



Rzeszów, dnia 25.04.2023 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 130169-53-K005-Ws01/23



230425152456617130169

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 16
UL. BOHATERÓW 1
35-112 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) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 14,17,21,24,25.04.2023 r.

wnoszę o:

1. Niedopuszczanie pracowników do pracy bez uprzedniego poddania ich wstępnym badaniom profilaktycznym i uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 229 § 1 i § 4 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek poddać osoby przyjmowane do pracy wstępnym badaniom lekarskim. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

W wyniku kontroli ujawniono przypadek dopuszczenia do pracy pracownika od dnia 01.09.2021r. w sytuacji, gdy pracownik orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy uzyskał w dniu 03.09.2021r.

Wobec powyższe zasadne jest skierowanie do pracodawcy profilaktycznego wniosku wystąpienia o przestrzegania przepisów w tym zakresie w przyszłości.

2. Zapewnienie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego przez pracowników w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Co do zasady pracownik powinien więc wykorzystać urlop do końca roku kalendarzowego, w którym nabył do niego prawo.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w Szkole Podstawowej Nr 16 stwierdzono przypadki niewykorzystania przez pracowników obsługi i administracji urlopu wypoczynkowego, do którego nabyli prawo w 2022r. do końca tego roku kalendarzowego.

Tym samym uzasadnione jest skierowania do pracodawcy przedmiotowego wniosku wystąpienia.

3. Zapewnienie przestrzegania przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem poprzez udzielenie nauczycielowi urlopu wychowawczego w okresie uwzględniającym prawidłowy termin jego rozpoczęcia oraz zakończenia.

Podstawa prawna:

- art. 67a ust. 2 i 3, art. 67c ust. 2 i art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm. oraz z 2022r. poz. 1730),
- art. 186 i art. 186^{8a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Termin rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego przez nauczycieli regulują przepisy Karty Nauczyciela art. 67a – 67c, jako przepisy szczególne względem Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 5 Kodeksu pracy jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Ponadto jak wynika z art. 91 c Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych jej przepisami, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. I tak zastosowanie w przypadku tej pragmatyki pracowniczej mają przepisy art.186–186? Kodeksu pracy. Przepisy art. 67a – 67c Karty Nauczyciela stanowią co następuje:

Art. 67a.

1. Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczyciel występuje do organu, który nawiązał z nim stosunek pracy.
2. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien być zgłoszony co najmniej na 1 miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia tego urlopu.
3. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego; w takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela - odpowiedniemu przedłużeniu.
4. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania, jeżeli urlop wychowawczy został udzielony w wymiarze nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 67b.

Nauczyciel może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie - za zgodą organu udzielającego urlopu;
- 2) z początkiem roku szkolnego - po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy.

Art. 67c.

1. W przypadku wykorzystywania urlopu wychowawczego nauczyciel nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem rozpoczęcia ferii szkolnych przypadających po zakończeniu urlopu wychowawczego.

2. Nauczycielowi, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie mógł skorzystać przypadającego w okresie letnich ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo - termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych.

Zgodnie z art. 186 § 7 Kp urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie. Przepisy Karty Nauczyciela modyfikują jedynie czas zgłoszenia wniosku wprowadzając termin 1 miesiąca dla nauczycieli.

Wymogi co do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243), który w § 23 wskazuje:

1. Wniosek, o którym mowa w art. 186 § 7 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko;
- 4) wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko;
- 5) określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

Z ustaleń kontroli przeprowadzonej w Szkole Podstawowej Nr 16 wynika, że jeden z pracowników objętych kontrolą zatrudnion w szkole na stanowisku nauczyciela wystąpił do Dyrektora Szkoły z wnioskiem z dnia 04.02.2022r. o udzielenie urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W treści wniosku pracownik wskazał termin od 13.03.2023r. do dnia „13.14.2023r.” w wymiarze 13 miesięcy jako okres, na który ma być udzielony urlop wychowawczy. Do wniosku zostało dołączone oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem;

W odpowiedzi pismem z dnia 22.02.2023r. Dyrektor Szkoły poinformowała nauczyciela o negatywnym rozpatrzeniu ww. wniosku z powodu błędnie wypełnionego dokumentu.

