



ZASTĘPCA  
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Leszek Zajac

GKW-180-4604-38(2)/15  
dot.: BPS/043-75-3253-GIP/15

*P.A. Pisk*  
Biura Prac Senackich  
Wpłynęło dn. 13.07.15  
nr. 4375 podpis *K. B.*

Warszawa, dnia 10 lipca 2015r.

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 13.07.15.  
nr. 2870 podpis *Borusewicz*

Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek Senatu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku,*

W nawiązaniu do pisma z dnia 1 czerwca 2015 roku, znak: BPS/043-75-3253-GIP/15, przekazującego w załączeniu tekst oświadczenia senatora Jarosława Rusieckiego, dotyczącego wniosku o przedstawienie informacji odnośnie zakresu oraz efektywności działań kontrolnych podejmowanych dotychczas przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy w spółce „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. Oddział w Biłgoraju, uprzejmie informuję:

Na wstępie zauważyć należy, że zakres przedmiotowy oświadczenia senatora pozostaje tożsamy z zakresem problemów ujętych w piśmie skierowanym przez zakładowe organizacje związkowe działające w „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. Zakład Opieki Zdrowotnej w Biłgoraju do Starosty Biłgorajskiego, w związku z zaistniałym u pracodawcy sporem zbiorowym.

W dniu 9 czerwca 2015 roku Starosta Biłgorajski przesłał do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przedmiotowe pismo organizacji związkowych wraz z własnym wnioskiem o przeprowadzenie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy we wspomnianym podmiocie w zakresie: sporu zbiorowego, stosowania przez pracodawcę dwóch regulaminów wynagradzania, wysokości wynagrodzenia zasadniczego, nie wypłacania przez pracodawcę nagród jubileuszowych, nie dokonywania przez pracodawcę odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych od roku 2010 oraz nie wypłacania przez pracodawcę na rzecz personelu medycznego środków pieniężnych pochodzących z nadwykonań usług medycznych w roku 2014.

Z uwagi na powyższy wniosek, w placówce opieki zdrowotnej zaplanowano przeprowadzenie kontroli dla rozpatrzenia problemów podniesionych przez organizacje związkowe, pozostających w zakresie kompetencji rzeczowej organu administracyjnego, jakim jest inspektor pracy oraz w zakresie, w jakim nie zostały uregulowane we wcześniejszych kontrolach, prowadzonych w „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. ZOZ w Biłgoraju.

Odnosnie natomiast dotychczasowych działań kontrolnych w podmiocie kontrolowanym, w okresie od 2012 do 2015 roku, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadzili 6 kontroli, których zakres przedmiotowy zawierał ustalenia dotyczące: czasu pracy, funduszu świadczeń socjalnych; wypłaty nagród jubileuszowych, zawierania umów cywilnoprawnych oraz funkcjonowania u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Większość kontroli prowadzona była w następstwie wniosków lub skarg kierowanych przez związki zawodowe, działające u pracodawcy.

Odnosnie zawierania umów cywilnoprawnych, problematyka ta w szczególności w kontekście zastępowania takimi umowami umów o pracę była przedmiotem oceny inspektora pracy podczas czynności kontrolnych realizowanych w marcu 2013 roku w odniesieniu do losowo wybranych osób wykonujących prace na Oddziale Chorób Wewnętrznych, na podstawie umów zlecenia na udzielanie świadczeń zdrowotnych z zakresem zadań odpowiadających obowiązkowi wykonywanym na stanowisku pielęgniarki. W wyniku dokonanych ustaleń inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie o przekształcenie umów zleceń zawartych z imiennie wskazanymi osobami w umowy o pracę. Wniosku wystąpienia pracodawca nie wykonał. Trzeba mieć na względzie fakt, że kontrolujący nie posiada w tym zakresie ustawowych kompetencji do władczego i arbitralnego rozstrzygnięcia tego zagadnienia a każdy tego rodzaju przypadek wymaga rozstrzygnięcia na drodze sądowej.

