

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020155-53101-K054-Pt/16

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*) innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 34121033100000

NIP: 8891512259

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 2015 poz. 640)

Starszy Inspektor Pracy

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

ZAKŁAD AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W RADZIEJOWIE

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

88-200 RADZIEJÓW, UL. KOŚCIUSZKI 58

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

DYREKTOR

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 25.12.2011;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 21.05.2013

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

5, 10, 12, 21, 26, 31.10; 14, 18.11.2016 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba pracujących: 78, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 2,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 76, w tym kobiet: 50, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 62,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 25.02; 05, 18.03.2015 r.

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:

- wystąpienia nr rej. 02228-5317-K007-Ws01/15 z dnia 18.03.2015 r.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Zakres kontroli: przestrzeganie przepisów o czasie pracy w szczególności osób niepełnosprawnych, rozwiązywanie i zawieranie umów o pracę oraz sprawdzenie czy w ZAZ nie występują znamiona mobbingu stosowane wobec pracowników.

Realizacja decyzji PIP

Po kontroli przeprowadzonej w dniach: 25.02;05.18.03.2015 r. r. wydane zostało wystąpienie nr. rej 02228-5317-K007-Ws01/15 z dnia 18.03.2015 r. zawierające 2 wnioski o następującej treści:

1. Dokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy: kucharz, pomoc kuchenna, robotnik gospodarczy, pokojowa, sprzedawca, kelner, recepcjonistka oraz praczka/prasowaczka.
2. Rzetelnego prowadzenia akt osobowych pracowników Zakładu Aktywności Zawodowej w Radziejowie.

Wnioski zostały zrealizowane

W dniu 05.10.2016 r. inspektor pracy spotkał się z Panią Dyrektorem Przedstawił zakres przeprowadzanej kontroli oraz umówił się na dzień 10.10.2016 r. w celu przeprowadzenia dalszych czynności. W dniu 10.10.2016 r. Pani I – pracownik ds. kadr poinformowała, iż obecnie Pani Dyrektorka przebywa na zwolnieniu lekarskim. Na czas nieobecności Pani Dyrektorki będzie ją zastępowała Pani I W dniu 10.10.2016 r. inspektor pracy ponownie przedstawił zakres kontroli osobie zastępującej pracodawcę. W tym dniu sprawdził również prawidłowość nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy w 2016 r. w ZAZ.

W Zakładzie jest zatrudnionych 62 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności: 35 pracowników ze znacznym oraz 27 pracowników z umiarkowanym. Zgodnie z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. Nr 242, poz. 1776) dotyczącymi funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej, wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej wynosi co najmniej 0,55 etatu. Wymiar czasu pracy może być zwiększony do wysokości 0,8 wymiaru etatu. W ZAZ w Radziejowie wszyscy pracownicy z orzeczonym stopniem niepełnosprawności są zatrudnieni w wymiarze 0,55 etatu.

W 2016 r. pracodawca nawiązał stosunek pracy z:

- 1) od 26.02.2016 r. do 28.02.2018 r. na stanowisku kelner, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.
- 2) od 11.01.2016 r. do 10.04.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica miała orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. od 11.04.2016 r. do 28.02.2017 r. praca na stanowisku pokojowej, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.
- 3) od 24.08.2016 r. do 23.11.2016 r. na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.
- 4) od 25.07.2016 r. do 31.10.2016 r. na stanowisku recepcjonisty, w wymiarze 0,55 etatu od 01.11.2016 r. do 24.04.2019 r. na stanowisku recepcjonisty, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownik ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.
- 5) od 03.06.2016 r. do 31.08.2016 r. na stanowisku recepcjonistki, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności. od 01.09.2016 r. do 31.07.2018 r. na stanowisku recepcjonistki, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.

[Handwritten signature]

- 6) od 18.03.2016 r. do 31.08.2016 r. na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.
od 01.09.2016 r. do 30.04.2017 r. na stanowisku pokojowej, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.
- 7) od 27.06.2016 r. do 05.07.2016 r.
od 25.08.2016 r. do 20.09.2016 r.
od 30.09.2016 r. do 17.10.2016 r.

na stanowisku pokojowej, w wymiarze 0,55 etatu. Pracownica ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pracodawca poinformował, że kolejna umowa o pracę z pracownicą nie została zawarta.

W umowach o pracę pracodawca zaznaczył, iż dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracowników, oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, tak jak za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 30.

Treść zawartych umów nie budzi zastrzeżeń.

W 2016 r. stosunek pracy ustat z 12 pracownikami:

- 1) zatrudnionym od 27.12.2011 r. do 02.08.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w wymiarze 0,55 etatu z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron. W trakcie przeprowadzanej kontroli pracodawca okazał pismo Pana, które wpłynęło do ZAZ w dniu 14.10.2016 r. W piśmie pracownik informuje, iż został zmuszony do złożenia w dniu 21.07.2016 r. wniosku o rozwiązanie umowy z dniem 02.08.2016 r. na mocy porozumienia stron. Zaznacza, iż złożenie podpisu odbyło się w stanie wykluczającym jego świadome oraz swobodne powzięcie decyzji, więc rozwiązanie umowy nigdy nie nastąpiło. W odpowiedzi na pismo w dniu 21.10.2016 r. pracodawca poinformował pracownika, że brak jest podstawy do uznania rozwiązania umowy o pracę za nieważne. Poinformował pracownika, iż w dalszym ciągu pozostaje aktualna propozycja ponownego zatrudnienia w ZAZ w Radziejowie.
- 2) zatrudnioną od 14.03.2013 r. do 13.03.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w wymiarze 0,55 etatu z lekkim stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.
- 3) zatrudniony od 29.01.2016 r. do 19.02.2016 r. na stanowisku pokojowy, w wymiarze 0,55 etatu z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.
- 4) zatrudnioną od 27.12.2011 r. do 31.08.2016 r. na stanowisku referent ds. administracyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Pracownica w dniu 30.08.2016 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu bezpłatnego na okres od 01.09.2016 r. do 31.08.2017 r. Pracodawca nie wyraził zgody. Zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę.
- 5) zatrudnionym od 26.02.2016 r. do 10.04.2016 r. na stanowisku recepcjonistki, w wymiarze 0,55 etatu z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta. Następnie pracodawca zawarł drugą umowę od 27.04.2016 r. na tym samym stanowisku pracy, w tym samym wymiarze czasu pracy. W dniu 31.05.2016 r. umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron.
- 6) zatrudnionym od 29.01.2015 r. do 30.06.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w wymiarze 0,55 etatu z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.
- 7) zatrudnioną od 22.12.2015 r. do 23.03.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.
- 8) zatrudnionym od 27.12.2011 r. do 09.08.2016 r. na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze 0,55 etatu z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron.
W dniu 30.05.2016 r. pracownik złożył do pracodawcy pismo o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Pracodawca nie wyraził na to zgody. W dniu 02.06.2016 r. dał pracownikowi 3 miesięczne wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia miał upłynąć w dniu 30.09.2016 r. Jako przyczynę podał nie zaakceptowanie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie poddania się kontrolnym badaniom lekarskim oraz nie stawienia się w dniu 01.06.2016 r.

do pracy. Pracownik w dniu 02.06.2016 r. zgłosił się do kadr po odbiór świadectwa pracy. W kadrach został poinformowany, że nie może otrzymać świadectwa pracy, gdyż jest w dalszym ciągu pracownikiem. W dniu 10.06.2016 r. strony jednak ustaliły, iż nastąpi rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron po wykorzystaniu przez pracownika urlopu wypoczynkowego. W dniu 29.06.2016 r. pracodawca wycofał wypowiedzenie. Ostateczny termin rozwiązania umowy został przez strony zaakceptowany jako 09.08.2016 r.

9) zatrudnioną od 30.03.2015 r. do 29.02.2016 r. na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze 0,55 etatu z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.

10) zatrudnioną od 27.12.2011 r. do 31.01.2016 r. na stanowisku recepcjonistki, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

11) zatrudnioną od 26.08.2016 r. do 20.09.2016 r. na stanowisku pokojowej, w wymiarze 0,55 etatu ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.

12) zatrudnioną od 25.07.2016 r. do 15.09.2016 r. na stanowisku pomoc kuchenna, w wymiarze 0,55 etatu ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta.

Wszystkim pracownikom zostały wystawione i wydane świadectwa pracy.

