

Rzeszów, dnia 03.04.2024 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 130169-53-K006-Ws01/24



240402101520861130169

**MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ
W RZESZOWIE
UL. JAGIELLOŃSKA 26
35-025 RZESZÓW**

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 14,15,19,22,27.03.2024 r.

wnoszę o:

1. Przestrzeganie obowiązku dokonywania podziału środków funduszu socjalnego na poszczególne cele i rodzaje działalności w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023r. poz. 998 e zm. z 2023r. poz. 1586),
- art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),
- § 3 ust. 11 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych MOPS w Rzeszowie,

Uzasadnienie:

Przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 998 z późn. zm.) w art. 8 ust. 1 stanowią iż zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666).

Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854) ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

Z ustaleń kontroli wynika, że obowiązujący w MOPS w Rzeszowie Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie określa szczegółowych zasad podziału środków finansowych Funduszu, w tym zasad rozdysponowywania kwot naliczonych odpisów na dany rok kalendarzowy na poszczególne cele działalności socjalnej. Natomiast w Regulaminie tym uzgodnionym z działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi zawarto ogólny zapis zgodnie, z którym ustala się coroczny plan wydatkowania środków funduszu. Plan wydatkowania oraz zmiany w nim zatwierdza pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Stwierdzono, że Plan wydatkowania na 2023r. został zawarty w Protokole z posiedzenia Komisji Socjalnej w dniu 08.03.2023r., w którym nie uczestniczyli przedstawiciele Podkarpackiego Związku Zawodowego Pracowników Pomocy Społecznej.

Wobec stwierdzenia przypadku niedokonania uzgodnienia w 2023r. w zakresie podziału środków na działalność socjalną ze wszystkimi działającymi u pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi, koniecznym jest skierowanie przedmiotowego wniosku wystąpienia pokontrolnego o przestrzeganie tego obowiązku w przyszłości.

2. Przestrzeganie przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez zapewnienie przyznawania świadczeń z funduszu w uzgodnieniu z działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023r. poz. 998 e zm. z 2023r. poz. 1586),
- § 3 ust. 12 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych MOPS w Rzeszowie,
- art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 27 ust. 2 ustawy o ZFŚS przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w art. 27 ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Z ustaleń kontroli wynika, że przyznawanie świadczeń z funduszu odbywa się po ich zatwierdzeniu przez pracodawcę w wysokości ustalonej w protokołach z posiedzeń Komisji Socjalnej. Podstawą do działania Komisji Socjalnej oraz jej skład określa obowiązujący w MOPS w Rzeszowie Regulamin Funduszu. Stwierdzono, że zgodnie z § 16 ust. 3 Regulaminu dokonywanie uzgodnień w zakresie przyznawania środków z funduszu ze zakładową organizacją związkową jest realizowane poprzez udział przedstawicieli organizacji związkowej w posiedzeniach Komisji Socjalnej.

Na podstawie protokołów z posiedzeń Komisji Socjalnej z 2023r. stwierdzono przypadki, gdzie przyznawanie świadczeń z Funduszu nie zostało uzgodnione z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi.

Mając na uwadze powyższe do MOPS Rzeszów skierowany zostaje wniosek wystąpienia postulującego, aby przyznawanie świadczeń z funduszu odbywało się w uzgodnieniu z działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi.

3. Przeanalizowanie postanowień Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem wprowadzenia zmian w zakresie postanowień pozbawiających osoby uprawnione do świadczeń z funduszu lub przyznających je w najniższej wysokości z pominięciem kryterium socjalnego, czyli sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023r. poz. 998 e zm. z 2023r. poz. 1586),

4. Zapewnienie przyznawania świadczeń z Funduszu, w szczególności tzw. wczasów pod gruszą w wysokości ustalonej wyłącznie według kryterium socjalnego.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023r. poz. 998 e zm. z 2023r. poz. 1586),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem kryterium socjalnego, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie.