Fakt niewykonania wniosku został odnotowany przy kolejnej kontroli przeprowadzonej w październiku – listopadzie 2013 roku. Trzy osoby wymienione w treści wystąpienia nadal świadczyły pracę na podstawie umów zlecenia na udzielanie pielęgniarskich świadczeń zdrowotnych, czwarta osoba w czasie następnej kontroli już nie pracowała. Nie rozszerzano w tym zakresie zakresu kontroli (o zatrudnionych na innych oddziałach). Inspektor pracy skierował natomiast powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz wspomnianych trzech osób wskazanych we wniosku wystąpienia, które nadal wykonywały pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Postępowania sądowe zakończyły się na etapie postępowania apelacyjnego, uznaniem przez pracodawcę roszczenia. W efekcie dwóm osobom umowy zlecenia przekształcono w umowy o pracę na czas nieokreślony. W trzecim przypadku zleceniobiorczyni pomimo propozycji pracodawcy nie była zainteresowana uzyskaniem umowy o pracę i wyraziła wolę kontynuowania współpracy u pozwanego na podstawie umowy o świadczenie usług w ramach indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, co zostało przez inspektora pracy zaakceptowane poprzez cofnięcie apelacji w tym przypadku.

W zakresie czasu pracy, podczas kontroli przeprowadzonej w lutym 2012 roku poddano analizie czas pracy pracowników administracyjno – biurowych w celu ustalenia, czy pracodawca przestrzega dla tej grupy zawodowej 7,35 godzinnej normy dobowej i 37 godzin

55 minut normy tygodniowej. W związku ze stwierdzonymi w tym zakresie naruszeniami przepisów inspektor pracy skierował trzy wnioski o ukaranie do sądu rejonowego, które zakończyły się wymierzeniem kary grzywny osobom winnym stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika w wymiarze po 1000 zł.

Ustalenia z kontroli przeprowadzonej w marcu 2013 roku dotyczące czasu pracy skoncentrowały się na losowo wybranej grupie pielęgniarek zatrudnionych na Oddziale Chorób Wewnętrznych. Ustalenia nie wykazały naruszenia przepisów o czasie pracy w zakresie zapewnienia wymaganych odpoczynków dobowych, tygodniowych oraz przestrzegania tygodniowej normy czasu pracy. Występowały incydentalne przypadki pracy powyżej normy dobowej, w ramach dopuszczalnego limitu oraz nie udzielania dni wolnych z tytułu pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy niepowodujące przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie zostały uregulowane wnioskami wystąpienia. Stwierdzono ponadto przypadki zatrudniania techników radiologii w wymiarze przekraczającym 5 godzin na dobę, co zostało uregulowane stosownym wnioskiem w wystąpieniu. Konsekwencją powyższego był również wniosek o naliczenie i wypłacenie pracownikowi dodatku do wynagrodzenia w zamian za niezrekompensowaną pracę w godzinach nadliczbowych. Za stwierdzone naruszenie przepisów o czasie pracy, stanowiące jednocześnie wykroczenie wobec osoby winnej naruszenia zastosowano środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia.

Ocena przestrzegania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy została dokonana również podczas kontroli przeprowadzonej w czerwcu i lipcu 2014 roku, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach ratowników medycznych i kierowców karettek pogotowia za okres rozliczeniowy styczeń – marzec 2014 roku. Kontrola wykazała zaistnienie dopuszczalnych przypadków pracy w godzinach nadliczbowych, mieszczące się w rocznym limicie, opłacone przez pracodawcę stosownym wynagrodzeniem.

W trakcie kontroli ujawniono pojedyncze przypadki nieprawidłowości polegających na niewłaściwym zapewnieniu pracownikom dobowych i tygodniowych odpoczynków. Kwestia ta została uregulowana wnioskiem wystąpienia skierowanego do pracodawcy. Ponadto ustalono, że pracodawca nie wypłacił tym pracownikom wynagrodzenia za czas dyżurów domowych (pod telefonem), do czego mieli prawo na podstawie nowego regulaminu wynagradzania. Wniosek ten nie został zrealizowany przez pracodawcę. Za nieprawidłowości w tym zakresie stanowiące jednocześnie wykroczenie przeciwko prawom pracownika kontrolujący wobec osoby winnej skierował do sądu rejonowego wniosek o ukaranie. Sąd wymierzył grzywnę w wysokości 2000 zł.

