszczególnych miesiącach 2019 roku

Ogółem w okresie od 01.01.2019 do 30.11.2019 pracodawca rozwiązał za wypowiedzeniem umowy o pracę zawarte z 17 osobami (w tym 2 umowy rozwiązane na skutek nieprzyjęcia zaproponowanych warunków pracy i pracy). W poszczególnych okresach nieprzekraczających 30 dni, wypowiedzenia nie obejmowały co najmniej 10% pracowników.

Prezes Zarządu oraz Inspektor ds. Kadr i Płac, [REDAKTOWANO] zgodnie oświadczyli, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron każdorazowo następowało na wniosek pracownika i nie wynikało z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Świadectwa pracy

Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy wydane zostały świadectwa pracy.

W treści świadectwa pracy wydanego w dniu 30.09.2019 [REDAKTOWANO] (zatrudnienie w okresie 01.09.2018 – 30.09.2019) zamieszczono pouczenie o prawie złożenia wniosku o jego sprostowanie w terminie 7 dni.

[REDAKTOWANO] złożyli w Sądzie Rejonowym w Nowym Targu pozwy o sprostowanie świadectw pracy w zakresie uzupełnienia podstawy prawnej ustania stosunku pracy o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

W czasie kontroli ustalono, że wymienieni wyżej pracownicy oraz [REDAKTOWANO] wystąpili do pracodawcy z wnioskami tej samej treści dotyczącymi sprostowania wydanych im świadectw pracy w zakresie:

- wydania świadectwa pracy według wzoru obowiązującego od 28.06.2019,
- uzupełnienia trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy o art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przedmiotowe wnioski wpłynęły 14.08.2019

Pracodawca pismem przesłanym w dniu 19.08.2019 poinformował o uwzględnieniu żądania sprostowania świadectwa w zakresie pkt. 1. Odmówił jednocześnie jego sprostowania w zakresie pkt. 2, podnosząc, że cyt. „treść świadectwa pracy w tym zakresie jest prawidłowa”.

██████████ w dniu 12.11.2019 złożył wniosek o sprostowanie treści świadectwa pracy w zakresie liczby dni przysługującego urlopu wypoczynkowego oraz uzupełnienia podstawy prawnej o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 19.11.2019 przesłano sprostowane świadectwo pracy (z dnia 18.11.2019), wraz z informacją o odmowie sprostowania jego treści w zakresie trybu i podstawy prawnej ustania zatrudnienia.

Dodatkowo dokonano (bez wniosku pracownika, co ustalono na podstawie oświadczenia Pani ██████████) sprostowania świadectwa pracy wydanego ██████████ w zakresie wskazania okresów nieskładkowych, tj. usunięcie okresu urlopu macierzyńskiego: 06.10.2011 - 21.03.2012, urlopu rodzicielskiego 04.06.2016 – 13.01.2017 oraz uzupełnienia o dwa dni niezdolności do pracy przypadające 17 i 18.07.2019 za które wypłacono zasiłek (korekty kwoty wynagrodzenia dokonano 02.10.2019).

Załącznik nr 7 - kopie wypisu z kartoteki zasiłkowej
██████████ wydanego świadectwa pracy oraz jego
sprostowania

Świadectwo pracy wydane uprzednio pracownicy oraz jego sprostowany egzemplarz opatrzone zostały tą samą datą - 18.07.2019, przy czym sprostowania dokonano w czasie kontroli.

2.2 Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

Warunki wynagradzania pracowników Szpitala Miejskiego w Rabce-Zdroju oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określono w Regulaminie Wynagradzania. W okresie objętym kontrolą nastąpiła zmiana Regulaminu Wynagradzania. Obowiązujący dotychczas Regulamin z dnia 01.04.2008 utracił moc z dniem wejścia w życie nowego aktu, który został wprowadzony zarządzeniem Prezesa Zarządu nr 20/2019 z dnia 12.08.2019. Nowe regulacje zaczęły obowiązywać po upływie dwóch tygodni od dnia podania regulaminu do wiadomości pracowników.

Załącznik nr 8 - kopia Regulaminu Wynagradzania
Szpitala Miejskiego w Rabce-Zdroju Sp. z o.o. z dnia
01.04.2008

Załącznik nr 9 - kopia aktualnie obowiązującego
Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szpitala
Miejskiego w Rabce-Zdroju Sp. z o.o.

Odprawa emerytalna/rentowa

Zgodnie z § 21 Regulaminu Wynagradzania z dnia 01.04.2008, który obowiązywał do sierpnia 2019, pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia:

- 1 miesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy,
- 2 miesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
- 3 miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

Okres uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu dodatku za wysługę lat, tj. wlicza się do niego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy, a także inne okresy zaliczane do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze na podstawie odrębnych przepisów (§ 14 ust. 2 regulaminu).



W czasie kontroli ustalono, że niżej wymienionym pracownikom, którzy nabyli uprawnienia emerytalne i rozwiązali stosunek pracy w okresie obowiązywania powyższych regulacji nie zostały wypłacone należne im z tego tytułu odprawy:

- [REDAKTOWANE] z którą stosunek pracy rozwiązano 29.10.2018 w wysokości 13 840,20 zł
- [REDAKTOWANE] z którą stosunek pracy rozwiązano 26.10.2019 w wysokości 17 133,69 zł
- [REDAKTOWANE] z którą stosunek pracy rozwiązano 06.05.2019 w wysokości 11 187,99 zł
- [REDAKTOWANE] z którą stosunek pracy rozwiązano 26.07.2019 w wysokości 14 726,63 zł
- [REDAKTOWANE] z którą stosunek pracy rozwiązano 29.07.2019 w wysokości 14 999,37 zł
- [REDAKTOWANE], z którą stosunek pracy rozwiązano 28.08.2019 w wysokości 22 286,25 zł
- [REDAKTOWANE] z którym stosunek pracy rozwiązano 25.09.2019 w wysokości 11 712,00 zł

Załącznik nr 10 - sporządzony w czasie kontroli wykaz niewypłaconych odpraw emerytalnych

Ustalono, że [REDAKTOWANE] z którym 22.05.2019 rozwiązano stosunek pracy, odprawę rentową w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 14 100,00 zł wypłacono w dniu 24.07.2019.

W czasie kontroli w związku nabyciem uprawnień emerytalnych, z [REDAKTOWANE] w dniu 28.10.2019 oraz z [REDAKTOWANE] w dniu 28.11.2019 rozwiązano stosunek pracy.

[REDAKTOWANE] naliczono odprawę emerytalną w wysokości 16 051,11 zł, o której uregulowaniu w dniu 02.12.2019 poinformowała [REDAKTOWANE].

[REDAKTOWANE] przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 32 100,00 zł, równej wartości trzymiesięcznego wynagrodzenia (wynagrodzenie brutto 10 700,00 zł – załącznik nr 3), która do dnia zakończenia kontroli nie została ujęta w harmonogramie płatności i pozostaje niewypłacona.

Regulamin Wynagradzania obowiązujący od września 2019 stanowi w § 14, iż pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1 miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej, niż 15 lat,
- 2 miesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
- 3 miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

Wraz z modyfikacją regulacji dotyczącej obliczania okresów pracy mających wpływ na wysokość dodatku za wysługę lat, zmianie uległ sposób ustalania okresu pracy uprawniającego do otrzymania odprawy w określonej wysokości. Obecnie do okresów tych wlicza się okresy pozostawania w stosunku pracy u pracodawcy i u jego poprzedników prawnych, w tym u poprzednich pracodawców w rozumieniu art. 23¹ Kp, z zastrzeżeniem, że osoby pozostające w zatrudnieniu w dniu wejścia w życie nowego Regulaminu mają zaliczone, jako uprawniające do dodatku za wysługę lat (odprawy emerytalnej) okresu zatrudnienia i inne okresy zgodnie z postanowieniami dotychczasowego Regulaminu.

Nagrody jubileuszowe

Regulamin Wynagradzania w brzmieniu obowiązującym do sierpnia 2019 stanowił w § 21, że za długoletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 100% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
- 150% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
- 200% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
- 250% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
- 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy,
- 350% miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy.

Warunkiem przyznania nagrody jubileuszowej był co najmniej 5 letni okres pracy na rzecz kontrolowanego podmiotu, który doliczano do dotychczasowego okresu pracy ogółem danego pracownika. Do okresów uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej zaliczano wszystkie okresy zatrudnienia poświadczone świadectwem pracy.

Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do otrzymania nagrody, a jej wypłata następuje niezwłocznie.



W czasie kontroli stwierdzono, że niewypłacone pozostają nagrody jubileuszowe, do których prawo pracownicy nabyli w latach 2017, 2018 oraz w roku 2019 do dnia kontroli (z wyłączeniem [REDAKTOWANE] któremu nagrodę za 40 lat pracy w wysokości 14 100,00 zł, tj. 300% wynagrodzenia wypłacono w dniu 15.01.2019).

Kwoty nagród za wieloletnią pracę należne uprawnionym do ich otrzymania pracownikom zostały ustalone, ich wysokość przedstawiono w sporządzonym w czasie kontroli imiennym wykazie, zawierającym także informację o terminie, w którym nastąpiło nabycie prawa do nagrody.

Załącznik nr 11 - wykaz niewypłaconych nagród jubileuszowych za lata 2017-2019

Na dzień 24.10.2019 niewypłacone pozostają nagrody za wieloletnią pracę należne:

[REDAKTOWANE] za 20 lat pracy (100% wynagrodzenia) w wysokości 3 060,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 9 755,40 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 6 116,04 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 4 343,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 4 620,40 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 5 580,90 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 6 725,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 4 862,29 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 19 250,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 7 381,65 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 5 783,93 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 5 905,90 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 12 934,80 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 6 340,50 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 5 620,00 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 6 540,00 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 8 348,88 zł,
 [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 5 962,66 zł,
 [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 6 348,88 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 30 lat pracy (200% wynagrodzenia) w wysokości 4 612,72 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 4 978,59 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 10 478,19 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 9 875,75 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 20 lat pracy (100% wynagrodzenia) w wysokości 4 010,62 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 7 566,48 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 20 lat pracy (100% wynagrodzenia) w wysokości 10 275,00 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 6 508,41 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 7 818,78 zł,
 [REDAKTOWANE] za 20 lat pracy (100% wynagrodzenia) w wysokości 4 555,74 zł,
 [REDAKTOWANE] za 20 lat pracy (100% wynagrodzenia) w wysokości 5 640,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 8 873,35 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 13 007,55 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 7 423,75 zł, zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 6 708,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 12 437,89 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 3 761,76 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 15 618,31 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 31 550,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 15 000,00 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 15 589,51 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 11 868,83 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 6 150,00 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 11 679,24 zł,
 [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 3 960,00 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 7 072,59 zł,
 [REDAKTOWANE] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 15 591,25 zł,
 - [REDAKTOWANE] za 25 lat pracy (150% wynagrodzenia) w wysokości 4 330,59 zł,
 [REDAKTOWANE] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 14 367,00 zł,

- [REDACTED] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 8 854,44 zł,
- [REDACTED] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 11 554,98 zł,
- [REDACTED] za 40 lat pracy (300% wynagrodzenia) w wysokości 14 825,07 zł,
- [REDACTED] za 35 lat pracy (250% wynagrodzenia) w wysokości 8 800,00 zł,
- [REDACTED] za 45 lat pracy (350% wynagrodzenia) w wysokości 13 664,00 zł.

W czasie kontroli przedłożono do wglądu dokument datowany na 18.06.2019, zatytułowany „Informacja Prezesa Zarządu w sprawie wypłaty zaległych nagród jubileuszowych dla pracowników Spółki”. W piśmie wskazuje się na trudną sytuację finansową Szpitala, która wymaga podejmowania działań naprawczych. Z treści przedmiotowej informacji wynika, że cyt. „szanując nabyte prawa pracownicze, zgodnie z ustaleniami ze związkami zawodowymi (...) zaległości w wypłacie nagród jubileuszowych za lata 2016-2018 zostaną uregulowane zgodnie z zestawieniem”. Zamieszczone zestawienie zawiera wykaz osób uprawnionych do otrzymania nagrody i stanowi harmonogram wypłat w kolejnych miesiącach od lipca 2019 do kwietnia 2020.

Informacja w punkcie 6 zawiera adnotację, że terminy wypłat nagród jubileuszowych nabytych w pierwszym półroczu 2019 roku zostaną podane po wprowadzeniu nowego regulaminu wynagradzania.

Załącznik nr 12 – kopia „Informacji Prezesa” z dnia 18.06.2019 w sprawie wypłaty zaległych nagród jubileuszowych

W sporządzonym wykazie nieuregulowanych nagród jubileuszowych (załącznik nr 12) uwzględniono pracowników oraz kwoty nagród, do których nabycie prawa przypadło w czasie kontroli, a także nagród których wypłata zgodnie z brzmieniem regulaminu nastąpić winna w roku 2019. Na dzień przedłożenia wykazu (24.10.2019) ustalone prawo do nagrody za wieloletnią pracę posiadają: [REDACTED], której 35 letni okres pracy upłynął w dniu 16.10.2019 oraz [REDACTED], której 30 lat pracy upłynęło w dniu 18.10.2019. Kwoty należnych ww. nagród zostały ustalone w wysokości 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Nie wypłacono kwot należnych tytułem nagród za wieloletnią pracę:

- [REDACTED] w wysokości 4 585,03 zł,
- [REDACTED] w wysokości 4 585,03 zł.

Przed dniem zakończenia kontroli prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 22 244.90 zł, tj. 300% wynagrodzenia (na zasadach określonych w poprzednim regulaminie wynagradzania), nabyła [REDACTED]. Termin osiągnięcia 40 letniego stażu pracy przypadał w listopadzie br. Świadczenie nie zostało wypłacone.

W aktualnie obowiązującym Regulaminie Wynagradzania w § 13 określono odmienny sposób ustalania wysokości nagrody jubileuszowej. Podstawę jej wymiaru stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym rok nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Podstawa wymiaru nagrody jest proporcjonalna do wymiaru czasu pracy pracownika w dniu nabycia do niej prawa.

Do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy pozostawania w stosunku pracy u pracodawcy i u jego poprzedników prawnych, w tym u poprzednich pracodawców w rozumieniu art. 23¹ Kp. Osoby pozostające w stosunku pracy u pracodawcy w dniu wejścia w życie nowego Regulaminu mają zaliczone okresy zgodnie z postanowieniami dotychczasowego Regulaminu.

Warunkiem przyznania nagrody dla nowo przyjętych pracowników jest przepracowanie w kontrolowanym podmiocie co najmniej 20 lat. Po tym czasie pracownik spełniający warunek stażu może nabyć pierwszą nagrodę, a następne - po każdych kolejnych pięciu latach pracy w Szpitalu.

Wysokość nagrody jubileuszowej ma stałą wartość 100% podstawy

- po 20 latach pracy,
- po 25 latach pracy,
- po 30 latach pracy,
- po 35 latach pracy,
- po 40 latach pracy,
- po 45 latach pracy.



Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do otrzymania nagrody, a jej wypłata następuje niezwłocznie.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

W zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracownikom objętym kontrolą, ustalono, co następuje:

██████████ urlop wypoczynkowy w przysługującym wymiarze wykorzystali w trakcie zatrudnienia.

██████████ w roku ustania zatrudnienia nie nabyła prawa do urlopu wypoczynkowego. W okresie od 08.01.2018 do dnia rozwiązania stosunku pracy (31.05.2019) korzystała z urlopu bezpłatnego udzielonego na pisemne wnioski z dnia 02.01.2018 oraz z 07.12.2018. Analogicznie ██████████ – korzystała z urlopu bezpłatnego w okresie od 21.04.2018 do 28.02.2019, nie nabyła w roku 2019 prawa do urlopu wypoczynkowego.

Spośród pracowników, którzy w trakcie zatrudnienia nie wykorzystali urlopu wypoczynkowego w przysługującym wymiarze jedynie ██████████ za 11 dni urlopu należnego proporcjonalnie za 2019 oraz za 18 dni urlopu niewykorzystanego w roku 2018 wypłacono w dniu 07.06.2019 ekwiwalent pieniężny w wysokości 6515,30 zł, ██████████ za 17 dni w wysokości 2925,43 zł. Ponadto w czasie trwania czynności kontrolnych, w dniu 31.10.2019 upłynął okres wypowiedzenia i nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę zawartej z ██████████, który w trakcie zatrudnienia nie wykorzystał 1 dnia urlopu. Ekwiwalent pieniężny z tego tytułu, w wysokości 116,24 zł został pracownikowi wypłacony w dniu 19.11.2019.

Podczas kontroli ustalono, że:

- ██████████ (zatrudnienie do 18.07.2019) w roku ustania zatrudnienia nabyła prawo do urlopu proporcjonalnego w wymiarze 16 dni. Liczba dni urlopu niewykorzystanego za rok 2018 wynosiła 13 (łącznie 29 dni)

██████████ (rozwiązanie umowy 31.07.2019) w roku 2019 przysługiwał urlop proporcjonalny w wymiarze 16 dni. Ponadto pracownica do dnia ustania zatrudnienia nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego należnego jej za lata 2018 i 2017 w pełnym wymiarze oraz urlopu za rok 2016 w liczbie 17 dni. Wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosił 85.

Ustalono, iż w trakcie roku 2019 ██████████ udzielony został urlop zaległy należny za lata 2015-2016 w łącznym wymiarze 35 dni: 2 dni w terminie 2-6.05.2019, 10 dni w terminie od 14 do 30.07.2019, 23 dni w okresie od 1 do 31.07.2019.

██████████ (zatrudnienie do 31.07.2019) w roku ustania zatrudnienia nabył prawo do urlopu proporcjonalnego w wymiarze 16 dni, z których wykorzystał 3 w dniach 24-26.07.2019 - pozostało 13 dni.

W czasie kontroli przedstawiono kwoty naliczone na rzecz ██████████ i ██████████ tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (załącznik nr 10). Przyjmując za podstawę wysokość wypłaconego wynagrodzenia oraz stosując obowiązujący współczynnik ekwiwalentu obliczone zostały kwoty ekwiwalentu:

██████████ za 29 dni urlopu ustalono ekwiwalent w wysokości 5 441,19 zł,

- ██████████ za 13 dni urlopu należny jest ekwiwalent w wysokości 5 831,01 zł,

██████████ za 85 dni urlopu przysługuje tytułem ekwiwalentu kwota 33 015,39 zł.

Kontrola wykazała, że ww. pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy nie został wypłacony należny im ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w trakcie zatrudnienia urlop wypoczynkowy we wskazanej powyżej wysokości.

Dodatek zadaniowo-motywacyjny

Zgodnie z treścią § 8 regulaminu wynagradzania pracownikom poza wynagrodzeniem zasadniczym i składnikami należnymi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów z tytułu zatrudnienia przysługują: dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy, dodatek za stopień

naukowy, wynagrodzenie za dyżury medyczne, wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości do pracy (udzielania świadczeń medycznych), nagrody pieniężne, dodatek preferencyjny, dodatek zadaniowo-motywacyjny (funkcjonujący również pod nazwą dodatek specjalny).

W § 18 regulaminu wynagradzania ustalono, że pracownikom, z wyłączeniem rezydentów, stażystów (lekarzy, pielęgniarek i położnych) może być przyznany dodatek zadaniowo-motywacyjny.

Dodatek przyznaje Prezes zarządu z własnej inicjatywy, na wniosek Kierownika NZOZ lub uzasadniony wniosek kierownika danej komórki organizacyjnej, określając wysokość i czasokres jego wypłacania. Ustalany jest kwotowo, proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia i ma charakter uznaniowy. W ust. 6 wskazane z kolei zostały kryteria jego przyznawania.

Dodatek ulega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności pracownika w związku z chorobą, opieką lub macierzyństwem

Regulamin wynagradzania z sierpnia 2019 stanowi w § 11, że w związku z okresowym zwiększeniem obowiązków służbowych lub powierzeniem dodatkowych zadań Zarząd Spółki może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy w postaci kwotowej. Przyznaje się go w formie pisemnej z uzasadnieniem, na okres do 6 miesięcy, w wysokości nie większej niż 50% wynagrodzenia zasadniczego. Ulega on zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności pracownika w związku z chorobą, opieką lub macierzyństwem. Ponadto w ust. 5 wprowadzono zapis, iż pracodawca w każdej chwili może na piśmie pozbawić pracownika dodatku zadaniowego w związku ze zmniejszeniem obowiązków służbowych lub pozbawieniem dodatkowych zadań.

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.

Ustalono, że dodatek zadaniowo-motywacyjny stanowił wynikający z umowy o pracę składnik wynagrodzenia za pracę [REDAKTOWANO]

- [REDAKTOWANO] przedmiotowy dodatek w wysokości 2000,00 zł otrzymywała od dnia 01.01.2015 zgodnie z treścią porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę zawartego w dniu 02.01.2015;

- [REDAKTOWANO] z dniem 01.10.2017 przyznano dodatek w wysokości 450,00 zł w drodze porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 16.10.2017;

[REDAKTOWANO] na mocy porozumienia z dnia 29.01.2019 o zmianie warunków umowy o pracę przyznany był od 01.02.2019 bezterminowo dodatek w wysokości 2000,00 zł.

Załącznik nr 13 - kopie porozumień o zmianie warunków umowy o pracę zawartych z [REDAKTOWANO]

Zgodnie z decyzją pracodawcy w roku 2019 dodatek zadaniowo-motywacyjny w okresie od 01.01.2019 do 31.03.2019 pobierały [REDAKTOWANO] (pielęgniarka) w wysokości 325,00 zł oraz [REDAKTOWANO] w wysokości 650,00 zł.

Dodatek na okres od 01.01.2019 do 31.12.2019 przyznany został: [REDAKTOWANO] 500,00 zł, [REDAKTOWANO] 1000,00 zł, [REDAKTOWANO] 720,00 zł, [REDAKTOWANO] 2000,00 zł, [REDAKTOWANO] 200,00 zł, [REDAKTOWANO] 400,00 zł, [REDAKTOWANO] 750,00 zł, [REDAKTOWANO] 1100,00 zł, [REDAKTOWANO] 650,00 zł, [REDAKTOWANO] 1000,00 zł, [REDAKTOWANO] 500,00 zł, [REDAKTOWANO] 400,00 zł, [REDAKTOWANO] 1000,00 zł, [REDAKTOWANO] 500,00 zł, [REDAKTOWANO] (opiekun med.) 400,00 zł, [REDAKTOWANO] 200,00 zł, [REDAKTOWANO] 800,00 zł, [REDAKTOWANO] 800,00 zł, [REDAKTOWANO] 800,00 zł, [REDAKTOWANO] 300,00 zł, [REDAKTOWANO] 150,00 zł, [REDAKTOWANO] 1000,00 zł, [REDAKTOWANO] 1500,00 zł, [REDAKTOWANO] 1500,00 zł.

Załącznik nr 14 - kopie przykładowych pism pracodawcy w sprawie przyznania na okres od 01.01.2019 do 31.12.2019 dodatków zadaniowo-motywacyjnych

W aktach osobowych [REDAKTOWANO] zamieszczono egzemplarz pisma z dnia 26.04.2019, w którym pracownica zawniosowała o „przyjęcie z dniem 01.05.2019 rezygnacji z dodatku

zadaniowo-motywacyjnego" (dodatek 2000,00 wynikający z obowiązujących warunków umowy o pracę).

Ustalono ponadto, że analogiczna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do [REDAKTOWANO] która w dniu 18.04.2019 skierowała do Prezesa Zarządu pismo w sprawie „przyjęcia rezygnacji z dodatku motywacyjnego od m-ca kwietnia 2019” (dodatek 2000,00 zł przyznany na okres 01.01.2019 – 31.12.2019 w związku ze zwiększonym zakresem obowiązków związanych z naliczaniem podwyżki MZ dla pielęgniarek, ratownika medycznego i lekarzy).

Załącznik nr 15 - kopie pism [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] ws. rezygnacji z dodatku motywacyjnego

Pracodawca przyjął wnioski [REDAKTOWANO] stanowiące zrzeczenie się prawa do części wynagrodzenia za wykonaną pracę, tj. przyznanego uprzednio składnika miesięcznej kwoty wynagrodzenia. [REDAKTOWANO] od kwietnia, [REDAKTOWANO] od maja 2019 nie otrzymywały już dodatku zadaniowo-motywacyjnego.

Utrzymano dodatek zadaniowo-motywacyjny przyznany [REDAKTOWANO] (650,00 zł), [REDAKTOWANO] (650,00 zł), [REDAKTOWANO] (800,00 zł), [REDAKTOWANO] (150,00 zł) i [REDAKTOWANO] (2000,00 zł).

Pozostałym pracownikom, tj. [REDAKTOWANO]

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

Załącznik nr 16 - kopie przykładowych pism o cofnięciu dodatku zadaniowo-motywacyjnego skierowanych do pracowników

Oświadczenia pracodawcy adresowane do poszczególnych pracowników stanowiły jedyną podstawę zaprzestania z dniem 01.05.2019 wypłacania ustalonych kwot dodatków zadaniowo-motywacyjnych na rzecz wymienionych pracowników. Opisaną zmianę warunków wynagradzania skutkującą obniżeniem wysokości ogólnej miesięcznej kwoty przysługującego wynagrodzenia za pracę dokonano w drodze decyzji pracodawcy, nie stosowano wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacowych, nie zawierano porozumień w sprawie ich zmiany.

Dodatek funkcyjny

W oświadczeniu z dnia 30.04.2019 o wypowiedzeniu warunków umów o pracę zawartych z [REDAKTOWANO] pracodawca zamieścił informację o pozbawieniu pracowników dodatków, w szczególności dodatku funkcyjnego: „Jednocześnie informuję, iż z dniem dzisiejszym w związku z likwidacją stanowiska kierownika IT / Sekcji Organizacyjno-Prawnej, od dnia dzisiejszego nie przysługuje dodatek z tytułu pełnienia funkcji. Ponadto informuję, iż dniem dzisiejszym odbieram wszystkie przyznane dodatki. Analiza kart wypłaconego wynagrodzenia wykazała, że w okresie wypowiedzenia pracownicy pobierali dodatek funkcyjny w przyznanej wysokości: [REDAKTOWANO] 1340.00 zł, [REDAKTOWANO] 1240.00 zł.

Załącznik nr 17 - karty wypłaconego wynagrodzenia za rok 2019 [REDAKTOWANO]

Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

W roku 2019 nie wypłacano odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W czasie kontroli ustalono, że w ciągu bieżącego roku za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę rozwiązane zostały umowy o pracę zawarte z 17 osobami, w tym z dwiema na skutek nieprzyjęcia zaproponowanych warunków wynagradzania. W oświadczeniach woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy lub wypowiedzeniu dotychczasowych warunków każdorazowo wskazano przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzenia. Analiza w tym zakresie wykazała:

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z [REDAKTOVA] była „zmiana struktury organizacyjnej spółki”. Pracodawca wskazał, że „dokonał oceny pracowników na podobnych stanowiskach i w jej wyniku postanowił rozwiązać z ww. umowę o pracę”. Dodatkowo wskazał, iż „obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się również z redukcją etatów w Spółce. W ocenie pracodawcy powierzenie przypisanych do Pani stanowiska obowiązków innej osobie będzie dla Pracodawcy znacznie bardziej korzystne.”

W wypowiedzeniu umowy o pracę [REDAKTOVA] wskazano: „Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zmiana struktury organizacyjnej spółki, stanowisko na którym Pani pracowała zostaje zlikwidowane, pracodawca dokonał oceny pracowników na podobnych stanowiskach i w wyniku tej oceny postanowił rozwiązać Pani umowę o pracę. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się również z redukcją etatów w Spółce”.

Pracodawca w dniu 30.04.2019 wypowiedział umowę o pracę zawartą z [REDAKTOVA] przyczynę wypowiedzenia określając, następująco: cyt. „zmiana struktury organizacyjnej spółki. Stanowisko na którym Pani pracowała zostaje zlikwidowane, pracodawca dokonał oceny pracowników na podobnych stanowiskach i w wyniku tej oceny postanowił rozwiązać Pani umowę o pracę. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się również z redukcją etatów w Spółce”.

W dniu 30.04.2019 została wypowiedziana umowa o pracę zawarta z [REDAKTOVA] Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano cyt. „zmianę struktury organizacyjnej spółki, stanowisko na którym Pani pracowała zostaje zlikwidowane, pracodawca dokonał oceny pracowników na podobnych stanowiskach i w wyniku tej oceny postanowił rozwiązać Pani umowę o pracę. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się również z redukcją etatów w Spółce”

Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę [REDAKTOVA] w dniu 31.07.2019 określono następująco: „Pracodawca dokonał oceny pracy działu technicznego. W ocenie pracodawcy praca wykonywana przez pracowników działu technicznego nie jest efektywnie wykonywana. W dziale technicznym w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panem umowy o pracę. W ocenie Pracodawcy rozwiązanie z Panem umowy o pracę nie przyniesie żadnych negatywnych skutków”.

W dniu 29.08.2019 pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę zawartej 30.12.2018 z [REDAKTOVA] na czas określony do 31.12.2020 uzasadniając je następująco: „Pracodawca dokonał oceny pracy Sekcji Utrzymania Czystości. W Sekcji Utrzymania Czystości w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panią umowy o pracę. Z uwagi na podobne zakresy pracy w Sekcji Utrzymania Czystości Pracodawca postanowił zwolnić osoby o najkrótszym stażu pracy u Pracodawcy. W ocenie Pracodawcy rozwiązanie z Panią umowy o pracę nie przyniesie żadnych negatywnych skutków.

Pismem z dnia 28.06.2019 [REDAKTOVA] wypowiedziano umowę o pracę wskazując cyt.: „Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zmiana struktury organizacyjnej spółki. (...) Od lat przebywa pani na urlopie bezpłatnym pracując w Niemczech. Pracodawca obecnie redukuje zatrudnienie w obszarach, gdzie występuje nadzatrudnienie”.

W dniu 31.07.2019 wypowiedziana została umowa o pracę zawarta z [REDAKTOVA] W treści oświadczenia o wypowiedzeniu wskazano cyt. „Pracodawca dokonał oceny pracy działu technicznego. W ocenie pracodawcy praca wykonywana przez pracowników działu technicznego nie jest efektywnie wykonywana. W dziale technicznym w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panem umowy o pracę.”

W dniu 26.09.2019 dokonano wypowiedzenia [REDAKTOVA] umowy o pracę, które uzasadniono następująco: „Pracodawca dokonał oceny pracy Sekcji Utrzymania Czystości. W Sekcji



Utrzymania Czystości w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panią umowy o pracę. Z uwagi na podobne zakresy pracy w Sekcji Utrzymania Czystości Pracodawca postanowił zwolnić osoby o najkrótszym stażu pracy u Pracodawcy. W ocenie Pracodawcy rozwiązanie z Panią umowy o pracę nie przyniesie żadnych negatywnych skutków"

W dniu 30.07.2019 wypowiedziano umowę zawartą ze [REDAKTOWANO], zamieszczając uzasadnienie o treści: „Pracodawca dokonał oceny pracy działu technicznego. W ocenie pracodawcy praca wykonywana przez pracowników działu technicznego nie jest efektywnie wykonywana. W dziale technicznym w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panem umowy o pracę.”

W treści wypowiedzenia z dnia 29.08.2019 skierowanego do [REDAKTOWANO] zamieszczono uzasadnienie o treści: „Pracodawca dokonał oceny pracy Sekcji Utrzymania Czystości. W Sekcji Utrzymania Czystości w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panią umowy o pracę. Z uwagi na podobne zakresy pracy w Sekcji Utrzymania Czystości Pracodawca postanowił zwolnić osoby o najkrótszym stażu pracy u Pracodawcy. W ocenie Pracodawcy rozwiązanie z Panią umowy o pracę nie przyniesie żadnych negatywnych skutków"

W dniu 29.08.2019 wypowiedziana została umowa o pracę zawarta z [REDAKTOWANO] z przyczyn określonych następująco: „Pracodawca dokonał oceny pracy Diagnostyki Obrazowej. W Diagnostyce Obrazowej w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panią umowy o pracę. Z uwagi na podobne zakresy pracy w Diagnostyce Obrazowej Pracodawca postanowił zwolnić osobę dla której skutki zwolnienia będą najmniej dotkliwe, z uwagi na fakt pobierania przez Panią emerytury. W ocenie Pracodawcy rozwiązanie z Panią umowy o pracę nie przyniesie żadnych negatywnych skutków.”

Oświadczeniem woli z dnia 19.08.2019 wypowiedziana została umowa o pracę zawarta z [REDAKTOWANO]. Uzasadniając wypowiedzenie wskazano: „Pracodawca dokonał oceny pracy działu technicznego. W ocenie pracodawcy praca wykonywana przez pracowników działu technicznego nie jest efektywnie wykonywana. W dziale technicznym w ocenie Pracodawcy od lat pracuje zbyt wiele osób. W wyniku oceny pracowników pracodawca jest przeświadczony, iż w najlepszym interesie pracodawcy leży rozwiązanie z Panem umowy o pracę.” (łącznie okres zatrudnienia 19.05.1987 - 30.11.2019)

Analiza treści pisemnych oświadczeń pracodawcy o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych z wymienionymi pracownikami, w szczególności w zakresie wskazanych przyczyn stanowiących uzasadnienie wykazała, że wymieniano wśród nich następujące okoliczności: zmianę struktury organizacyjnej spółki, potrzebę gruntownej restrukturyzacji związaną także z redukcją etatów, likwidację stanowiska pracy, przerost zatrudnienia w Dziale Technicznym, Diagnostyce Obrazowej, Sekcji Utrzymania Czystości, redukcję zatrudnienia w obszarach, gdzie występuje „nadzatrudnienie”. W sformułowanych uzasadnieniach zamieszczono dodatkowo twierdzenia pracodawcy stanowiące, 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.

