

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy

Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach

40-158 Katowice, ul. Owocowa 6 - 8a
Biuro: tel. (32) 904 12 14, fax (32) 904 12 50
(pieczęć nagłówkowa Inspektora Pracy)
040291

Katowice, dnia 29.09.2021 r.

Nr rej. 040291-53-K018-Ws01/21



210924104829050040291

*Dy. Kadry
Mec. Maran*

P.O. DYREKTOR

mgr. Izabela Jabłońska

Samodzielny Publiczny Wojewódzki Szpital Chirurgii Urazowej
w Piekarach Śląskich
L.dz. 825/2021
Zał. dnia

**SAMODZIELNY PUBLICZNY WOJEWÓDZKI
SZPITAL CHIRURGII URAZOWEJ
IM.DR.JANUSZA DAABA W PIEKARACH
ŚLĄSKICH
UL. BYTOMSKA 62
41-940 PIEKARY ŚLĄSKIE**

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 2019 r. poz. 1251) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 14.07; 10,11,12,18,25.08; 9,15,16.09.2021 r.

wnoszę o:

1. Dokonanie zmiany regulaminu pracy dotyczącej przywrócenia zapisów § 30 pkt 10 i § 48 pkt 4 w sposób zgodny z przepisami prawa pracy.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 1, art. 104² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że aneksem nr 2/2021 z dnia 25.02.2021 r. wprowadzono następujące zmiany do regulaminu pracy:

- w § 30 wykreślono pkt 10,
- w § 48 wykreślono pkt 4.

§ 30 regulaminu pracy dotyczy zasad pełnienia przez osoby wykonujące zawód medyczny i posiadające wyższe wykształcenie dyżuru medycznego.

W § 30 pkt 10 zapisano: „niewypracowanie podstawowego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym Pracowników wymienionych w ust. 1 niniejszego paragrafu wynikające prawa do odpoczynku nie będzie uzupełniane godzinami dyżuru medycznego”.

W § 48 pkt 4 zapisano: „nieświadczanie pracy wynikające z korzystania przez Pracownika z prawa do odpoczynku po pełnionym dyżurze medycznym pozostaje bez wpływu na wysokość wynagrodzenia”.

W dokumencie aneksu nr 2/2021 z dnia 25.02.2021 r. widnieje adnotacja oraz podpis i pieczęć Dyrektora Szpitala: „anulowano 21.05.21”. Nie dokonano zmiany regulaminu pracy w zakresie anulowania aneksu nr 2/2021 r. w trybie art. 104² § 1 Kodeksu pracy, w uzgodnieniu z przedstawicielami organizacji związkowych.

2. Zaprzestanie wprowadzania mniej korzystnych zmian do regulaminu pracy bez uprzedniej zmiany warunków umowy o pracę w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Opisana w uzasadnieniu do wniosku nr 1 wystąpienia zmiana regulaminu pracy spowodowała, że za kwiecień 2021 r. wynagrodzenie za dyżur medyczny wypłacono pracownikom w wysokości wynikającej już ze zmienionego regulaminu (bez wynagrodzenia za czas tzw. „zejścia po dyżurze”). Świadczenie to zostało wyrównane wraz z wynagrodzeniem za maj 2021 r. w związku z „anulowaniem” aneksu nr 2/2021. Pracownikom pełniącym dyżur medyczny nie wypowiedziano, korzystniejszych niż określone przepisami prawa pracy, warunków umowy o pracę ustalonych w § 30 pkt 10 oraz w § 48 pkt 4 regulaminu pracy.

3. Skorygowanie w regulaminie pracy zapisów dotyczących terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Podstawa prawna:

- art. 86 § 1, art. 104¹ § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w § 49 regulaminu pracy ustalono, że wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu z dołu w terminie do dnia 10-tego dnia każdego miesiąca.

