ZASTĘPCA
OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY
W GDAŃSKU
Piotr Prokopowicz

03-N-0512-3/16

Gdańsk, 9 czerwca 2016r

Pan
Waldemar Brzoza
Sekretarz Redakcji
redakcja@gazetabaltycka.pl

dotyczy: kontroli przeprowadzonej w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku

Szanowny Panie Redaktorze

W nawiązaniu do Pana emaila z dnia 03.06.2016r. (godz.16.53) informuję, iż kontrola w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku ul. Ołowianka 1 przeprowadzana była w okresie od 18.02.2016r. do 23.05.2016r. Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, w tym podróży zagranicznych realizowanych przez Orkiestrę PFB, realizacji obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi oraz wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego.

Z przeprowadzonych czynności kontrolnych sporządzony został protokół kontroli, który zawiera ustalania stanu faktycznego w przedmiotowym zakresie. Ustalenia dokonywane były na podstawie okazanych przez pracodawcę dokumentów, złożonych wyjaśnień oraz przesłuchań w charakterze świadków wybranych pracowników. Kontrolą w zakresie czasu pracy objęto okres od 01.09.2014r. do 30.04.2016r., natomiast w zakresie realizacji podróży zagranicznych wzięto pod uwagę lata 2014-2016. Pracodawca przed podpisaniem protokołu kontroli wniósł zastrzeżenia w formie pisemnej zgodnie z art. 31 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrolujący ustosunkowali się do wniesionych zastrzeżeń, przedkładając swoje stanowisko na piśmie w dniu 23.05.2016r. Podpisanie protokołu kontroli nastąpiło w dniu 23.05.2016r.

Kontrola wykazała nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy polegające w szczególności na:

- nieprzestrzeganiu, aby przerwa w pracy według z góry ustalonego rozkładu czasu pracy, w ramach przerywanego systemu czasu pracy, wynosiła nie więcej niż 5 godzin;
- stosowaniu przerywanego systemu czasu pracy, niezgodnie z obowiązującym regulaminu pracy;
- niezapewnieniu właściwej organizacji pracy poprzez stosowanie praktyki dwukrotnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej;
- nie zaprowadzeniu dla pracowników artystycznych ewidencji czasu pracy;
- niezapewnianiu pracownikom w każdej dobie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz w każdym tygodniu prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego;
- niewypłaceniu pracownikom dodatku za nadgodziny, w związku z pracą dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej;
- planowaniu pracy pracowników - muzyków orkiestry na dany miesiąc w ramach obowiązującego okresu rozliczeniowego w rozkładach czasu pracy, które nie uwzględniały wszystkich prób i koncertów realizowanych w danym okresie;
- nieprzestrzeganiu przepisów o przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- nierekompensowaniu 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;
- nieudzielaniu pracownikom czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe bez wniosku pracownika w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych nadgodzin do końca okresu rozliczeniowego;
- zawarciu w regulaminie wynagradzania nieprawidłowych zapisów, w tym § 3 ust. 3, według którego nie wlicza się koncertów realizowanych na zlecenie kontrahenta płatnych oddzielnie do norm pracy, tzw. miesięcznych podstawowych norm koncertowych;
- wypłacaniu dodatkowego wynagrodzenia za koncerty wykonane ponad ustaloną normę koncertową oraz dodatkowe próby, dodatku za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych niezgodnie z terminem określonym w regulaminie pracy;
- zaniżeniu wysokości wypłaconego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- zaniżeniu wysokości wypłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;

- zawieraniu z pracownikami-muzykami umów cywilnoprawnych, w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, tj. wskazujących na stosunek pracy;
- niezaliczeniu do czasu pracy wykonanej pracy przez pracowników-muzyków w czasie podróży służbowych w kontrolowanym okresie oraz nierozliczenia czasu pracy z uwzględnieniem ww. pracy; (pracodawca w tym zakresie wniósł zastrzeżenia, nie uznając, iż wyjazdy zagraniczne realizowane były przez pracowników Orkiestry PFB w ramach stosunku pracy, lecz zastrzeżenia te przez inspektora pracy nie zostały uwzględnione);
- dokonaniu bezpodstawnych potrąceń 4 pracownikom z wynagrodzenia za pracę tytułem zwrotu kosztów biletu lotniczego w ramach realizowanej przez podróży służbowej do Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej oraz obciążeniu 2 kolejnych pracowników tymi kosztami na etapie wnoszenia zastrzeżeń przez pracodawcę do ustaleń zawartych w protokole z kontroli.

Nie stwierdzono natomiast, na podstawie przesłuchań w charakterze świadków wybranych pracowników, aby w stosunku do nich stosowane były zachowania noszące znamiona mobbingu. Przesłuchiwani pracownicy wskazywali na pewne niewłaściwe zachowania, które nie można zakwalifikować jako mobbing.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował środki prawne określone w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy w postaci wystąpienia zawierającego 40 wniosków. Wnioski te dotyczą m.in. :

- wyznaczania w rozkładach czasu pracy pracowników artystycznych dni wolnych udzielanych pracownikom za pracę w dni wolne z rozkładu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w sytuacji gdy dni te nie są udzielane łącznie z urlopem wypoczynkowym oraz za pracę w niedzielę;
- przestrzegania, aby przerwa w pracy według z góry ustalonego rozkładu czasu pracy, w ramach przerywanego systemu czasu pracy, wynosiła nie więcej niż 5 godzin.
- stosowania przerywanego systemu czasu pracy, tylko w dni koncertowe zgodnie z obowiązującym regulaminem pracy;
- zapewnienia właściwej organizacji pracy poprzez wyeliminowanie praktyki dwukrotnego wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej, w przypadku gdy praca ta nie została ustalona w ramach indywidulanego rozkładu czasu pracy na wniosek pracownika lub w porozumieniu z działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi zgodnie z art. 150 § 3 Kodeksu pracy;

- zaprowadzenia, odrębnie dla każdego pracownika, kart ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy;
- ustalenia rzeczywistego czasu pracy, w tym ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników na podstawie dostępnej w zakładzie pracy dokumentacji w poszczególnych zakończonych okresach rozliczeniowych trzy lata wstecz, w celu naliczenia i wypłacenia uprawnionym pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych;
- zapewniania pracownikom w każdej dobie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- naliczenia i wypłacenia 3 pracownikom dodatku za nadgodziny, w związku z pracą dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej;
- ustalenia dla zatrudnionych pracowników, na podstawie dokumentacji będącej w posiadaniu pracodawcy, rzeczywistego czasu pracy, w tym ilości godzin pracy w nadgodzinach, w związku z pracą dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, za okres nie objęty przedawnieniem (trzy lata wstecz), w celu naliczenia i wypłacenia uprawnionym pracownikom dodatku za nadgodziny;
- ustalenia rzeczywistej ilości godzin pracy, w tym pracy ponad ustalony wymiar czasu pracy pracowników artystycznych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie dostępnej w zakładzie pracy dokumentacji za okres nieobjęty przedawnieniem (trzy lata wstecz), w celu naliczenia i wypłacenia uprawnionym pracownikom wynagrodzenia ponad ustalony wymiar czasu pracy;
- dokonywania zmian w rozkładach czasu pracy pracowników artystycznych, jedynie z przyczyn obiektywnych podyktowanych np. nieobecnością pracownika spowodowaną jego chorobą;
- planowanie pracy pracowników - muzyków orkiestry na dany miesiąc w ramach obowiązującego okresu rozliczeniowego w rozkładach czasu pracy uwzględniających wszystkie próby i koncerty realizowane w danym okresie;
- przestrzegania przepisów o przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- przestrzegania, aby rozkład czasu pracy zapewniał pracownikom łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej

liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie;

- przestrzegania obowiązku zapewnienia pracownikom w każdym tygodniu, realizacji prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego;
- udzielania pracownikom czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe bez wniosku pracownika w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych nadgodzin do końca okresu rozliczeniowego;
- wyeliminowania rozbieżności pomiędzy zapisami § 41 regulaminu pracy, a § 4 regulaminu wynagradzania w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę;
- wyeliminowania z § 3 ust. 3 regulaminu wynagradzania zapisu dotyczącego nie wliczania koncertów realizowanych na zlecenie kontrahenta płatnych oddzielnie do norm pracy, tzw. miesięcznych podstawowych norm koncertowych;
- wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za koncerty wykonane ponad ustaloną normę koncertową oraz dodatkowe próby, dodatku za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie określonym w regulaminie pracy;
- dokonania analizy prawidłowości naliczania i wypłacania pracownikom dodatków za nadgodziny z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy za okres nie objęty przedawnieniem, w celu wyrównania ich do wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania za każdą godzinę pracy;
- naliczenia i wypłacenie pracownikowi wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za grudzień 2015r.;
- dokonania analizy prawidłowości naliczania i wypłacania pracownikom wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie nie objętym przedawnieniem (3 lata wstecz), przy zastosowaniu właściwych zasad jego naliczania, w celu jego wyrównania, w każdym przypadku, gdy stwierdzone zostanie jego zaniżenie;
- uznania, że świadczenie pracy przez pracowników-muzyków w ramach zawartej umowy cywilnoprawnej uczestniczących w wyjeździe służbowym do Włoch stanowiło wykonywanie pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy oraz zaliczenie ww. pracy do czasu pracy oraz jej rozliczenie, w celu wyrównania pracownikom należnych świadczeń ze stosunku pracy;
- zaliczenia do czasu pracy wykonanej pracy przez pracowników-muzyków PFB, w czasie podróży służbowej do Chińskiej Republiki Ludowej w okresie od 04 do 21 maja 2014r. oraz rozliczenie czasu pracy z uwzględnieniem ww. pracy, w celu wyrównania pracownikom należnych świadczeń ze stosunku pracy;

- zaliczenia do czasu pracy wykonanej pracy przez pracowników-muzyków PFB, w czasie podróży służbowej do Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej w okresie od 13.01.2016r. do 21.03.2016r. oraz rozliczenie czasu pracy z uwzględnieniem ww. pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy;
- dokonania zwrotu bezpodstawnie potrąconych z wynagrodzenia za pracę kwot tytułem zwrotu kosztów biletu lotniczego w ramach realizowanej przez 4 pracowników podróży służbowej oraz nieobciążania 2 pracowników tytułem ww. kosztów;
- podjęcia działań celem skutecznego kształtowania zasad współżycia społecznego w zakresie odpowiednich relacji służbowych między pracownikami oraz między pracownikami i przełożonymi.

Ponadto w sprawach nie leżących w kompetencjach inspektora pracy poinformowane zostały odrębnymi pismami inne organy właściwe rzeczowo, w tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Urząd Skarbowy.

W odniesieniu do uchybień stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika zostało wszczęte postępowanie karno-wykroczeniowe.

z poważaniem

Piotr Prokopowicz