Obowiązujący w MOPS w Rzeszowie Regulamin ZFŚS precyzuje zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS, w tym tryb rozpatrywania wniosków o ich przyznanie. Określa ponadto jakie informacje i dokumenty należy złożyć w celu ubiegania się o świadczenia z

funduszu i w jakim terminie należy to uczynić. Jednocześnie w § 14 ust. 8 obowiązującego w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Rzeszowie zawarto postanowienie, iż niezłożenie oświadczenia (o dochodach) pozbawia uprawnionego możliwości skorzystania ze świadczeń Funduszu w danym roku kalendarzowym. Natomiast ust. 9 stanowi, że złożenie oświadczenia po terminie powoduje przyznanie świadczenia wg najniższej kwoty.

W tym miejscu należy podkreślić, iż zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Niewątpliwie w Regulaminie można wskazać instrukcyjne terminy dokumentowania sytuacji materialnej. Jednak działania oparte na postanowieniach zawartych w § 14 ust. 8 i ust. 9 Regulaminu ZFŚS MOPS w Rzeszowie, mogą prowadzić do nieuzasadnionego pozbawienia osób uprawnionych świadczeń lub przyznania ich w zaniżonej wysokości. Przyznawanie świadczeń i ustalanie ich wysokości uzależnia się wyłącznie od kryterium socjalnego, dlatego też niezgodne z prawem jest wprowadzenie dodatkowego, pozaustawowego warunku do otrzymania świadczenia. Należy uznać, iż uchybienie formalne osoby uprawnionej, polegające np. na złożeniu oświadczenia po terminie, w wyniku czego pracownik o najniższych dochodach otrzymuje dofinansowanie z funduszu w najniższej wysokości jest niezgodne z określonymi w ustawie wyłącznymi kryteriami przyznawania świadczeń z funduszu.

Mając na uwadze do pracodawcy zostaje skierowane wnioszek wystąpienia wnoszący o przeanalizowanie postanowień Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem wprowadzenia zmian w zakresie postanowień pozbawiających osoby uprawnione świadczeń z funduszu lub przyznających je w najniższej wysokości z pominięciem kryterium socjalnego, czyli sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

5. Zapewnienie, aby dokonywane u pracodawcy zmiany w zakresie obowiązującego pracowników porządku i dyscypliny pracy, w zakresie w jakim wymagają zmiany Regulaminu pracy były wprowadzane przy zastosowaniu właściwego trybu tj. poprzez zmianę Regulaminu pracy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Podstawa prawna:

- art. 104 § 1 i art. 104¹ § 1 w zw. z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

Regulamin pracy jako wewnętrzny zakładowy źródło prawa pracy jest wydawany w celu określenia obowiązków i uprawnień stron stosunku pracy, związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy. Obowiązkową treść regulaminu pracy wskazuje art. 104¹ § 1 Kodeksu pracy. Wyliczenie treści regulaminu zawarte we wskazanym przepisie ma charakter przykładowy. Poza tymi obowiązkowymi postanowieniami (z zastrzeżeniem z art. 104 § 2) regulamin może określać, również inne obowiązki i prawa pracowników i pracodawcy, które są związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy. Nie budzi również wątpliwości, iż konkretyzacja obowiązków pracowników może odbywać się poprzez wydawanie poleceń. Polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach prawa pracy obwarowane wymogiem szczególnej formy. Kodeks pracy wymaga jedynie, by polecenie dotyczyło pracy oraz nie było sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W toku kontroli inspektorzy pracy przeanalizowali treść polecenia z dnia 1 lutego 2024r. wydanego przez p.

– Zastępcę Dyrektora ds. Pomocy Środowiskowej skierowanego do pracowników.

W ocenie inspektorów pracy wątpliwości budzić może zakres wydanych dyspozycji. O ile przełożony może wydawać polecenia, które stanowią formę konkretyzacji obowiązków pracownika, to należy mieć na uwadze, iż treść wydanego polecenia nie może w decydujący sposób modyfikować postanowień Regulaminu pracy.

Ze względu na poczynione w toku kontroli ustalenia koniecznym jest skierowanie do pracodawcy wniosku wnoszącego, aby dokonywane u pracodawcy zmiany w zakresie obowiązującego pracowników porządku i dyscypliny pracy, w zakresie w jakim wymagają zmiany Regulaminu pracy

były wprowadzane przy zastosowaniu właściwego trybu tj. poprzez zmianę Regulaminu pracy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

6. Dostosowanie postanowień obowiązującego Regulaminu pracy dotyczących wyjść prywatnych do stanu zgodnego z przyjętą i stosowaną procedurą.

Podstawa prawna:

- art. 104 § 1 i art. 104¹ § 1 w zw. z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

Zgodnie z treścią przedłożonego w toku prowadzonych czynności kontrolnych pismem p. _____ z dnia 1 lutego 2024r. wydanego przez p. _____ – Zastępcę Dyrektora ds. Pomocy Środowiskowej „3. Wyjścia prywatne – w sytuacjach szczególnych, pilnych – jest

możliwość załatwienia prywatnej sprawy w godzinach pracy poprzez złożenie przez pracownika Wniosku do Dyrektora MOPS, zaparaflowanego przez Kierownika o wyrażenie zgody na wyjście w dniu ____ w godzinach : od – do z jednoczesnym wskazaniem we wniosku informacji kiedy odrobi godziny,” oraz „3 a. Po otrzymaniu zgody Dyrektora na wyjście w godzinach pracy w sprawach prywatnych – wyjście to wpisuje w ewidencję wyjść gdzie również zamieszcza informacje że w danym dniu i o danej godzinie odpracował to wyjście, a na potwierdzenie o godzinie zakończenia pracy w ramach odpracowania wysyła email do przełożonego.”

W Regulaminie pracy zawarto w § 40 ust. 1 regulację zgodnie z którą wyjście pracownika w czasie pracy wymaga zgody bezpośredniego przełożonego oraz wpisania do książki ewidencji wyjść, którą prowadzi się w każdej komórce organizacyjnej zakładu pracy.

Zgodnie z wyjaśnieniami Kierownika Działu Spraw Pracowniczych w zakładzie pracy przyjęta jest praktyka, że zgody na wyjścia prywatne udziela Dyrektor po uprzedniej akceptacji przełożonego danego pracownika.

Tym samym faktycznie stosowana i przyjęta w MOPS w Rzeszowie procedura dotycząca wyjść prywatnych pracowników i uzyskania zgody Dyrektora nie wynika z wewnątrzzakładowych przepisów prawa.

7. Zapewnienie, aby polecenia wydawane pracownikom przez przełożonych mieściły się w zakresie uprawnień kierowniczych oraz nie były sprzeczne z prawem.

Podstawa prawna:

- art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- art. 25 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeks pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Istotą stosunku pracy jest przede wszystkim wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Granice podporządkowania zakreślają obowiązujące przepisy prawa (nie tylko prawa pracy).

W wyniku kontroli prowadzonej w MOPS w Rzeszowie ustalono, że niektóre elementy polecenia skierowanego do pracowników w formie pisemnej były niezgodne z przepisami znajdującymi się, w myśl przepisu art. 9 § 1 kp, na wyższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy. Mianowicie narzucenie pracownikom obowiązku informowania o nieobecności w pracy o godzinie 7:30 w dniu kiedy będzie nieobecny, nie odpowiada terminowi ustalonemu w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), zgodnie z którym pracownik w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, jest

obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Wobec powyższych ustaleń do pracodawcy zostaje skierowany wniosek wystąpienia o przestrzeganie przepisów w przedmiotowym zakresie.

Pouczenie:

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).

[AK]

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

(*) – niepotrzebne skreślić