Pracodawca nie określił konkretnego terminu wypłaty wynagrodzenia. Określenia zawarte w regulaminie pracy wskazują na pewien przedział czasowy, w którym pracodawca powinien wywiązać się z jednego z podstawowych obowiązków, jakim jest wypłata wynagrodzenia. Zgodnie z art. 86 § 1 Kodeksu pracy „pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.” Zgodnie zaś z art. 104¹ § 1 pkt 5 Kodeksu pracy regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności: termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia.

4. Przeanalizowanie wysokości wypłaconych pracownikom dodatków do wynagrodzenia w celu ustalenia wysokości zaniżonego wynagrodzenia, wypłacenie pracownikom różnicy pomiędzy dodatkami wypłaconymi, a należnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Podstawa prawna:

- art. 98 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711),

Uzasadnienie:

Kontrolą objęto czas pracy pracowników za okres rozliczeniowy kwiecień 2021 r. – czerwiec 2021r.

Wymiar czasu pracy na maj 2021 r. (m.in. przyjmowany do wyliczenia stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego) został ustalony na 151 godzin i 40 minut, podczas gdy powinien wynieść 144 godziny i 05 minut. Jak wyjaśniono wynikało to z błędnego wyliczenia dokonanego przez poprzednią firmę obsługującą system komputerowy w zakresie czasu pracy i zostało skorygowane w następnym miesiącu. W związku z tym, że od maja 2021 r. obsługę w zakresie rozliczania prowadzi już inna firma nie jest to widoczne w wydrukach ewidencji.

Spowodowało to zaniżenie składników wynagrodzenia, których wysokość jest ustalana na podstawie stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego – do wyliczenia przyjęto w maju 2021 r. normę wynoszącą 151 godzin i 40 minut zamiast normy 144 godziny i 05 minut (np. w przypadku opisanej w dalszej części protokołu kontroli dodatki za pracę w porze nocnej zostały zaniżone).

Zgodnie z art. 98 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711) godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc kwotę

miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

5. Dostosowanie regulaminu pracy do obowiązujących przepisów poprzez prawidłowe ustalenie rozkładów i systemów czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- art. 93 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że ustalone aneksem nr 1/2020 z dnia 02.12.2020 r. do regulaminu pracy dla mgr fizjoterapii i mgr rehabilitacji (asystent fizjoterapii) systemy czasu pracy to system podstawowy, a rozkłady wyznaczono od 7:25 do 15:00 oraz od 7:25 do 18:00 - rozkłady od 7:25 do 18:00 wskazują na system równoważny.

Rozkład czasu pracy pracowników administracyjnych został ustalony dla systemu podstawowego dla normy dobowej wynoszącej 7 godzin i 35 minut, a także dla normy wynoszącej 8 godzin (od 6:00 do 14:00; od 7:00 do 15:00 i od 7:25 do 15:25), wskazano też system zmianowy. Wśród pracowników administracyjnych nie ma pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, których norma czasu pracy wynosiłaby 8 godzin na dobę. Żaden z pracowników administracji nie wykonuje pracy w systemie zmianowym. System zmianowy nie odpowiada też wskazanym w regulaminie rozkładom. Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711) czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 2 ustawy).

W myśl art. 104¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności systemy i rozkłady czasu pracy.

Ustalone rozkłady czasu pracy powinny być zgodne z ustalonymi systemami czasu pracy.

6. Zaprzestanie planowania fizjoterapeutom pracy w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że pracownicy Działu Rehabilitacji oprócz pracy w normalnym wymiarze czasu pracy mają planowany tzw. „dyżur”, tj. wykonywanie pracy według dodatkowego harmonogramu w godzinach od 15:00 do 18:00. Praca w ramach „dyżuru” jest związana z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych dla pacjentów leczonych w Poradni. Za pracę w ramach „dyżuru” udzielany jest czas wolny na pisemny wniosek pracownika - sposób rekompensaty wskazuje, że „dyżur” ten nie jest dyżurem medycznym. Dyżur ten był planowaną pracą w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151 § 1 zd. 2 Kodeksu pracy praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Planowanie pracy w godzinach nadliczbowych jest niedopuszczalne.