Rozwiązanie z pracownikami stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę następowało na skutek likwidowania stanowisk, redukowania, ograniczania stanu zatrudnienia, wprowadzonych zmian organizacyjnych wynikających z bieżącej sytuacji finansowej Szpitala. Nie zostały przywołane okoliczności faktyczne stanowiące przyczyny wypowiedzenia leżące po stronie pracowników.



Kontrola ponadto wykazała, że wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z [REDAKTOWANE] dokonano w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności. Podmiot nie ogłosił upadłości, ani likwidacji.

Treść zamieszczonego uzasadnienia wypowiedzenia („zmiana struktury organizacyjnej spółki (...) pracodawca obecnie redukuje zatrudnienie w obszarach, gdzie występuje nadzatrudnienie”), dokonanie czynności w okresie urlopu bezpłatnego trwającego powyżej 3 miesięcy wskazuje na rozwiązanie z ww. stosunku pracy w trybie zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ponadto na skutek nieprzyjęcia zaproponowanych warunków płacy i pracy nastąpiło rozwiązanie umów o pracę zawartych z [REDAKTOWANE]. W treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu ww. warunków zatrudnienia zamieszczono uzasadnienie tej samej treści, wskazując: „Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana struktury organizacyjnej spółki. Obecnie Spółka wymaga gruntownej restrukturyzacji, co wiąże się z również z redukcją etatów w Spółce. Pani/Pana wynagrodzenie jest w ocenie nowego zarządu Spółki niewspółmiernie duże do wykonywanych przez Panią/Pana obowiązków, znacznie odbiega od realiów rynkowych. Pracodawca restrukturyzuje strukturę zatrudniania w Spółce i Pani/Pana stanowisko zostaje zlikwidowane ze schematu organizacyjnego. Spółka zamierza zmienić Pani/Pana zakres obowiązków w celu dostosowania do realnych potrzeb pracodawcy.” Opisane przyczyny stanowiły wyłączne powody uzasadniające wypowiedzenie pracownikom warunków wynagradzania. Nieprzyjęcie nowych, znacznie mniej korzystnych warunków zatrudnienia skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, nie powodując zmiany trybu ustania zatrudnienia.

W odniesieniu do [REDAKTOWANE] których zatrudnienie także ustało w trybie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia ustalono:

Oświadczeniem woli z dnia 31.07.2019 pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą z [REDAKTOWANE] wskazując, iż cyt. „Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest niska ocena wykonywanej przez Pana pracy. Pracodawca nie widzi możliwości i potrzeby dalszej współpracy. Od osoby pełniącej funkcje kierownicze pracodawca oczekuje znacznie większego zaangażowania w wykonywaną przez siebie pracę”.

W dniu 31.07.2019 pracodawca wypowiedział umowę zawartą z [REDAKTOWANE] uzasadniając to następująco cyt. „Pracodawca dokonał oceny pracowników na podobnych stanowiskach i w wyniku tej oceny postanowił rozwiązać Pani umowę o pracę. W ocenie pracodawcy jak i współpracowników nie jest pani w stanie właściwie wykonywać powierzonych obowiązków”.
pani w stanie właściwie wykonywać powierzonych obowiązków”.

Rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych

Kontrolą w zakresie rekompensowania pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy objęto wydzieloną komórkę Projektów IT. Pracę w tej jednostce organizacyjnej w okresie poprzedzającym kontrolę świadczył [REDAKTOWANE] zatrudniony na stanowisku kierownika IT.

W przedłożonych do kontroli rocznych kartach ewidencji czasu pracy ww. nie zaewidencjonowano pracy w godzinach nadliczbowych

Załącznik nr 18 - karty ewidencji czasu pracy
[REDAKTOWANE] za lata 2017-2019

W dniu 14.11.2019 Prezes Zarządu, Pan Witold Latusek oświadczył do protokołu, że przyjętym dotąd w Szpitalu zwyczajem było sporządzanie przez pracowników (lub bezpośrednich przełożonych) kart czasu pracy i przedkładanie do zatwierdzenia przez przełożonego po zakończonym miesiącu w celu zaewidencjonowania faktycznego czasu pracy. [REDAKTOWANE] także prowadził ewidencję swojego czasu pracy, w której wskazywał liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach i udzielony urlop wypoczynkowy. Karty za okres od stycznia 2017 do maja 2019 przedłożono do wglądu w czasie kontroli. Zapisy powyższych kart ewidencyjnych nie wskazują na występowanie pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. W całym okresie, za który przedstawiono dokumentację ww. ewidencjonował pracę w wymiarze nieprzekraczającym 7 godzin 35 minut, przeciętnie 5 dni tygodniowo.

Załącznik nr 19 - kopie przykładowych kart czasu pracy sporządzonych przez [REDAKTOWANO] za wybrany okres 01-05.2019

Dodatkowo Prezes Zarządu złożył pisemne wyjaśnienia na okoliczność wykonywania przez Pana [REDAKTOWANO] w godzinach nadliczbowych.

Załącznik nr 20 - wyjaśnienia Prezesa Zarządu na okoliczność wykonywania przez [REDAKTOWANO] pracy w godzinach nadliczbowych

Z treści wyjaśnień wynika, iż w okresie pełnienia funkcji Prezesa przez Pana Witolda Latusek Pan [REDAKTOWANO] nie uzyskał zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, poza jedną sytuacją mającą miejsce w dniu 22.05.2019, kiedy poinformowany o awarii na Izbie Przyjęć Prezes wyraził zgodę na przyjazd i usunięcie awarii. W związku z powyższym w dniu następnym pracownik miał odebrać czas wolny.

Podniesiono przy tym, że na swój wniosek umotywowany potrzebą odwożenia dzieci do szkoły, pracownik rozpoczynał pracę około godziny 8:00 (nie przedstawiono przedmiotowego wniosku do wglądu w czasie kontroli – akta osobowe w sądzie pracy).

Prezes oświadczył ponadto, że od 01.03.2009 [REDAKTOWANO] był kierownikiem jednoosobowej sekcji informatyki, a od 02.11.2012 kierownikiem projektów IT, pełniąc funkcję kierownika jednostki organizacyjnej Szpitala i pobierając dodatek funkcyjny z tego tytułu.

W celu ustalenia stanu faktycznego w zakresie wykonywania przez [REDAKTOWANO] pracy poza godzinami jego pracy, w dniu 19.11.2019 przesłuchano w charakterze świadków wybranych pracowników: informatyka [REDAKTOWANO] pracownika Działu Rozliczeń z NFZ (dawniej RUM) [REDAKTOWANO], obsługującego Centralę telefoniczną [REDAKTOWANO] położnej z Poradni Ginekologiczno-Położniczej [REDAKTOWANO] oraz zapewniającej obsługę Sekretariatu [REDAKTOWANO]

Załącznik nr 21 - protokoły przesłuchania w charakterze świadka [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] który w Szpitalu pracuje od 01.06.2019 na stanowisku informatyka z [REDAKTOWANO] nie miał okazji współpracować, za wyjątkiem jednego dnia, kiedy to miało miejsce przekazanie mu dostępów do systemu i zaznajomienie z architekturą sieci informatycznej. Potwierdził, że kontaktował się z [REDAKTOWANO] telefonicznie w sprawie dostępu do systemu.

██████████ zeznał, że przy realizowaniu swoich obowiązków stale współpracuje z informatykami, a wcześniej, kiedy Szpital miał jednego informatyka, podczas jego nieobecności zastępował go. Wówczas zdarzało mu się kontaktować telefonicznie z Panem ██████████ w celu uzyskania informacji lub wskazówek, co do wykonania określonych zadań. Tego rodzaju sytuacje zdarzały się z różną częstotliwością, zależnie od potrzeb. Zazwyczaj do rozwiązania problemu wystarczała informacja udzielona telefonicznie, bywały także przypadki, gdy wymagana była interwencja informatyka wykonana w sposób zdalny, czasami konieczny był przyjazd i działanie na miejscu, w Szpitalu. Świadek nie był w stanie podać konkretnych okoliczności, jak również terminów, przedziału czasowego, w których informatyk, ██████████ interweniował w trakcie swoich nieobecności.

██████████, który w kontrolowanym podmiocie pracuje na stanowisku elektryka i konserwatora wyjaśnił, że zgodnie z harmonogramem pracuje zwykle w wymiarze 12 godzin, przy czym zazwyczaj 8 godzin świadczy pracę na warsztacie, a 4 godziny przypadające popołudniu oraz w nocy, soboty, niedziele – na portierni. W trakcie pracy na portierni odbierał telefony i łączył rozmowy, w tym w szczególności rozmowy pracowników Szpitala z informatykiem, ██████████ na jego telefon komórkowy. Tego rodzaju połączenia zdarzały się z różną częstotliwością, zależnie od liczby awarii systemu lub oprogramowania. Świadek nie był w stanie określić dokładnie częstotliwości i terminów poszczególnych rozmów. Podobnie w przypadku wizyt ██████████ w Szpitalu w czasie jego dyżurów na portierni, związanych z koniecznością usunięcia awarii potwierdził, że takie sytuacje występowały, jednak nie potrafił podać ich okoliczności i terminów.

██████████ pracuje w Poradni Ginekologiczno-Położniczej Szpitala Miejskiego. Potwierdziła, że podczas wykonywania swoich obowiązków zdarzało jej się kontaktować telefonicznie z informatykiem, ██████████ zarówno w trakcie, jak też poza jego godzinami pracy, w sytuacjach wystąpienia awarii systemu, bądź problemów z komputerem. Udzielał on wówczas informacji lub rozwiązywał problem działając zdalnie. Przesłuchiwana przytoczyła sytuację, w której zdarzyło się, że konieczny był przyjazd informatyka do Szpitala i interwencja na miejscu w godzinach popołudniowych. Nie potrafiła określić liczby tych zdarzeń, ich szczegółowych okoliczności, jak też czasu w którym miały miejsce.

██████████ która zapewnia obsługę Sekretariatu Zarządu Szpitala Miejskiego, pracę świadczy w stałych godzinach, tj. od 7:30 do 15:05. W tym przedziale czasu kontaktowała się telefonicznie z ██████████, dzwoniąc na jego komórkę, z uwagi na fakt, że pracował on w innym budynku, a w ciągu dnia często przemieszczał się po Szpitalu według potrzeb. Nie pamiętała sytuacji, aby dzwoniła do informatyka po godzinie piętnastej. Zaznaczyła też, że kończyła pracę o 15:05, zaś po jej wyjściu w biurze pozostawała często Pani Prezes ██████████ i niewykluczone, że ona w razie potrzeby kontaktowała się z ██████████

Dodatkowo ██████████ w zakresie uzyskania dostępu do danych z logowań do systemów firmy Comarch odesłał do swojego przełożonego, ██████████. Wyjaśnił przy tym, że Comarch NCR służy do obsługi zgłoszeń awarii i problemów związanych z systemem Optimed, zaś Comarch AOS służy do pobierania aktualizacji tego systemu. Dane o logowaniu do nich są w posiadaniu producenta, firmy Comarch i z poziomu użytkownika brak jest możliwości wglądu do tego rodzaju informacji. Tak samo w przypadku Alteris PACS tj. systemu do wykonywania zdjęć RTG dostęp do logów posiada dostawca, firma Alteris.

██████████ wygenerował tabelę z wykazem logowań do systemu Optimed za okres 3 lat, którą przedstawiono w czasie kontroli.

Załącznik nr 22 - wydruk historii logowania do systemu Optimed

Jednocześnie Prezes Zarządu zawnioskował o przesłuchanie w charakterze świadka ██████████, który logował się do systemu używając loginu i hasła ██████████

Załącznik nr 23 - wniosek Prezesa o przesłuchanie ██████████

Uwzględniając wniosek pracodawcy, w dniu 16.12.2019 ██████████ został ponownie przesłuchany na powyższą okoliczność. Pracownik potwierdził, że logował się do systemu

Optimed używając loginu i hasła administratora, tj. [REDAKTOWANO] – za jego wiedzą i zgodą. Nie był w stanie określić kiedy i jak często miało to miejsce. Dodał także, iż logowania do systemu około godziny 6 rano mogły być wykonywane zarówno przez niego, jak też przez informatyka, [REDAKTOWANO]

Załącznik nr 24 - protokół przesłuchania [REDAKTOWANO]
[REDAKTOWANO] z dnia 16.12.2019

2.3 Urlopy wypoczynkowe

W czasie kontroli sporządzono zestawienie liczby dni i godzin niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych, do których prawo nabyli pracownicy w latach ubiegłych. Zgodnie z przedłożoną informacją urlop zaległy posiadają:

[REDAKTOWANO] łącznie 37 dni (w tym 11 dni urlopu za rok 2017), [REDAKTOWANO] łącznie 70 dni (w tym 18 dni za rok 2016, 26 dni za rok 2017), [REDAKTOWANO] 1 dzień, [REDAKTOWANO] 9.63 dnia, [REDAKTOWANO] 4.5 dnia, [REDAKTOWANO] 8.24 dnia, [REDAKTOWANO] 1 dzień, [REDAKTOWANO] 1 dzień, [REDAKTOWANO] 23 dni, [REDAKTOWANO] 20 dni, [REDAKTOWANO] 4 dni.

Załącznik nr 25 - zestawienie zaległych urlopów wypoczynkowych stan na 13.12.2019

Ponadto urlop zaległy posiadają [REDAKTOWANO] (11 dni), [REDAKTOWANO] (5 dni), [REDAKTOWANO] (5.89 dnia), [REDAKTOWANO] (17 dni), które aktualnie nie świadczą pracy – korzystają z urlopów macierzyńskiego, rodzicielskiego.

2.4 Przygotowanie do pracy

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Brak instruktażu stanowiskowego w ramach szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp [REDAKTOWANO] zatrudnionego w kontrolowanym podmiocie od dnia 04.07.2019.

W karcie szkolenia wstępnego [REDAKTOWANO] nie udokumentowano terminu przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego w ramach szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Profilaktyczne badania lekarskie

[REDAKTOWANO] zatrudniony od dnia 01.09.2019 (w aktach osobowych skierowanie na badanie z dnia 12.07.2019) poddał się badaniom wstępnym w czasie kontroli. W dniu 14.12.2019 uzyskał orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

[REDAKTOWANO] zatrudniony od dnia 04.07.2019 oraz [REDAKTOWANO] zatrudniona od 01.08.2019 poddali się badaniom wstępnym i uzyskali orzeczenia potwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy w dniu 08.08.2019.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Od dnia rozwiązania stosunku pracy z inspektorem ds. bhp i ppoż., Panem [REDAKTOWANO] (25.09.2019) w Szpitalu brak było zorganizowanej służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli w wyodrębnionej jednoosobowej komórce organizacyjnej, z dniem 01.11.2019 zatrudniona została w 1/4 wymiaru czasu pracy, na stanowisku inspektora ds. bhp [REDAKTOWANO]

Odzież obuwie, środki ochrony indywidualnej

Brak indywidualnych kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

3. W czasie kontroli wydano:

- a/ decyzji ustnych: 2,
- b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr 26 do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~opracowano~~/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli ~~pobrano~~/nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 4,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 9,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~^(**) załączników: 26, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Kopie przykładowych porozumień z w sprawie zmiany warunków wynagradzania z dnia 29.04.2019 oraz obowiązujących uprzednio - 4 karty

Załącznik nr 2. Kopie schematów organizacyjnych obowiązujących w 2019 roku - 3 karty

Załącznik nr 3. Wykaz osób, z którymi w okresie od 01.01.2019 do 30.11.2019 rozwiązano stosunek pracy - 1 karta

Załącznik nr 4. Kopia zawiadomienia Związku Zawodowego Pracowników Administracji o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę - 1 karta

Załącznik nr 5. Kopie informacji o liczbie członków ZZ Pracowników Administracji na dzień 31 grudnia 2018 i 30 czerwca 2019 - 2 karty

Załącznik nr 6. Tabela przedstawiająca stan zatrudnienia w poszczególnych miesiącach 2019 roku - 1 karta

Załącznik nr 7. Kopie wypisu z kartoteki zasiłkowej [redacted] wydanego świadectwa pracy oraz jego sprostowania - 3 karty

Załącznik nr 8. Kopia Regulaminu Wynagradzania Szpitala Miejskiego w Rabce-Zdroju Sp. z o.o. z dnia 01.04.2008 - 6 kart

Załącznik nr 9. Kopia aktualnie obowiązującego Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szpitala Miejskiego w Rabce-Zdroju Sp. z o.o. - 4 karty

Załącznik nr 10. Sporządzony w czasie kontroli wykaz niewypłaconych odpraw emerytalnych - 1 karta

Załącznik nr 11. Wykaz niewypłaconych nagród jubileuszowych za lata 2017-2019 - 1 karta

Załącznik nr 12. Kopia „Informacji Prezesa” z dnia 18.06.2019 w sprawie wypłaty zaległych nagród jubileuszowych - 1 karta

Załącznik nr 13. Kopie porozumień o zmianie warunków umowy o pracę zawartych z [redacted]
[redacted] - 3 karty

Załącznik nr 14. Kopie przykładowych pism pracodawcy w sprawie przyznania na okres od 01.01.2019 do 31.12.2019 dodatków zadaniowo-motywacyjnych - 4 karty

Załącznik nr 15. Kopie pism [redacted] ws. rezygnacji z dodatku motywacyjnego - 2 karty

Załącznik nr 16. Kopie przykładowych pism o cofnięciu dodatku zadaniowo-motywacyjnego skierowanych do pracowników - 2 karty

Załącznik nr 17. Karty wypłaconego wynagrodzenia za rok 2019 [redacted]
- 2 karty

Załącznik nr 18. Karty ewidencji czasu pracy [redacted] za lata 2017-2019 - 3 karty

Załącznik nr 19. Kopie przykładowych kart czasu pracy sporządzonych przez [redacted] za wybrany okres 01-05.2019 - 5 kart

Załącznik nr 20. Wyjaśnienia Prezesa Zarządu na okoliczność wykonywania przez [REDAKTOWANO] pracy w godzinach nadliczbowych - 3 karty

Załącznik nr 21. Protokoły przesłuchania w charakterze świadka [REDAKTOWANO] wraz z klauzulą RODO - 6 kart

Załącznik nr 22. Wydruk historii logowania do systemu Optimed - 29 kart

Załącznik nr 23. Wniosek Prezesa Zarządu o przesłuchanie [REDAKTOWANO] - 1 karta

Załącznik nr 24. Protokół przesłuchania [REDAKTOWANO] z dnia 16.12.2019 - 2 karty

Załącznik nr 25. Zestawienie zaległych urlopów wypoczynkowych stan na 13.12.2019 - 1 karta

Załącznik nr 26. Wykaz decyzji zrealizowanych w czasie kontroli - 1 karta

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Prezesa zarządu, Pana Witolda Latusek oraz Inspektor ds. Kadr, Pani Kazimierzy Firek

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień Na Nr. 6 w wierszu 30 dokonano skreślenia i zmiany zapisu: z "18" na "17" Na Nr. 11 uzupełniono zapis w wierszu 18 dodając: [REDAKTOWANO] z 17 dni - w wysokości 2925,43 zł

Na tym protokół zakończono.

Rabka Zdrój, dnia 16.12.2019

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

W dniu otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

16. 12. 2019

PREZES ZARZĄDU
"Szpital Miejski w Rabce-Zdroju" sp. z o.o.

Witold Latusek

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (")
Wniosek stanowi załącznik nr ... do protokołu kontroli. (")
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione^(**)
do dnia 23.12.2019

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr 27 do protokołu kontroli. ^(**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

- w załączniku nr 28 do protokołu kontroli

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy

Anna Markowicz-Brymora
mgr Anna Markowicz-Brymora

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

Rabka Łódź, 03.01.2020
(miejsce i data podpisania protokołu)

^(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

^(**) – niepotrzebne skreślić