Ustalenia z poszczególnych kontroli potwierdzają, że w latach: 2008, 2009, 2011 i 2012 nie dokonywano odpisów na rachunek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co następowało w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W 2010 roku został dokonany odpis w wysokości 630.712,36 zł. Pieniądze nie zostały odprowadzone na rachunek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z powodu nie przekazania wymaganych środków przez Starostwo Powiatowe w Biłgoraju, z tym, że było to zobowiązanie powstałe wobec Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Biłgoraju. W sprawie tej trwało postępowanie sądowe z powództwa organizacji związkowych przeciwko Starostwu i „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. a także odrębne postępowanie z powództwa Spółki przeciwko Starostwu i Samodzielnemu Publicznemu ZOZ w Biłgoraju. Na dzień sporządzenia niniejszej informacji nie jest znany stan sprawy (organy Państwowej Inspekcji Pracy nie uczestniczą we wskazanym postępowaniu).

Na rok 2013 Uchwałą Zarządu Spółki z dnia 17 czerwca 2013 roku ustalono wysokość odpisu na fundusz socjalny na kwotę 50.000 zł. Pracodawca miesiąc wcześniej wystąpił do zakładowych organizacji związkowych o wprowadzenie do regulaminu wynagradzania zapisu w sprawie ustalania wysokości odpisu na Fundusz w 2013 roku w kwocie 50.000 zł. Trzy organizacje związkowe, w tym jedna reprezentatywna (MOZ Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych) pismem z dnia 14 czerwca 2013 roku nie wyraziły na to zgody, wyraziła natomiast na to zgodę jedna z działających u pracodawcy organizacji związkowych. W tej sytuacji pracodawca uznał, że wobec braku wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych może samodzielnie wprowadzić aneks do regulaminu wynagradzania i zmniejszyć odpis na Fundusz socjalny. W ocenie inspektora pracy takie działanie naruszyło art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, skoro jedyna z reprezentatywnych organizacji związkowych wyraziła negatywne stanowisko i uznał, że dokonana zmiana nie weszła w życie. Na tej podstawie skierowane zostały do pracodawcy wnioski wystąpienia o uchylenie wprowadzonego aneksu do regulaminu wynagradzania i dokonanie odpisu podstawowego na Fundusz za 2013 rok w wysokości wynikającej z przepisów ustawy. Wnioski nie zostały przez pracodawcę zrealizowane.

Dodatkowo stwierdzono, że pracodawca w roku 2013 korzystał ze środków zgromadzonych na koncie Funduszu na potrzeby bieżące, co także zostało uregulowane stosownym wnioskiem wystąpienia. Dotyczyło to wniosku o zwrot na konto Funduszu kwoty 30.000 zł (wniosek został przez pracodawcę zrealizowany).

W ramach kolejnej kontroli inspektor pracy stwierdził, że w maju 2014 roku pracodawca przekazał z rachunku zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na inny rachunek bankowy środki finansowe na inne cele niż działalność socjalna. W związku z powyższym skierowany został do sądu wniosek o ukaranie, w którym jednym z zarzutów było przeznaczanie środków Funduszu na cele inne, niż przewidziane w ustawie. Postępowanie przed sądem zakończyło się nałożeniem na osobę winną stwierdzonej nieprawidłowości kary grzywny w wysokości 2000 zł. Problematyka nie odprowadzania odpisów na Fundusz za 2014 rok nie była przedmiotem kontroli. Jedynie na podstawie informacji dotyczących

wprowadzanych zmian do regulaminu wynagradzania można potwierdzić, że Spółka uchwałą Nr 1 z dnia 12.12.2012 roku odstąpiła, począwszy od 2014 roku od tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zagadnienia wypłaty nagród jubileuszowych były przedmiotem kontroli przeprowadzonej w październiku i listopadzie 2013 roku w odniesieniu do pracowników Spółki, którzy według regulaminu wynagradzania z dnia 2 stycznia 2008 roku Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Biłgoraju (nadal stosowanego do przejętych pracowników) prawo do nagrody jubileuszowej nabyli w 2013 roku. Z załączników do protokołu kontroli wynika, że pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi istnieje spór, czy wysokość nagrody jubileuszowej powinna być liczona od ogólnego stażu pracy, czy tylko w zależności od stażu zakładowego. Na dzień zakończenia kontroli pracodawca nie wypłacił nagród jubileuszowych 21 pracownikom. Wniosek wystąpienia o wypłatę nagród został przez pracodawcę wykonany, co sprawdzono podczas następczej kontroli w kwietniu 2014 roku.

W trakcie ostatniej kontroli, przeprowadzonej w 2015 roku inspektor pracy stwierdził natomiast nieterminowe wypłacanie nagród jubileuszowych, w odniesieniu do nagród wypłaconych po 10 września 2014 roku, na rzecz 11 pracowników, za okresy zatrudnienia w przedziale 20 – 35 lat przepracowanych w szpitalu. Doświadczenia z kontroli wskazują zatem, że pracodawca ma trudności z terminową wypłatą nagród jubileuszowych, a sposób ich naliczania jest sporny. Pracodawca przyjął taką interpretację przepisów wewnątrzzakładowych, aby zredukować zobowiązania finansowe wobec pracowników i nie naliczać wysokości nagrody od ogólnego stażu pracy.

Inspektor pracy nie jest uprawniony do dokonania wiążącej wykładni postanowień regulaminu wynagradzania. Co więcej dla nowo zatrudnionych pracowników nie są w ogóle przewidziane nagrody jubileuszowe. Związane jest to z kwestią stosowania u pracodawcy dwóch regulaminów wynagradzania: Regulaminu Wynagrodzeń w „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. przyjęty Uchwałą nr 1/12/2012 Zarządu Spółki „ARION SZPITALE” Sp. z o.o. z dnia 10 grudnia 2012 roku oraz Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Biłgoraju z dnia 2 stycznia 2008 roku.

Ocena zgodności z prawem wprowadzenia w życie nowego Regulaminu Wynagradzania była przedmiotem oceny podczas kontroli realizowanej w 2012 roku. Wynika z niej że w dniu 30 października 2012 roku pracodawca przedstawił wszystkim zakładowym organizacjom związkowym projekt nowego regulaminu wynagradzania i wniósł o przedstawienie stanowiska w terminie do 15 listopada 2012 roku. W piśmie z dnia 14 listopada 2012 roku trzy organizacje związkowe, w tym jedyna reprezentatywna (OZZ Pielęgniarek i Położnych) nie wyraziły zgody na zaproponowaną treść regulaminu. Czwarta organizacja związkowa (ZZ Pracowników „ARION SZPITALE”) poinformował pracodawcę, że nie wnosi zastrzeżeń do treści projektu regulaminu. Pracodawca uznając, że organizacje związkowe nie

przedstawiły wspólnego stanowiska Uchwałą z dnia 10 grudnia 2012 roku ustalił regulamin wynagradzania i podał go do wiadomości pracowników.

W ocenie kontrolującego działanie pracodawcy naruszyło procedurę uzgadniania regulaminu wynagradzania wynikającą z brzmienia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych i na tej podstawie do pracodawcy został skierowany wniosek wystąpienia o uchylenie regulaminu wynagradzania. Wniosek ten nie został wykonany.

Stosowanie równoległe dwóch regulaminów wynagradzania przekłada się na dalszą ocenę stopnia przestrzegania przepisów w kontekście wprowadzania aneksów do nieobowiązującego regulaminu wynagradzania czy do różnicowania uprawnień pracowników w zakresie poszczególnych składników wynagrodzenia z uwagi na kryterium daty podjęcia zatrudnienia. Nowy regulamin wynagradzania jest stosowany do pracowników przyjmowanych do pracy od stycznia 2013 roku. Nie przewiduje on nagród jubileuszowych, a w szerszym kontekście porównywanie obu regulaminów nie było dokonywane w czasie dotychczasowych kontroli.

Inspektor pracy nie posiada ustawowych kompetencji do władczego i arbitralnego rozstrzygnięcia, które wyeliminowałyby stosowanie regulaminu wynagradzania wprowadzonego z naruszeniem art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Podsumowując stwierdzić natomiast należy, że liczba i zakres opisanych kontroli wskazuje na stałe i systematyczne monitorowanie stanu przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, regulowanie środkami prawnymi przez inspektora pracy w ramach posiadanych kompetencji stwierdzanych nieprawidłowości oraz reagowanie w przypadku stwierdzanych wykroczeń przeciwko prawom pracownika w formie prawnie przewidzianej. Jak wspomniałem na wstępie aktualnie rozpoczną się czynności kontrolne związane z wnioskiem Starosty Biłgorajskiego, które uwzględnią swym zakresem również informację przekazaną w formie oświadczenia senatora Jarosława Rusieckiego. O zajęтым stanowisku i podjętych działaniach poinformuję odrębnym pismem po ich zakończeniu.

Z poważaniem

