



Gdańsk, 2020-07-28.



UNP: GD-20-37632
GD-PPR-A.0600.82.2020.8

Pani Mirosława Dalecka
Radna Rady Powiatu Chojnickiego
ul. Willowa 16
89-600 Chojnice

Dotyczy: pism z dnia 04.02.2020 r. (data wpływu 07.02.2020 r.) oraz z dnia 14.02.2020 r. (data wpływu 19.02.2020 r.)

W nawiązaniu do Pani pism z dnia 04 oraz 14.02.2020 r. uprzejmie informuję, iż czynności kontrolne w Szpitalu Specjalistycznym im. J. K. Łukowicza w Chojnicach w zakresie zagadnień dotyczących m.in. regulaminu wynagradzania, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (w tym dodatków za pracę w niedziele, soboty, święta), rozliczania czasu pracy oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do pracowników gospodarczych działu higieny szpitalnej oraz transportu wewnętrznego, sekretarek medycznych, rejestratorek medycznych oraz opiekunów medycznych zostały zakończone podpisaniem protokołu kontroli bez zastrzeżeń w dniu 24.07.2020 r.

Z ustaleń w czasie kontroli wynika, iż w Szpitalu Specjalistycznym w Chojnicach obowiązuje regulamin wynagradzania z dnia 06.02.2003 r. Analiza postanowień regulaminu wynagradzania wykazała, iż jego treść nie jest dostosowana do aktualnego stanu prawnego ani stanu faktycznego. Zawiera on nieaktualne tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabele zaszeregowania stanowisk pracy. Na podstawie takiego aktu prawnego nie jest obecnie możliwe ustalanie indywidualnych warunków umowy o pracę pracowników. Zgodnie z art. 77² § 3 Kodeksu pracy regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę. Ponadto w myśl art. 78 § 2 Kodeksu pracy w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za

pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

W związku z tym inspektor pracy zobowiązał pracodawcę w wystąpieniu do dostosowania obowiązującego regulaminu wynagradzania do aktualnego stanu prawnego i faktycznego, w tym do ustalenia warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a dotyczących wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, w taki sposób aby było możliwe określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

Inspektor pracy przeprowadził kontrolę w zakresie wynagrodzeń oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę na przykładzie grudnia 2019 r., stycznia, lutego, marca 2020 r. pracowników m.in. działu higieny szpitalnej i transportu wewnętrznego, działu techniczno-eksploatacyjnego, sekretarek medycznych, rejestratorek medycznych, pracowników działu żywienia, opiekunów medycznych. Stwierdzono, iż pracownicy mają ustalone wynagrodzenie zasadnicze poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości od 2250 zł do 2450 brutto. Kwota ta uzupełniana była w większości przypadków dodatkiem w wysokości 150 zł brutto, jako składnikiem wynagrodzenia, który nie wynika z regulaminu wynagradzania, a jedynie z Zarządzenia nr 455/2019 r. z dnia 31.12.2019 r. Dyrektora Szpitala Specjalistycznego im. J.K. Łukowicza, który wprowadzony został bez uzgodnień ze związkami zawodowymi. Większa część tych pracowników nie otrzymywała innych składników, które wliczane były do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018r. poz. 2177 ze zmianami z 2019 r. poz. 1564) do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: 1) nagrody jubileuszowej; 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej; 5) dodatku za staż pracy.

W przypadku kontrolowanych opiekunów medycznych wypłacany jest 45% dodatek za pracę w niedziele, święta oraz dni wolne od pracy z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, który jest przyjmowany do obliczenia wysokości wynagradzania pracownika (wliczany do minimalnego wynagrodzenia), o którym mowa wyżej, co też zostało potwierdzone w czasie kontroli.

Powyżej wskazana sytuacja obrazuje, że nie zachodził przypadek określony w art. 7 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zgodnie, z którym jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Pomimo to pracodawca permanentnie, co miesiąc dokonywał wyrównania wynagrodzenia za pracę wskazanym wyżej pracownikom, nie podwyższając im wynagrodzenia zasadniczego do wysokości nie niższej niż 2600 zł brutto. Skutkiem tego było naliczanie składników wynagrodzenia np. dodatku za usługę, lat, wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny od wynagrodzenia zasadniczego np. 2250 zł. Ustalono, także, że większa część pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracownika gospodarczego, transportu wewnętrznego opiekunów medycznych, nie podpisała w styczniu 2020 r. porozumienia zmieniającego w zakresie warunków wynagradzania, tj. w zakresie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego oraz przyznania dodatku 150 zł brutto ustalonego na okres od stycznia do czerwca 2020 r. Niemniej jednak zakład poczynawszy do stycznia 2020 r. naliczał i wypłacał pracownikom wynagrodzenie z uwzględnieniem nowych zasad, tj. podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku 150 zł brutto. Co do zasady zmiany w warunkach zatrudnienia powinny być dokonane na piśmie z zachowaniem trybu określonego w art. 42 kodeksu pracy, w przypadku gdy strony stosunku pracy nie wyraziły zgody na zmianę w drodze porozumienia stron. W związku z tym inspektor pracy wystąpił do pracodawcy o przestrzeganie, aby zmiana warunków umowy o pracę dokonywana była w formie pisemnej z zachowaniem trybu określonego w art. 42 Kodeksu pracy, w przypadku braku zgody stron stosunku pracy na zmianę na mocy porozumienia stron.

W czasie kontroli Dyrektor Szpitala ustalił, że od 01.07.2020 r. najniższe wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 2600 zł brutto od 01.07.2020 r. Wydane zostało w tej sprawie zarządzenie nr 232/2020 z dnia 19.06.2020 r. W wyniku podjętych decyzji pracownikom podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do 2600 zł brutto. Jednakże inspektor pracy zobowiązał pracodawcę do przestrzegania, aby wynagrodzenie podstawowe pracownika, ustalane było w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie

minimalne. Ponadto w związku z ww. okolicznościami inspektor pracy wystąpił do pracodawcy o dokonanie wyrównania pracownikom działu higieny szpitalnej i transportu wewnętrznego, działu techniczno-eksploatacyjnego, sekretarkom medycznym, rejestratorom medycznym, pracownikom działu żywienia, opiekunom medycznym, których wynagrodzenie zasadnicze kształtowało się poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę, dodatków za wysługę lat i innych dodatków naliczanych od wynagrodzenia zasadniczego za okres od stycznia do czerwca 2020 r.

Kontrola wykazała, iż wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę wypłacane było kontrolowanym pracownikom w dniu 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, pomimo, iż powinno być wypłacane wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę, tj. w dniu pierwszego dnia roboczego za miesiąc poprzedni.

W związku z tym, inspektor pracy zobowiązał pracodawcę w wystąpieniu do przestrzegania, aby wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego za pracę wypłacanie było w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, tj. w pierwszym dniu roboczym miesiąca następującym po miesiącu, za który wynagrodzenie się należy.

Dalsze ustalenia wykazały, iż pracownikom personelu medycznego oraz działu technicznego wypłacany jest ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, pomimo, że wykonywane prace mogą powodować skażenie odzieży i obuwia roboczego m.in. materiałami biologicznie zakaźnymi. Oznacza to, że ww. świadczenie w świetle obowiązujących przepisów kodeksu pracy, nie powinno być pracownikom wypłacane. Pracodawca zobowiązany był bowiem do wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze.

Mając na względzie powyższe ustalenia, inspektor pracy wydał decyzję nakazową zobowiązującą pracodawcę do wydania uprawnionym pracownikom odzieży roboczej i obuwia roboczego.

Nie stwierdzono natomiast, aby ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej i obuwia roboczego był wliczany do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Świadczenie to nie jest zaliczane do wynagrodzeń osobowych, a co za tym idzie nie podlega opodatkowaniu oraz nie jest odprowadzana od niego składka na ubezpieczenie społeczne.

Inspektor pracy dokonał kontroli prawidłowości rozliczenia czasu pracy pracowników szpitala za soboty, niedziele oraz święta, na przykładzie różnych grup pracowniczych, w tym działu higieny szpitala oraz transportu wewnętrznego, działu żywienia, działu techniczno-eksploatacyjnego, opiekunów medycznych na przykładzie okresu rozliczeniowego listopad-grudzień 2019 r., styczeń-luty 2020 r. Ustalenia wskazują,

że kontrolowani pracownicy wykonują pracę w ramach równoważnego systemu czasu pracy w dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy na podstawie sporządzonych harmonogramów czasu pracy. Pracownicy działu higieny szpitala oraz transportu wewnętrznego, działu żywienia, działu techniczno-eksploatacyjnego, opiekunowie medyczni wykonują pracę w dni wolne od pracy z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w niedziele i święta, za które udzielane są dni wolne od pracy, uprzednio wyznaczone w harmonogramach czasu pracy. Zgodnie z art. 151¹¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy: 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli; 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

Zgodnie natomiast z art. 151³ Kodeksu pracy pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Natomiast 45% dodatek wypłacany jest pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Dotyczy to m.in. kontrolowanych opiekunów medycznych. Dodatek ten przysługuje niezależnie od tego czy pracownik otrzymał dzień wolny za pracę w niedziele, święta oraz dni wolne od pracy z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, o których mowa wyżej.

Nieprawidłowości w zakresie udzielania dni wolnych od pracy z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz niedziele za okres rozliczeniowy listopad-grudzień 2019 r. stwierdzono w odniesieniu do pracowników działu techniczno-eksploatacyjnego. Ustalono, iż pracownikom nie udzielono dni wolnych z

rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, jak również dni wolnych za pracę w niedziele do końca okresu rozliczeniowego. Pracownikom wypłacone zostało wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z tym inspektor pracy skierował do pracodawcy wnioski dotyczące:

- Przestrzegania przepisów o przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- Rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy poprzez zapewnienie w zamian dnia wolnego od pracy w terminie uzgodnionym z pracownikiem do końca okresu rozliczeniowego.
- Przestrzegania zasad dotyczących rekompensowania pracy świadczonej w niedzielę - poprzez zapewnienie innego dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w powyższym terminie udzielanie pracownikowi dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego w powyższych terminach - wypłacanie dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151[1] par. 1 pkt 1 k.p. za każdą godzinę pracy w niedzielę.

W odniesieniu do pozostałych kontrolowanych pracowników w zakresie rozliczania czasu pracy w dni wolne z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w niedzielę i święta nieprawidłowości nie stwierdzono.

Inspektor pracy stwierdził natomiast, iż niektórzy kontrolowani pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, za którą otrzymywali wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W niektórych przypadkach inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości w zakresie sposobu naliczania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zakład pracy bowiem przy obliczaniu ww. świadczenia pieniężnego przyjmuje uśredniony czas pracy z okresu rozliczeniowego, który w niektórych miesiącach był wyższy niż czas pracy przypadający do przepracowania w danym miesiącu, który powinien być uwzględniony we wskazanym zakresie. W związku z tym inspektor pracy zobowiązał pracodawcę w konkretnych przypadkach do ich wyrównania. Ponadto zobowiązał pracodawcę do dokonania analizy prawidłowości naliczania i wypłacania pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie nie objętym przedawnieniem (3 lata wstecz), przy zastosowaniu prawidłowego wymiaru czasu pracy przypadającego do przepracowania, w celu jego wyrównania, w każdym przypadku, gdy stwierdzone zostanie jego zaniżenie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektor pracy zastosował środki prawne określone w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623).

Nadinspektor pracy

Karolina Grzędziela

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Zgodnie z art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, z siedzibą przy ul. Okopowa 7, 80-819 Gdańsk
2. Administrator powołał inspektora ochrony danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się za pośrednictwem adresu e-mail: iod@gdansk.pip.gov.pl
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu wykonywania zadań określonych w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub innych celów wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator.
4. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać:
 - inne jednostki organizacyjne PIP,
 - uprawnione organy publiczne,
 - podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.
5. Dane przechowywane będą przez czas określony w przepisach prawa.
6. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
7. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
8. Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne do realizacji celów do jakich zostały zebrane.
9. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.