W dniu 12.10.2016 r. inspektor pracy na prośbę Pana Starosty Radziejowskiego spotkał się z nim. Pan Starosta chciał przekazać, że od jakiegoś czasu do Starostwa dochodzą różne niepokojące informacje dotyczące złych stosunków panujących w Zakładzie Aktywności Zawodowej. Oprócz jednego oficjalnego pisma pozostałe poruszane sprawy miały charakter anonimowy. Sprawy dotyczyły panującego w ZAZ mobbingu, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy oraz niezgodnego z prawem rozwiązywania stosunku pracy.

W dniu 23 września 2016 r. Pan Starosta zorganizował spotkanie z pracownikami ZAZ w Radziejowie. Między innymi na spotkaniu otrzymał informację, że 2 pracowników nie otrzymało wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w maju i czerwcu 2016 r. i jednocześnie godziny te nie zostały ujęte w ewidencji czasu pracy. Pan Starosta zwrócił również uwagę na fakt, iż jego zdaniem w ostatnim czasie jest bardzo duża rotacja wśród pracowników.

W 2016 r. przed wszczęciem czynności kontrolnych stosunek pracy ustał z 12 pracownikami, w trakcie kontroli z jedną pracownicą nie została zawarta kolejna umowa o pracę.

W dniu 12.10.2016 r. po przybyciu do siedziby ZAZ w Radziejowie, Pani poinformowała inspektora pracy, że Pani Dyrektor będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim do 10.11.2016 r.

Pani na dzień kontroli reprezentująca pracodawcę wyraziła zgodę na przeprowadzenie anonimowych ankiet sprawdzających, czy w ZAZ w Radziejowie występują znamiona mobbingu.

W dniu 21.10.2016 r. za zgodą osoby reprezentującej pracodawcę zostały rozdane anonimowe ankiety w celu sprawdzenia czy w ZAZ w Radziejowie występują określone zachowania i postawy które mogą wskazywać, na zachowania świadczące o występowaniu mobbingu.

Ankiety wypełniło 40 pracowników. Ankieta dotyczyła występowania bądź nie, następujących zachowań: agresji słownej, agresji fizycznej, rozpowszechnianiu plotek, ignorowaniu, izolowaniu od innych pracowników, zlecaniu zadań poniżej lub powyżej posiadanych kwalifikacji, sprzecznych lub bezsensownych, ciągłej krytyki oraz niekorzystnego sposobu respektowaniu prawa do wynagrodzenia i urlopów. W ankiecie pracownicy również wskazywali czy w/wym działania stosuje wobec nich pracodawca, czy też inny pracownik. Wypełniający ankietę wypowiadali się czy zgłaszali pracodawcy problem mobbingu.

Analiza ankiet wykazała, że część pracowników nie do końca wypełniła formularz w sposób właściwy. Były przypadki w których pracownicy zaznaczali w kolumnie, że dane zjawisko nie występuje, a następnie wskazywali częstotliwość i okres występowania zjawiska. Były też przypadki, że pracownicy zaznaczali samą częstotliwość występowania zjawiska lub sam

czasookres występowania. Nie mniej jednak po analizie zapisów w formularzach można było wysunąć następujące wnioski:

- 5 pracowników przyznało, że ich zdaniem w ZAZ znamiona mobbingu nie występują.
- 19 pracowników zaznaczyło, że w Zakładzie występuje agresja słowna. Częstotliwość jej występowania jest bardzo różna. W większości przypadków pracownicy zaznaczyli raz w tygodniu, a jako czasookres podali powyżej 6 miesięcy.
- 6 pracowników przyznało, że wobec nich jest stosowana agresja fizyczna. W tym przypadku pracownicy nie potrafili określić w prawidłowy sposób częstotliwości oraz czasookresu jej występowania. Większość przyznała, że zjawisko występuje krócej niż 6 miesięcy.
- 26 pracowników zaznaczyło, iż w ZAZ w Radziejowie tworzy się i rozpowszechnia nieprawdziwe informacje. Zjawisko występuje średnio raz w tygodniu, w okresie dłuższym niż przez 6 miesięcy.
- 19 pracowników przyznało, że w Zakładzie czują się lekceważeni i ignorowani.
- 12 pracowników czuje się izolowana od innych pracowników, średnio raz w miesiącu przez okres dłuższy niż 6 miesięcy.
- 27 pracowników przyznało, iż mają zlecane inne zadania niż wynika to z ich umowy o pracę. Zjawisko występuje przeważnie średnio raz w tygodniu w okresie dłuższym niż 6 miesięcy. Zlecane zadania są zarówno powyżej jak i poniżej kwalifikacji i umiejętności pracownika. Sporadycznie zdarzają się zlecenia zadań sprzecznych lub bezsensownych.
- 19 pracowników wypowiedziało się, że są ciągle krytykowani za wykonywaną pracę średnio raz w tygodniu w okresie dłuższym niż 6 miesięcy, czasami krytyce podlega również ich życie osobiste.
- 20 pracowników uważa, że w Zakładzie nie respektowane jest prawo do równego traktowania co do wynagrodzeń jak i prawa do urlopów wypoczynkowych. Jest to sytuacja trwająca dłużej niż 6 miesięcy.
- 14 pracowników wypełniło punkt 9 w ankiecie, który dotyczył wpisania innych niepokojących zachowań. Pracownicy skarżyli się na brak transportu do miejsca pracy, częste zlecenie zadań nie związanych ze stanowiskiem na jakim zostali zatrudnieni, wyróżnianie finansowo zawsze tych samych pracowników oraz nierównomierne rozłożenie pracy na pracowników.

25 pracowników przyznało, że w/wym działania stosuje sam pracodawca. 6 pracowników zaznaczyło, że niestosowane zachowania stosuje również bezpośredni ich przełożony. W 2 przypadkach dotyczyło to podwładnego pracownika, a w 9 innego pracownika. Były przypadki w których pracownicy zaznaczyli, iż niestosowne działania wobec nich stosuje pracodawca jak i bezpośredni przełożony.

18 pracowników wypowiedziało się, iż niestosowne działania są stosowane w obecności świadków. 2 pracowników podkreśliło, że niestosowne działania są wykonywane czasami przy świadkach.

20 pracowników uważa, że przez niestosowne zachowania w pracy pojawiły się u nich problemy zdrowotne.

33 pracowników zaznaczyło, iż nie zgłaszało nikomu problemu mobbingu. Jako powód większości przypadku podawano strach przed utratą pracy oraz innymi niekorzystnymi dla nich konsekwencjami.

10 pracowników przyznało, że w zakładzie istnieje jakaś forma przeciwdziałania mobbingowi. Pozostali pracownicy, że jej nie ma. Jeden z pracowników napisał, że nie wie. Pracownicy którzy wiedzieli o możliwości zgłaszania problemów, tego nie czynili, bali się konsekwencji.

Zarządzeniem nr 4/2016 z dnia 26 września 2016 r. wprowadził wewnętrzną politykę antymobbingową w Zakładzie. W tym samym dniu na zebraniu zapoznał wszystkich obecnych pracowników z wprowadzonym zarządzeniem. Z zarządzenia wynika, iż wszelkie sprawy dotyczące mobbingu pracownik ma zgłaszać do osoby wyznaczonej przez Dyrektora lub ewentualnie, jeśli mobbing dotyczy tej wyznaczonej osoby do samego Dyrektora. Za nim pracownik zgłosi fakt mobbingu, najpierw powinien sam próbować go rozstrzygnąć na drodze kompromisu.

Analiza anonimowych ankiet wypełnionych przez pracowników wykazała, iż w ZAZ w Radziejowie, występuje zła atmosfera. Pracownicy boją się mówić, nie mają zaufania do pracodawcy. Żaden z pracowników w trakcie kontroli nie zgodził się na indywidualną rozmowę z inspektorem pracy.

W dniu 21 października 2016 r. pracownicy na ogólnym zebraniu wybrali dużą większością głosów nowego przedstawiciela pracowników Pana [imię] – pracownicę świadcząca pracę na stanowisku kelnerki. Do dnia 21 października 2016 r. przedstawicielem pracowników był Według informacji pracodawcy na dzień kontroli Pan [imię] przebywał na zwolnieniu lekarskim, a pracownicy stracili do niego zaufanie, co świadczy o nowym wyborze ich przedstawiciela.

W trakcie kontroli wyjaśniono również kwestię dowozu pracowników do pracy. Zgodnie z § 8 ust 1 pkt 6 Rozporządzenia MPiPS w sprawie zakładów aktywności zawodowej z dnia 14 grudnia 2007 r. (Dz. U. z dnia 27 grudnia 2007 r.) w ramach kosztów działalności zakładu ze środków Funduszu może być finansowany transport i dowóz osób niepełnosprawnych. W przepisach wewnątrzzakładowych pracodawca nie zobowiązał się do zapewnienia pracownikom dojazdu. Pracownicy mają zapewniony transport w miarę możliwości. Dowóz jest zapewniony od poniedziałku do piątku dla pracowników świadczących pracę od godz. 7³⁰ do 15³⁰. Pracownicy przychodzący do pracy na godz. 6⁰⁰, na popołudniową lub nocną zmianę oraz w soboty i niedziele dojechać do pracy muszą we własnym zakresie. Osoba reprezentująca pracodawcę poinformowała, że uczyni wszelkie starania, aby zwiększyć możliwość pomocy pracownikom w transporcie do pracy.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania wprowadzonym zarządzeniem nr 4/2011 Dyrektora Zakładu Aktywności Zawodowej w Radziejowie z dnia 27 grudnia 2011 r. § 5.1 pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- 1) dodatek funkcyjny
- 2) dodatek specjalny
- 3) dodatek za wieloletnią pracę
- 4) premia
- 5) nagroda
- 6) nagroda jubileuszowa
- 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
- 8) dodatek za pracę w porze nocnej
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Zgodnie z § 9 ust 1 regulaminu w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Nagrody mają charakter uznaniowy. (§ 9 ust 4 regulaminu wynagradzania). Wykaz przyznanych pracownikom nagród w 2015 i 2016 r. stanowi załącznik nr 3 do protokołu z kontroli.

Zgodnie z § 12 ust 1 regulaminu wynagradzania pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.

Dodatek nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy. (§ 12 ust 2 regulaminu wynagradzania)

Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy. (§ 12 ust 3 regulaminu wynagradzania)

Zgodnie z § 18 ust 1 regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie wypłacane jest do 28-go każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień.

Wynagrodzenie wynikające z wynagrodzenia zasadniczego pracowników były wypłacane w terminie. W dwóch przypadkach wynagrodzenie zostało wypłacone po terminie w dniu 30.09.2016 r. Dotyczy to pracownicy [imię] gdzie w miesiącu maju 2016 r. świadczyła 43 godzin pracy w godzinach nadliczbowych oraz [imię] i [imię], która w miesiącu czerwcu 2016 r. świadczyła 13 godzin oraz 45 minut pracy ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Wynagrodzenie za pracę pracownikom zostało wypłacone 30.09.2016 r. po interwencji Pana Starosty.

30.09.2016 r. [podpis]

[podpis]

Kontrola wykazała, iż pomimo że zgodnie z regulaminem wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy oprócz wynagrodzenia powinni otrzymywać dodatki 50 i 100 % do wynagrodzenia, zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie pracy. Pracownicy nie mają i nigdy nie mieli ich wypłacanych. Osoba reprezentująca pracodawcę poinformowała, że dodatki nie są wypłacane w związku z faktem, iż pracownicy ZAZ w Radziejowie są pracownikami samorządowymi, a pracodawca naliczając wynagrodzenia opiera się na przepisach wynikających z ustawy o pracownikach samorządowych. Kontrola wykazała, że pracodawca jak i pracownicy nie mieli świadomości, że w regulaminie wynagradzania wprowadzili zapisy korzystniejsze dla pracowników wynikające z kodeksu pracy.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w ZAZ w Radziejowie czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym. W regulaminie brak jest zapisu dotyczącego czasu pracy obowiązującego przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące.

Kontroli poddano czas pracy z okresu rozliczeniowego:

- od stycznia do marca 2016 r.,

- od kwietnia do czerwca 2016 r. oraz

- od lipca do września 2016 r. następujących pracowników:

1) zatrudnionej na stanowisku kucharza w pełnym wymiarze czasu pracy

oraz pracowników z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności zatrudnionych na 0,55 wymiaru etatu:

2) zatrudnionego na stanowisku recepcjonisty

3) zatrudnionego przy wsparciu technicznym

4) zatrudnionego na stanowisku kucharza

5) zatrudnionej na stanowisku kelner, wcześniej pracowała jako recepcjonistka

6) zatrudnionej na stanowisku recepcjonistki

7) zatrudnionej na stanowisku kelnera

8) zatrudnionego na stanowisku wsparcia technicznego

9) zatrudnionego na stanowisku pomocy kuchennej

Badana grupa pracowników z orzeczoną umiarkowaną i znaczną stopniem niepełnosprawności, na ich wniosek posiada zgodę lekarza na pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Pracodawca ustalając ich wymiar czasu pracy na 0,55 etatu stosuje normy do przepracowania 7 godzin na dobę oraz przeciętnie 35 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym, a nie 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym. W informacjach dodatkowych do umowy pracownicy jako normę dobową i tygodniową do przepracowania mają podaną 7 godzin na dobę przeciętnie 35 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym.

Wymiar czasu pracy w okresach rozliczeniowych dla pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności pracodawca wyznaczył:

- od stycznia do marca 2016 r. – 238,42 godziny

- od kwietnia do czerwca 2016 r. – 242,33 godziny

- od lipca do września 2016 r. – 250,15 godzin.

Pracownicy przychodzą do pracy według ustalanego wcześniej harmonogramu. W związku z tym, iż Zakład funkcjonuje 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu pracownicy są zatrudnieni w systemie zmianowym.

Ósma godzina pracy uwzględniona w harmonogramach jest godziną bezpłatną przeznaczoną na rehabilitację. Kontrola wykazała, że pierwotne harmonogramy są sporządzane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, następnie są niezwłocznie zmieniane. Osoba reprezentująca pracodawcę poinformowała, że częste zmiany harmonogramów są spowodowane organizowanymi przez ZAZ imprezami okolicznościowymi.

W sprawdzanej grupie pracowników, żaden z nich w kontrolowanych okresach rozliczeniowych nie pracował w swoim wymiarze czasu pracy, wynikającym z umowy o pracę. Każdy z pracowników pracował ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy pracowała w godzinach nadliczbowych.

Praca pracowników w godzinach nadliczbowych powinna być sytuacją wyjątkową i wynikać z nagłej nieprzewidzianej wcześniej potrzeby pracodawcy. Jest to hotel i restauracja w której są organizowane imprezy okolicznościowe. Hotel jest czynny 24 godziny na dobę, więc sytuacja pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach recepcjonistów ponad wymiar, powinna być wyjątkowa spowodowana chorobą innego pracownika lub innej nieprzewidzianej nieobecności innego pracownika. Poza stałymi zleceniami w kuchni, imprezy okolicznościowe które organizuje Zakład są w dużej większości wcześniej planowane, dlatego też powinny być od razu uwzględniane przy tworzeniu harmonogramów, a nie być traktowane jako nagłą potrzeba pracodawcy.

Zgodnie z okazanymi kartami ewidencji czasu pracy wynika, że:

1) _____ a przepracowała:

- od stycznia do marca 2016 r. - 93 godziny w godzinach nadliczbowych
- od kwietnia do czerwca 2016 r. - 67,30 godziny w godzinach nadliczbowych
- od lipca do września 2016 r. - 1 godzinę w godzinach nadliczbowych

W miesiącu kwietniu od 1 do 8 kwietnia nie miała zapewnionego tygodniowego odpoczynku.

Pracownica 23 marca pracowała 13 godzin, 24 i 25 marca przepracowała po 18 godzin.

Pracodawca w tych 3 dniach nie zapewnił jej 11 godzin dobowego odpoczynku.

Pracownica w okresie rozliczeniowym od stycznia do marca 2016 r. przeciętnie w tygodniu przepracowała 49,44 godziny.

Pracownicy niepełnosprawni zgodnie z naliczaniem pracodawcy przepracowali ponad wymiar:

2) _____ i w czerwcu - 7 godzin ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania.

Praca odbywała się w dodatkowy dzień wolny.

Pracownik nie przekroczył dobowego wymiaru czasu pracy w żadnym dniu.

3) _____ przepracował:

- od stycznia do marca 2016 r. - 43,30 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 2 zaplanowane dni jako wolne po 7 godzin. Pozostałe świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

- od kwietnia do czerwca 2016 r. - 20,30 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 2 zaplanowane dni jako wolne po 5 godzin. Pozostałe świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

4) _____ i przepracował:

- od stycznia do marca 2016 r. - 31,75 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

- od kwietnia do czerwca 2016 r. - 32,6 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

- od lipca do września 2016 r. - 26,65 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

5) _____ i przepracowała:

- od kwietnia do czerwca 2016 r. - 61,75 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

- od lipca do września 2016 r. - 23,30 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

6) _____ przepracował:

- od stycznia do marca 2016 r. - 14 godzin ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 2 zaplanowane dni jako wolne po 7 godzin.

- od kwietnia do czerwca 2016 r. – 5,75 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od lipca do września 2016 r. – 1,30 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

7) przepracowała:

- od stycznia do marca 2016 r. - 21 godzin ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 2 zaplanowane dni jako wolne po 6 i 3 godziny. Pozostałe świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od kwietnia do czerwca 2016 r. – 36,6 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od lipca do września 2016 r. – 12,6 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

8) przepracował:

- od stycznia do marca 2016 r. – 48,3 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 1 zaplanowany dzień wolny przez 7 godzin. Pozostałe świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od kwietnia do czerwca 2016 r. – 20,30 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Praca odbywał się w 3 zaplanowane dni wolne po 5 godzin. Pozostałe świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.

9) i przepracował:

- od stycznia do marca 2016 r. – 11 godzin ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od kwietnia do czerwca 2016 r. – 10,45 godziny ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania. Świadczone godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych w dni robocze pracownika zaplanowane ponad wymiar ustalony w grafiku.
- od lipca do września 2016 r. – 1 godzinę ponad obowiązujący swój wymiar do przepracowania.

Za pracę przepracowaną w godzinach nadliczbowych oraz świadczoną ponad wymiar zaplanowany w grafiku, pracownicy nie otrzymywali dodatku do wynagrodzenia w wysokości 100 lub 50%, zgodnie z zawartymi przepisami wewnątrzzakładowymi. Za każdą przepracowaną godzinę otrzymali normalne wynagrodzenie. Normalne wynagrodzenie było naliczane w sposób prawidłowy.

Pracownicy w ankietach jak i spotkanych na korytarzach twierdzili, że w ZAZ jest taki zwyczaj, iż pracownicy pomimo, iż są zatrudnieni na innych stanowiskach pracy bardzo często są odsyłani do innej pracy zazwyczaj do pomocy przy pracy w kuchni. Świadczona praca jest pracą zupełnie inną niż mieli wykonywać zgodnie z zawartą umową o pracę. Kontrola wykazała, że pracownicy zostali poddani badaniom lekarskim profilaktycznym oraz szkoleniu wstępnemu instruktażowi stanowiskowemu z zakresu bhp na stanowisku zgodnie z zawartą umową o pracę. Nie mają przeprowadzonych badań oraz instruktażu na inne stanowisko niż zgodnie z zawartą umową o pracę.

Przesłuchana Pani przyznała, że pewna grupa pracowników bardzo często przez pracodawcę jest kierowana do pracy w kuchni od tzw. prostych czynności. Nie ma dodatkowych badań ani przeprowadzonego na tą okoliczność szkoleń z zakresu bhp. Ta sytuacja dotyczy praktycznie wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku recepcjonisty, sprzedawcy, pokojowego ~~czy nawet pracownika gospodarczego~~. Na dzień kontroli nie potrafiła

powiedzieć kiedy i który pracownik był odsyłany do pracy w kuchni. Taka praktyka w Zakładzie jest sytuacją powszechną i codzienną.

Według oświadczenia osoby reprezentującej pracodawcę, pracownicy urlopy wypoczynkowe wykorzystują na bieżąco, nie później niż do 30 września roku następnego. Na dzień kontroli zaden z pracowników nie miał zaległego urlopu wypoczynkowego z 2015 r.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych:

b/ poleceń:

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) złącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano tożsamość:

1) - specjalisty ds. kadr w dniu 26.10.2016 r. w Radziejowie, w celu przesłuchania w charakterze świadka

(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: - nie dotyczy

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 4,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 7,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia:

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się złączników: 3, stanowiących składową część protokołu

Załącznik nr 1: Pełnomocnictwo

Załącznik nr 2: Protokół przesłuchania

Załącznik nr 3: Wykaz nagród udzielonych pracownikom w 2015 i 2016 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrole przeprowadzono w obecności:

1) - Dyrektor ZAZ w dniu 05.10.2016 r. oraz w dniu 18.11.2016 r.

2) - specjalisty ds. kadr w dniach: 10, 12, 21, 26.10.2016 r.

9. Protokół sporządzono w 3 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień:

Starszy Inspektor Pracy

mgr Iwona Bulawa

Na tym protokół zakończono.

Wrocław, dnia 14.11.2016

(podpis i pieczęć Inspektora pracy)

W dniu 16.11.2016 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

(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 ustawy 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/zostana wniesione (**)

do dnia
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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 o Państwowej Inspekcji Pracy). (**)

DYREKTOR

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Podpisano 17.11.2016
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) - odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) - niepotrzebne skreślić