W dniu 01.03.2023r. do Szkoły Podstawowej Nr 16 wpłynęło pismo z dnia 27.02.2023r. skierowane do Dyrektora Szkoły, w którym pracownik wyjaśnił, że data rozpoczęcia urlopu wychowawczego została wskazana prawidłowo jako 13.03.2023r. oraz podniósł, że poinformował pracodawcę o zamiarze korzystania z urlopu wychowawczego z zachowaniem terminu (37 dni przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego), natomiast data zakończenia urlopu przez nieuwagę została błędnie wpisana. Wskazał, że ponownie przesłany wniosek stanowi sprostowanie wniosku z dnia 04.02.2023r. We wniosku stanowiącym sprostowanie pierwotnego wniosku pracownik wskazał, iż wnioskuję o udzielenie urlopu wychowawczego w okresie od 13.03.2023r. do dnia 13.04.2024r.

W odpowiedzi Pani Dyrektor wystosowała pismo z dnia 07.03.2023r., w którym poinformowała nauczyciela, że wniosek, który wpłynął 01.03.2023r. został rozpatrzony pozytywnie i wskazała, że pracownikowi zostaje udzielony urlop zgodnie z art. 67a ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela w terminie od dnia 01.04.2023r. do 31.08.2023r.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że pracodawca nieprawidłowo ustalił termin rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego nauczycielowi. Pracownik we wniosku z dnia 04.02.2023r. wskazał okres, na który wnosi o udzielenie urlopu wychowawczego, określając datę początkową na 13.03.2023r. oraz wskazując okres 13 miesięcy. Wskazanie tych informacji czyniło zadość wymogom powołanego wyżej § 23 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Pracodawca, zgodnie z art. 186 § 7 Kp był związany wnioskiem pracownika, który spełniał wszystkie wymogi formalne do skorzystania z urlopu wychowawczego i nie miał możliwości w tym przypadku odmówić jego udzielenia. Nieuprawnione było tym samym przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu na dzień 01.04.2023r., w związku z otrzymaniem sprostowania pierwotnego wniosku przez pracownika. Należy jednocześnie wyjaśnić, że wskazana we wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego z dnia 04.02.2023r. data zakończenia urlopu, wpisana jako „13.14.2023r.” stanowiła jedynie omyłkę pisarską i pozostawała w tym przypadku bez wpływu na termin rozpoczęcia urlopu wychowawczego nauczyciela.

Należy uznać, że Dyrektor Szkoły nieprawidłowo ustalił również termin zakończenia urlopu wychowawczego nauczyciela. Przepisy Kodeksu pracy wskazują jedynie czas maksymalny czas trwania urlopu wychowawczego do 36 miesięcy (35 miesięcy na jedną osobę), natomiast przywołane wyżej przepisy Karty Nauczyciela wprowadziły dodatkowo szczególne terminy zakończenia urlopu wychowawczego.

Zgodnie art. 67a ust. 3 KN koniec tego urlopu powinien przypadać na dzień zakończenia roku szkolnego. W takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega zatem odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela – odpowiedniemu przedłużeniu.

Z kolei nauczycielowi, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie mógł wykorzystać przypadającego w okresie letnich ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo – termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych (art. 67c ust. 2 Karty Nauczyciela).

Natomiast jak stwierdzono w wyniku kontroli Dyrektor Szkoły Podstawowej Nr 16 pismem z dnia 07.03.2023r., po otrzymaniu sprostowanego wniosku pracownika o udzielenie urlopu wychowawczego, w którym został wskazany termin zakończenia urlopu na dzień 13.04.2024r. poinformował go na piśmie, iż urlop wychowawczy zostaje mu udzielony „zgodnie z art. 67a ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela w terminie od dnia 01.04.2023r. do 31.08.2023r.” Tym samym pracodawca nieprawidłowo ustalił termin zakończenia trwania części urlopu wychowawczego, który w tym przypadku powinien wypadać na dzień 23.06.2023r.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że skierowanie do pracodawcy wniosku wystąpienia o zapewnienie przestrzegania przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem poprzez udzielenie nauczycielowi urlopu wychowawczego w okresie uwzględniającym prawidłowy termin jego rozpoczęcia oraz zakończenia – jest uzasadnione.

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]

Starszy Inspektor Pracy


mgr Anna Kędziora

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

(*) – niepotrzebne skreślić