7. Udzielanie czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w przypadku [redacted] – w dokumentacji brakuje wniosku na udzielenie czasu wolnego za 1 godzinę co oznaczać może, że czasu wolnego udzielono w takim samym wymiarze czasu pracy, bez wniosku pracownika.

Kontrola wykazała też, że wnioski pracowników o udzielenie czasu wolnego nie zawierają informacji za jaki dzień udzielany jest czas wolny np. w przypadku [redacted]

W myśl art. 151² § 1 Kodeksu pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. art. 151² § 2 K.p.).

8. Udzielanie pracownikom odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru medycznego

Podstawa prawna:

- art. 97 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że w przypadku [redacted] po zakończeniu dyżuru medycznego wyznaczano dzień wolny od pracy, wyjście z pracy po zakończonym dyżurze medycznym zamiast o 7:25 następowało w późniejszych godzinach np. po dyżurze pełnionym w dniu 7.04 wyjście z pracy w dniu 8.04 nastąpiło o godzinie 9:44, w dniu 11.04 o godzinie 9:48, w dniu 27.05 o godz. 10:10, w dniu 05.06 o godz. 11:16, w dniu 13.06 o godz. 10:50. W ewidencji czasu wskazano, że nie wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych. Podobnie w przypadku [redacted]

po zakończeniu dyżuru medycznego wyznaczano dzień wolny od pracy, wyjście z pracy po zakończonym dyżurze medycznym zamiast o 7:25 następowało w późniejszych godzinach np. po dyżurze pełnionym w dniu 8.09 wyjście z pracy nastąpiło w dniu 9.05 o godz. 9:41. W ewidencji czasu wskazano, że nie wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych. Również w przypadku [redacted]

po zakończeniu dyżuru medycznego, wyjście z pracy zamiast o 7:25 następowało w późniejszych godzinach np. po dyżurze w dniu 31.05 wyjście z pracy nastąpiło w dniu 1.06 o godzinie 10:57, a w dniu 29.06 o godz. 11:19.

Dotyczy to też [redacted] w przypadku której wyjście z pracy po zakończonym dyżurze medycznym zamiast o 7:25 następowało w późniejszych godzinach np. po dyżurze w dniu 16.04 wyjście z pracy nastąpiło w dniu 17.04 o godzinie 09:03.

Zgodnie z art. art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711) pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego (art.97 ust. 2 ww. ustawy).

9. Dokonanie analizy czasu pracy pracowników którym nie udzielano odpoczynku po zakończonym dyżurze medycznym celem ustalenia, za okres nieprzedawniony, liczby godzin nadliczbowych. Naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 1, art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Sytuacja opisana w uzasadnieniu do wniosku nr 8 wystąpienia spowodowała wykonywanie przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 151 § 1 Kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

W myśl art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 K.p.)

10. Rzetelne ewidencjonowanie czasu pracy pracowników, wzmocnienie nadzoru nad pracownikami w celu zapewnienia prawidłowego rozliczania czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- § 6 pkt 1a 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:

Kontrola wykazała przypadki braku potwierdzenia przez lekarzy wyjścia z pracy co doprowadziło do nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy.

I tak w przypadku [redacted] – kontrolą objęto wydruki ewidencji czasu pracy z okresu rozliczeniowego kwiecień – czerwiec 2021 r. W ewidencjach rejestruje się godzinę przyścia do pracy i wyjścia z pracy, liczbę godzin zaliczoną do czasu pracy. W wydrukach ewidencji w kwietniu zarejestrowana jest tylko godzina przyścia do pracy, bez zarejestrowania godziny wyjścia z pracy. Sytuacja taka wystąpiła w dniach: 13,14,15,16,21,22,23,26,27,28,29.04.

Podobnie w przypadku [redacted] w wydrukach ewidencji w kwietniu i czerwcu zarejestrowana jest tylko godzina przyścia do pracy, bez zarejestrowania godziny wyjścia z pracy. Sytuacja taka wystąpiła w dniach: 7,8,9,15,21,23,27.04;7,14,15,16,17,18,22,23,24,25.06 – pracownikowi wliczono do czasu pracy pełny wymiar przypadający do przepracowania w danej dobie to jest 7 godzin i 35 minut.

Dokumentacja czasu pracy powinna zawierać m.in. dane o liczbie przepracowanych godzin oraz o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, co wynika z § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra



Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369).

W myśl art. 149 § 1 Kodeksu pracy – jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

11. Naliczenie i wypłacenie pracownikom administracyjnym (kadr) wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy udzielonym za święto przypadające w sobotę.

Podstawa prawna:

- art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w przypadku pracowników kadr przyjęta w maju liczba godzin do przepracowania wynosiła 151 godzin 40 minut – nie uwzględniała dnia wolnego za 01.05 (święto przypadające w sobotę) i nie została zrekompensowana w okresie rozliczeniowym. W czerwcu nie uwzględniono omyłki popełnionej przy wyliczeniu wymiaru czasu pracy na maj. Dniem wolnym od pracy został w Szpitalu ustanowiony dzień 04.06.2021 r. (na podstawie pisma z dnia 21.05.2021 r. przekazanego przez Dyrektora kierownikom komórek organizacyjnych), ale pracownicy działu kadr

w tym dniu pracowali – nie udzielono dnia wolnego. Nie wypłacono też drugiego dodatku za pracę w dniu wolnym od pracy udzielonym za sobotę – święto.

12. Rekompensowanie godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.

Podstawa prawna:

- art. 151² § 1 i 1, art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w przypadku pracowników administracyjnych (kadr) za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowych norm czasu pracy w okresie kwiecień - czerwiec 2021 r. nie wypłacano normalnego wynagrodzenia i dodatków w każdym miesiącu. Wypłacono wynagrodzenie i dodatek (100%) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec (na koniec okresu rozliczeniowego).

Godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowych norm czasu pracy rozliczamy każdego miesiąca, a godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy tygodniowej - po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

13. Zaprzestanie stosowania praktyki polegającej na zwalnianiu pracowników, w przypadku których nie biegnie okres wypowiedzenia, z obowiązku świadczenia pracy na podstawie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Podczas kontroli stwierdzono, że w aktach osobowych znajduje się pismo z dnia 16.08.2021 r. dotyczące zwolnienia jej w dniu 16.08.2021 r. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



Jak ustalono p. [redacted] w dniu 16.08.2021 r. nie skorzystała z możliwości zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

W aktach osobowych [redacted] znajduje się pismo z dnia 16.08.2021 r. dotyczące zwolnienia go w dniu 17.08.2021 r. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W przypadku ww. pracowników nie biegł okres wypowiedzenia.

W myśl art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Obowiązek zatrudniania pracownika oznacza, iż pracodawca jest obowiązany do umożliwienia mu rzeczywistego wykonywania pracy chyba, że zachodzą okoliczności o których mowa w przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 36² Kodeksu pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W innych przypadkach stosowanie takiej praktyki jest niedopuszczalne.

14. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących szczególnej ochrony stosunku pracy pracownika w związku z pełnieniem funkcji związkowej lub będącego członkiem komitetu załóżycielskiego zakładowej organizacji związkowej.

Podstawa prawna:

- art. 32 ust. 1, art. 32 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881 ze zmianami z 2018r. poz. 1608),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w dniu 30.08.2021 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej [redacted] podlegającemu szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w związku z pełnieniem funkcji [redacted]

[redacted] będącemu członkiem komitetu załóżycielskiego zakładowej organizacji związkowej. Powyższe było niezgodne z art. 32 ust. 1 oraz art. 32 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263).

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).

[AB]

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Aleksandra Bogusz

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić