

po urodzeniu pierwszego dziecka i 3 razy po urodzeniu drugiego dziecka. Była przenoszona na inne stanowisko 5 razy po powrocie z urlopu wronczynkowego udzielonego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim 3 razy. Szczegółowo opisano to w protokole z kontroli.

Kontrola wykazała również, że pracodawca dokonywał zmian miejsca wykonywania pracy w sposób dyskryminujący pracowników. Najbardziej raziącym przykładem takich zmian, opisanych w protokole z kontroli, jest przypadek przeniesienia pracownika [redacted] na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy do oczyszczalni ścieków w Kosorowicach. Na podstawie zeznań świadków ustalono, iż pracownica nabyła uprawnienia emerytalne, ale nie zamierzała przejść jeszcze na emeryturę. Zgodnie z zeznaniami świadków, przeniesiono pracownicę pomimo wiedzy, że ta nie posiada prawa jazdy, a dojazd do oczyszczalni w Kosorowicach środkami komunikacji publicznej jest bardzo utrudniony. Dodatkowo świadkowie wskazali, że Prezes Jaki i Wiceprezes Filipowski mieli zakazać dowożenia [redacted] do Kosorowic [redacted] innych pracowników Spółki. Ta sytuacja zgodnie z zeznaniami świadków, zmusiła [redacted] do przejścia na emeryturę. W protokole z kontroli opisano również inne przypadki przenoszenia pracowników pomiędzy obiektami Spółki.

Analiza wynagrodzeń pracowników wykazała, że wynagrodzenia osób zajmujących kierownicze stanowiska obciążone są bardzo dużymi dysproporcjami. Jak ustalono, różnica w wysokości wynagrodzenia w tej grupie pracowników w niektórych przypadkach była prawie dwukrotna. Biorąc pod uwagę wynagrodzenie i premie regulaminowe, różnice te były jeszcze większe. Dysproporcja jest i chodzi o wynagrodzenie i przyznawane świadczenia [redacted] również w innych grupach pracowników. Jeden z takich przykładów dotyczył [redacted] której pracodawca (pomimo braku wykształcenia kierunkowego) przyznał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż w przypadku innych pracowników działu, w którym była zatrudniona. Po okresie ponad roku od zatrudnienia pracownica (pomimo najmniejszego etażu pracy w tym dziale) otrzymywała najwyższe wynagrodzenie.

Zupełnie odmienna sytuacja dotyczyła [redacted] która po przyjęciu do pracy w tym dziale, jako nowy pracownik otrzymała najniższe wynagrodzenie. Po kilku latach pracy, w dalszym ciągu otrzymywała najniższe wynagrodzenie spośród pracowników działu.

2. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawa prawna:

- art. 23² w zw. z art. 52 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- art. 7 ust. 2 i 3 oraz art. 30 § 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),
- § 25 - 27 Umowy Spółki przyjętej Uchwałą nr 5/2020 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Wodociągi i Kanalizacji w Opolu Sp. z o. o. z dnia 30. 04. 2020r. ,
- § 1 uchwały nr 6/4/2022 Zarządu Wodociągi i Kanalizacji w Opolu Sp. z o. o. z dnia 16. 02. 2022r. w sprawie ustalenia trybu postępowania w sprawach kadrowo-płacowych,

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, że Ireneusz Jaki jako Prezes Zarządu działając w imieniu [redacted] Wodociągi i Kanalizacji w Opolu Sp. z o. o. rozwiązał z pracownikiem [redacted] umowę o pracę z rażącym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, tj. bez obowiązkowej konsultacji z organizacjami związkowymi. Dodatkowo Ireneusz Jaki składając w imieniu Spółki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszył przepisy wewnętrzne, wymienione we wniosku, regulujące tryb postępowania w sprawach kadrowo-płacowych.

3. Przestrzeganie przepisów prawa w zakresie podstawy naliczenia normalnego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe z uwzględnieniem wszystkich stałych składników wynagrodzenia należnych pracownikowi w danym okresie rozliczeniowym.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- art. 151 § 1 i § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 9 i § 14 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Wodociągów i Kanalizacji w Opolu Sp. z o. o. .

