



WKEIS.II.TL.0036/25/09

Szczecin, 25 listopada 2009 r.

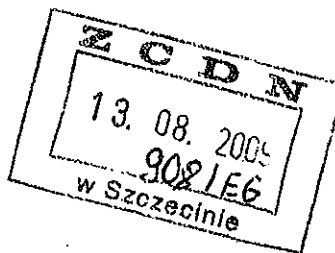
**Pan Jerzy Kotłęga
Radny Sejmiku Województwa
Zachodniopomorskiego**

W odpowiedzi na interpelację - zapytanie numer 202/09 złożoną przez Pana Radnego podczas XXXIII sesji Sejmiku Województwa Zachodniopomorskiego w dniu 17 listopada 2009 roku, w części dotyczącej udostępnienia protokołu pokontrolnego Państwowej Inspekcji Pracy przekazuję w załączeniu kopię przedmiotowego dokumentu.

Jednocześnie informuję, że zalecenia zawarte w protokole zostały zrealizowane przez dyrektora Zachodniopomorskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie.

WICEMARSZAŁEK
Witold Jabłoński

Szczecin, dnia 03.08.2009 r.



(pieczęć nagłówkowa Inspektora pracy)

Nr rej. 14185-K019-Ws01/2009

Dyrektor
Zachodniopomorskiego Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
ul. Sowińskiego 68
70-236 Szczecin

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 33 ust. 1 pkt 2, w związku z art. 11 pkt 8, ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zmianami) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 29.07.2009

wnoszę o:

1. Bieżące porządkowanie dokumentów w aktach osobowych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 116, poz. 740),
- § 6 ust 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2003 r. Nr 230, poz. 2293).

2. Przestrzeganie przepisów w zakresie zmiany przez pracodawcę obowiązujących pracowników warunków zatrudnienia wynikających z umów o pracę.

Podstawa prawna:

- art. 30 § 1, art. 42 § 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33).

3. Podjęcie działań zmierzających do przeciwdziałania ewentualnym praktykom mobbingowym oraz stresowi w zakładzie pracy.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33).

UZASADNIENIE

- Ad. 1. Pracodawca zaprowadził akta osobowe dla zatrudnianych pracowników, akta podzielone na części, opisane ponumerowane, jednakże stwierdzono przypadki, iż akta nie są na bieżąco porządkowane, np. do akt Małgorzaty Machalek luzem do akt włożono dokumenty dotyczące ustania stosunku pracy, a zatem które winny zostać załączone do części C akt osobowych.
- Ad. 2. W związku ze zmianami organizacyjnymi oraz wprowadzeniem uchwałą Sejmiku Województwa od marca 2009 r. nowego Regulaminu Organizacyjnego w ZCDN w Szczecinie, a także uchwałą nr XXX/328/09 Sejmiku Województwa z dnia 29.04.2009 r. w sprawie szczegółowych zasad przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego ..., zgodnie z którą dodatek funkcyjny przyznawany jest w ramach budżetu szkoły lub placówki oświatowej na dany rok budżetowy, pracodawca przygotował dla nauczycieli konsultantów zmiany warunków zatrudnienia. Zmiany polegać miały na tym, że nauczycielom skonkretyzowano stanowisko nauczyciela konsultanta według wykazu stanowisk określony w Reg. Org., tj. np. nauczyciel konsultant ds. kształcenia elementarnego oraz wskazano, że dodatek funkcyjny będzie przyznawany i wypłacany w danym roku w wysokości określonej w Uchwale Sejmiku na dany rok budżetowy. Pracodawca wystosował do pracowników „Komunikat”, w którym zobowiązał nauczycieli konsultantów do podpisania do dnia 28.05.2009 r. „Porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płac” oraz poinformował, iż w przypadku nie podpisania stosownego dokumentu pracownikom zostaną wręczone „Wypowiedzenia warunków pracy i płacy”. Zobowiązanie pracowników do podpisania „porozumienia zmieniającego” może konsekwencji prowadzić do naruszenia przepisów art. 30 § 1 pkt 1, art. 42 § 1 w zw. z art. 8 Kodeksu pracy. Jak wynika z cytowanych przepisów zmiany warunków zatrudnienia można dokonać na mocy porozumienia stron. A zatem ma ono moc w przypadku zgodnego oświadczenia woli stron co do jego przedmiotu. Natomiast obligowanie pracowników do dopełnienia tej czynności, w ocenie inspektora pracy może prowadzić do naruszenia art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Prowadzi to do wniosku, iż pracodawcy nie wolno nadużywać łatwości pracownika, ludzi go obietnicami, nakłaniać w sposób podstępny do składania niekorzystnych oświadczeń woli. Korzystanie z uprawnień (praw podmiotowych) przewidzianych w obowiązujących ustawach (i w innych aktach z zakresu prawa pracy) nie jest pozostawione dowolnemu uznaniu osoby uprawnionej (tu: pracodawcy). Nikomu nie wolno też swych praw „nadużywać” przez korzystanie z nich wbrew tzw. społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć.
- Mając jednakże na uwadze to, iż pracodawca faktycznie nie dokonał zmian warunków zatrudnienia pracowników w oparciu o wydany Komunikat, wnoszę o przestrzeganie cytowanych w podstawie przepisów w przyszłości.
- Ad. 3. Na okoliczność ewentualnego stosowania wobec pracowników praktyk mobbingowych i dyskryminacyjnych dokonano ustalenia stanu faktycznego na podstawie informacji zebranych w trakcie kontroli przez inspektora pracy. Z zebranych anonimowych informacji wynika, iż opisywane przez pracowników zjawiska takie jak np. krzyżenie na pracowników nie tylko na osobności, ale także w obecności ich współpracowników, poniżanie i drwiny w stosunku do pracowników w obecności innych pracowników, jednakże „za plecami” zainteresowanych, obniżanie pozycji zawodowej pracowników, poprzez kwestionowanie ich umiejętności i kwalifikacji, zarzucaniu niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych lub złego wykonywania pracy, krytykowanie ich pracy (także przy osobach trzecich i „za plecami”), moga zawierać znamiona mobbingu określone w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, który zgodnie z definicją kodeksową polega na działaniach lub zachowaniach dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,

wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Zebrane informacje, miały dla inspektora pracy charakter pogładowy, bowiem inspektor pracy nie jest umocowany do stwierdzenia, iż w zakładzie pracy w stosunku do konkretnych pracowników stosowany jest lub był mobbing, a także do oceny stanu psycho-fizycznego pracowników oraz tego czy objawy somatyczne opisywane przez pracowników są wynikiem atmosfery panującej w miejscu pracy, jedynym sposobem udowodnienia mobbingu w miejscu pracy jest droga sądowa, a orzeczenia sądu będą wiążące w sprawie.

Mając na uwadze powyższe należy podjąć działania, które w przyszłości miałyby na celu zapobieganie opisywanym sytuacjom.

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania realizacji wniosków pokontrolnych.

[MK]

Starszy Inspektor Pracy

M.K.
mgr Małgorzata Kłowan

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)