Uzasadnienie:

Sposób liczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie został wprost uregulowany w przepisach Kodeksu Pracy (odmienne do sposobu liczenia samego dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych).

Zgodnie z ugruntowaną praktyką w tym zakresie, w tym z orzecznictwem Sądu Najwyższego, należy wskazać, iż normalne wynagrodzenie jest pojęciem szerszym niż sam dodatek za godziny nadliczbowe. Jest to bowiem wynagrodzenie jakie pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszczergowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

W trakcie kontroli ustalono, że pracodawca wyliczał przedmiotowe świadczenie odmiennie, mianowicie do podstawy normalnego wynagrodzenia za pracę nie wliczał stałego składnika wynagrodzenia jakim była comiesięczna premia regulaminowa. Natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wliczano do podstawy wyliczenia premii miesięcznej. Opisany sposób wyliczenia świadczeń pracowniczych, stosowany w Spółce nie wynikał zarówno z przepisów powszechnie obowiązujących jak i obowiązującego w Spółce Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

4. Konsultowanie z przedstawicielami pracowników wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym m.in. w zakresie oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników środowiska pracy, czy w zakresie zagadnień związanych z ochroną zdrowia - szczepienia ochronne.

Podstawa prawna:

- art. 237^{1a} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, iż pracodawca nie dokonuje niezbędnych konsultacji dotyczących zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi.

5. Bezwzględne przestrzeganie przepisów ochronnych, związanych z korzystaniem przez pracowników z uprawnień związanych z rodzicielstwem, gwarantujących pracownikowi wracającemu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego powrót do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

Podstawa prawna:

- art. 183² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, iż pracodawca niektórym pracownikom wracającym do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem nie zapewnił pracy na dotychczasowym stanowisku lub innym odpowiadającym kwalifikacjom pracownika.

Ustalenia kontrolne wykazały, że w kilkunastu przypadkach, szczególnie opisanych w protokołach z kontroli, pracodawca nakłaniał do podpisania zmiany warunków zawartej umowy w zakresie stanowiska pracy i przenosił pracowników do innych działów (np. z Działu Zamówień Publicznych do Działu Sprzedaży). Opisano przypadki, gdzie niektóre pracownicy, powracające z urlopu były przenoszone kilkakrotnie na inne stanowiska i do innych działów. Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie zgodnie zeznali, że podpisywanie porozumień dotyczących zmiany umów o pracę były wymuszane przez osoby reprezentujące pracodawcę.

6. Zaprzestanie praktyki żądania od pracownicy zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt karmienia piersią oraz przechowywania tego typu dokumentów w dokumentacji pracowniczej.

Podstawa prawna:

- art. 22 § 3-5 w zw. z art. 94 pkt 9a i art. 187 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 3 ust. 2 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. 2389),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w aktach osobowych [] znajdowało się zaświadczenie wydane w dniu 26.02.2021r. o karmieniu piersią. W zaświadczeniu zapisano: „cel wydania zaświadczenia – przedłożenie w zakładzie pracy”. Zaświadczenie, jak wyjaśniono w trakcie kontroli, zostało przyniesione przez pracownicę z własnej inicjatywy. Dokumenty, których może żądać pracodawca i które może przechowywać w dokumentacji pracowniczej, zostały wymienione w przepisach powołanych w podstawie wniosku. Przepisy prawa pracy nie wymagają przedłożenia pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego; wystarczającym powinno być samo oświadczenie pracownicy. Nie ma podstaw prawnych do żądania od pracownicy karmiącej dziecko piersią przedstawienia zaświadczenia lekarskiego, potwierdzającego tę okoliczność. Żadne przepisy prawne nie przewidują również obowiązku wystawiania przez lekarzy zaświadczeń o karmieniu piersią. Dodatkowo takie zaświadczenie jest traktowane jako informacja o stanie zdrowia, która w świetle przepisów o ochronie danych osobowych podlega szczególnej ochronie.

Poleczenie:

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).

MM

Starszy Inspektor Pracy
[]

(podpis i pieczęć Inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić