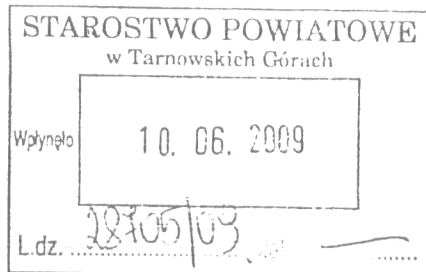


Katowice, dnia 08.06.2009 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 04070-K008-Ws01/2009



Starostwo Powiatowe
w Tarnowskich Górach
ul. Karłuszowiec 5
42-600 Tarnowskie Góry

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): 19,21,22,26,29.05. 2009 r. oraz 04.06.2009 r.

wnoszę o:

1. Przyznawanie pracownikom Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach nagród w oparciu o obowiązujące zasady nagradzania pracowników, zawarte w Zarządzeniu nr 26/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 28 lutego 2005 r. w sprawie ustalania zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego oraz Zarządzenia nr 7/2007 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 31 stycznia 2007 r. w sprawie zmiany Zarządzenia nr 26/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 28 lutego 2005 r. w sprawie ustalania zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) w związku z Zarządzeniem nr 26/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 28 lutego 2005 r. w sprawie ustalania zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego oraz Zarządzeniem nr 7/2007 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 31 stycznia 2007 r. w sprawie zmiany Zarządzenia nr 26/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 28 lutego 2005 r. w sprawie ustalania zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego.

2. Ustalenie w formie pisemnej zakresu obowiązków służbowych Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej w związku z utworzeniem nowej jednostki organizacyjnej – Powiatowego Zespołu Obsługi Finansowej Oświaty w Tarnowskich Górach i zapoznanie z nim pracownika zatrudnionego na tym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

3. Ustalenie w formie pisemnej zakresu obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności , zatrudnionego na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Edukacji i Kultury Fizycznej oraz zapoznanie z nim pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
4. Dostosowanie, w obowiązującym trybie, treści regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do wymogów wynikających z przepisów prawa.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1-3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.).
5. Potrącanie pracownikom z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy tylko za ich zgodą wyrażoną na piśmie, spełniającą wymogi jednostronnego oświadczenia woli pracownika.

Podstawa prawna:

- art. 91 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
6. Zaprzestanie dotychczasowego sposobu finansowania ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kosztów biletów wstępu do „Parku Wodnego” w Tarnowskich Górach, nabywanych na rzecz pracowników Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach.

Podstawa prawna:

- art. 1, art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.).

UZASADNIENIE

Ad. 1. W trakcie kontroli przeprowadzonej w Starostwie Powiatowym w Tarnowskich Górach stwierdzono, że zostało wprowadzone w życie Zarządzenie nr 26/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 28 lutego 2005 r. w sprawie ustalania zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego, zmienione następnie Zarządzeniem nr 7/2005 Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach z dnia 31 stycznia 2007 r. Zarządzenie określa m.in. wysokość funduszu premiowego, rodzaj nagród i wyróżnień, jakie mogą być przyznane pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, jak również okoliczności, jakie powinny być brane pod uwagę przy składaniu wniosku o udzielenie wyróżnienia oraz nagrody. Z § 3 Zarządzenia nr 26/2005 (zmienionego Zarządzeniem nr 7/2007) wynika również, że decyzję w sprawie przyznania nagród podejmuje Starosta Powiatu Tarnogórskiego, natomiast podstawą do udzielenia wyróżnień oraz nagród jest, w myśl § 4 tego Zarządzenia, pisemny wniosek Naczelnika Wydziału zaakceptowany przez Członka Zarządu bezpośrednio nadzorującego wydział.

Z treści powołanych Zarządzeń wynika także, że podstawą ich wydania był art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.) oraz § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. Nr 146, poz. 1223 z późn. zm.).

Na gruncie ustalonego w trakcie kontroli stanu faktycznego najistotniejsze znaczenie ma charakter prawny ww. Zarządzeń, które zostały oparte na dwóch podstawach prawnych. Pierwszą z nich stanowi art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.), który stanowi, że Starosta organizuje pracę zarządu powiatu i starostwa powiatowego, kieruje bieżącymi sprawami powiatu oraz reprezentuje powiat na zewnątrz. Drugą podstawą prawną jest natomiast § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania

pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. Nr 146, poz. 1223 z późn. zm.). Przepis ten stanowi z kolei, że w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji kierownika urzędu. Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie art. 3 i 6, art. 20 ust. 2 i art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.).

Tak więc Starosta Powiatu Tarnogórskiego, będący dysponentem funduszu nagród, ustalił zasady przyznawania tego świadczenia.

O statusie prawnym ww. Zarządzeń nie może jednak decydować wyłącznie art. 34 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym. A zatem nie można uznać, że dotyczą one jedynie organizacji pracy Starostwa, i że nie nakładają na pracodawcę określonych obowiązków w zakresie stosowania trybu nagradzania pracowników. Nie można bowiem pominąć w tym zakresie woli samego pracodawcy, której wyrazem są podejmowane przez niego działania dotyczące zmiany zasad nagradzania pracowników, ustalonych w Zarządzeniach. Jako przykład można podać pismo z dnia 26 sierpnia 2008 r., skierowane do Przewodniczącej Zarządu MOZ NSZZ „Solidarność” Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach, przekazujące projekt nowego „Zarządzenia Starosty Powiatu Tarnogórskiego w sprawie ustalenia zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania oraz wyboru” w celu uzgodnienia jego treści. W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy, jak również przepisów ustawy z dnia 28 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), uzgodnieniu podlegają regulaminy. Kolejną przesłanką, określającą charakter prawny powołanych Zarządzeń, jest ich treść. Zarządzenia te ustalają bowiem m.in. zasady przyznawania nagród (świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy) dla pracowników Starostwa Powiatowego. Przepisy prawa pracy przewidują możliwość wewnątrzzakładowego określania zasad przyznawania świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy jedynie w formie regulaminów. A zatem określone przez pracodawcę zasady nagradzania należałoby traktować jako regulamin nagród, który może być zmieniony wyłącznie w przewidzianym przepisami trybie, wprowadzony w życie zarządzeniami pracodawcy. Poprzednio obowiązująca ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.), jak również przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. z 2005 r. Nr 146, poz. 1223 z późn. zm.) nie przewidywały obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania. Zasady wynagradzania pracowników samorządowych określały bowiem przepisy ustalone przez powołany do tego organ – tj. Radę Ministrów. Nie można jednak negować mocy wiążącej ustalonych przez pracodawcę zasad przyznawania nagród, skoro rozporządzenie Rady Ministrów, z uwagi na charakter prawny nagrody, takich zasad nie określiło, stanowiąc jedynie, iż dysponentem funduszu nagród jest kierownik urzędu. Starosta Powiatu Tarnogórskiego skorzystał zatem z przysługujących mu uprawnień decyzyjnych i ustalił, oraz wprowadził w życie, zasady przyznawania tego świadczenia.

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W świetle § 1 tego artykułu prawem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy są zatem:

- 1) przepisy, które stanowią źródła powszechnie obowiązujące, na podstawie art. 87 Konstytucji: przepisy zawarte w ustawach – w Kodeksie pracy i innych ustawach określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,
- 2) przepisy wykonawcze do tych ustaw, zawarte w rozporządzeniach wydanych na podstawie szczegółowego upoważnienia udzielonego w ustawie i w celu jej wykonania umocowanym do tego organom: Radzie Ministrów, Prezesowi Rady Ministrów i ministrom,
- 3) postanowienia zawarte w aktach nie będących według art. 87 Konstytucji źródłami prawa powszechnie obowiązującego, a mianowicie: w układach zbiorowych pracy, opartych na

ustawie porozumieniach zbiorowych, regulaminach i statutach, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Postanowienia zamieszczone w aktach wymienionych w pkt 3 (układach zbiorowych pracy, regulaminach i statutach) są źródłem praw i obowiązków podmiotów objętych ich treścią. Nie są źródłami prawa powszechnie obowiązującego, lecz stanowią podstawę regulacji praw i obowiązków stron w stosunkach pracy w konkretnych zakładach pracy.

Jak już zaznaczono, wymienione przepisy prawa pracy nie nakładały na pracodawców sfery samorządowej obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania. Skoro jednak pracodawca ustalił zasady przyznawania nagród, będących świadczeniami pieniężnymi wynikającymi ze stosunku pracy, należy uznać, że zasady te stanowią element warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą i w tym zakresie noszą cechy regulaminu wynagradzania. W konsekwencji zostały oparte na ustawie i tym samym stanowią przepis prawa pracy, który jest wiążący dla stron stosunku pracy, w tym pracodawcy.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. Nr 146, poz. 1223, z późn. zm.) zostały uchylone z dniem 1 kwietnia 2009 r. na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398). Fakt, iż przedmiotowe Zarządzenia zostały oparte na § 13 uchylonego rozporządzenia nie pozbawia ich treści mocy obowiązującej, albowiem ustalone zasady nagradzania zostały wprowadzone w życie. Tym samym obowiązują do czasu ich skutecznej zmiany, dokonanej w przewidzianym przepisami pracy trybie.

Należy również zwrócić uwagę na treść opinii prawnej dotyczącej mocy obowiązującej ww. Zarządzeń, przedstawionej w trakcie kontroli. W ww. opinii wyrażono pogląd, że zasady ujęte w Zarządzeniach nadal obowiązują. Ponadto stwierdzono (cyt.): „Wskazując na powyższe, stosując przez analogię wprowadzenia w życie regulaminów pracy i wynagradzania, wobec faktu podania do wiadomości w sposób przyjęty zwyczajowo w Starostwie treści zarządzenia ustalającego prawa pracowników Starostwa Powiatowego z lutego 2005 r. stwierdzić należy, że zasady te z 2005 r. obowiązują”.

W § 4 zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla pracowników Starostwa Powiatowego zawarte jest postanowienie, że podstawą do udzielenia m.in. nagród jest pisemny wniosek Naczelnika Wydziału zaakceptowany przez Członka Zarządu bezpośrednio nadzorujący dany wydział. W trakcie kontroli stwierdzono przypadki, gdy o przyznanie nagrody pracownikowi, którego bezpośrednim przełożonym był naczelnik wydziału, nie wnioskował naczelnik, lecz np. członek zarządu nadzorujący wydział lub osoba będąca przewodniczącym komisji inwentaryzacyjnej. Zastrzec przy tym należy, że inspektor pracy nie podważa uprawnień kierownika urzędu w zakresie decyzyjności przyznawania nagród. Niniejszy wniosek odnosi się wyłącznie do trybu przyznania tego świadczenia. Pomijanie bezpośredniego przełożonego pracownika w trakcie procedury przyznawania nagród nie jest zgodne z określonymi przez samego przecież kierownika urzędu zasadami ich przyznania.

Zaznaczyć przy tym trzeba, że zgodnie z § 25 Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego naczelnicy wydziałów uprawnieni są do wnioskowania w sprawie wyróżnień pracowników wydziału.

Dodać również należy, że w ocenie inspektora pracy tryb przyznawania nagród powinien być ustalony w taki sposób, aby procedura przyznania nagród nie budziła wątpliwości zarówno u pracodawcy, jak i związków zawodowych – tym bardziej, że zgodnie z art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458) regulamin wynagradzania może określić warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania m.in. nagród innych, niż nagroda jubileuszowa.

Ad. 2. Z przedstawionego w trakcie kontroli dokumentu pn. „Zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika” Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej wynika, że w pkt III.1 pn. „Szczegółowy zakres obowiązków służbowych” wymieniono z nazwy placówki, przypisanych do bieżących spraw Wydziału, koordynowanych przez Naczelnika. Jednocześnie Naczelnik Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach w oświadczeniu z dnia 26 maja 2009 r., przekazanym pracodawcy wraz z protokołem kontroli, a stanowiącym załącznik nr 5 do tego protokołu podał, że (cyt.) „Ponadto

stwierdzam, że od momentu powstania, tj. od 1 grudnia 2008 r. do dnia dzisiejszego wykonuję zadania związane z funkcjonowaniem i nadzorowaniem Powiatowego Zespołu Obsługi Finansowej w Tarnowskich Górach, czego nie uwzględnia zarówno Regulamin Organizacyjny Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach, jak i „Zakres obowiązków służbowych i odpowiedzialności pracownika dla Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej”.

Kierując do pracodawcy niniejszy wniosek, inspektor pracy zważył, co następuje.

Zgodnie z § 19 pkt 2, 3 i 4 Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach: szczegółowy zakres obowiązków i odpowiedzialności m.in. naczelników wydziałów, zastępców naczelników wydziałów określa Starosta, po uzyskaniu opinii Wicestarosty, Członka Zarządu, Sekretarza lub Skarbnika nadzorującego działalność wydziału; pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem przyjęcie powierzonego zakresu czynności; zakres czynności podlega włączeniu do akt osobowych pracownika. W myśl § 21 pkt 1 i 2 Regulaminu Organizacyjnego: naczelnicy wydziałów, w powierzonym im zakresie, prowadzą sprawy związane z realizacją zadań oraz kompetencji Zarządu i Starosty; naczelnicy wydziałów odpowiadają wobec nadzorującego ich Członka Zarządu, Wicestarosty, Starosty i Zarządu za prawidłowe i zgodne z przepisami wykonywanie zadań i otrzymanych poleceń służbowych.

Na gruncie przepisów prawa pracy pisemny zakres czynności (obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z umowy o pracę, ma istotne znaczenie formalnoprawne. Wykaz czynności konkretyzuje bowiem rodzaj pracy pracownika.

W trakcie kontroli stwierdzono, że w dokumencie pn. „Zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika” Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej znajduje się, w pkt III.1 „Szczegółowy zakres obowiązków służbowych”, zapis, z którego wynika, iż do obowiązków Naczelnika należy terminowe i zgodne z prawem koordynowanie bieżących spraw Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej wynikających z aktualnego funkcjonowania wymienionych w tym punkcie placówek. Pkt III.7. zakresu czynności nakłada z kolei na Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej obowiązek koordynowania prac związanych z bieżącym nadzorem nad działalnością szkół i placówek w zakresie spraw organizacyjnych i finansowych. Do dnia kontroli zakres obowiązków Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej nie został uzupełniony o placówkę pod nazwą „Powiatowy Zespół Obsługi Finansowej w Tarnowskich Górach”.

Mając na uwadze to, iż pracodawca w pisemnym zakresie obowiązków w sposób szczegółowy określił wykaz placówek, których funkcjonowanie należy do działalności tego Wydziału, koordynowanej przez Naczelnika, koniecznym jest dokonanie stosownej aktualizacji tego zapisu. Właściwie sporządzony „Zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika” Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej wpływa również na konkretyzację pracy pozostałych pracowników tego Wydziału, ponieważ w zakresach czynności pracowników, np.

„w pkt III podano, iż do jej szczegółowego zakresu obowiązków służbowych należy, przykładowo „Wykonywanie czynności związanych z bieżącym nadzorem szkół i placówek oświatowych w zakresie spraw administracyjnych”; w zakresie czynności

również w pkt III.1 podano, iż do jej obowiązków należy „prowadzenie spraw osobowych kadry kierowniczej szkół i placówek prowadzonych przez Powiat Tarnogórski”. Skoro zatem do obowiązków Naczelnika Wydziału Edukacji i Kultury Fizycznej należy terminowe i zgodne z prawem koordynowanie bieżących spraw Wydziału wynikających z aktualnego funkcjonowania placówek, a nadto, jak podano w pkt III.11 zakresu obowiązków, kontrola wykonywanych zadań przez podległych pracowników pod względem rzetelności, celowości i terminowości, uznać należy, iż aktualizacja wykazu placówek, o których mowa, jest konieczna. Konieczność aktualizacji zakresu czynności wynika także z art. 94 ust. 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca obowiązany jest zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach i ich podstawowymi uprawnieniami. To samo dotyczy każdej późniejszej zmiany w przedmiocie obowiązków pracowniczych.

Ad. 3. Przeprowadzona kontrola wykazała, że pan _____ jest obecnie zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Edukacji i Kultury Fizycznej; poprzednio był zatrudniony, w tym samym wydziale, jako inspektor. Ustalono, że pracownik został zapoznany z zakresem obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności, sporządzonych dla stanowiska „inspektor”; zakres obowiązków został przez pracownika odebrany w dniu 4 sierpnia

2008 r. Stwierdzono, że pracodawca do dnia rozpoczęcia kontroli nie doręczył pracownikowi aktualnego zakresu obowiązków, tj. obowiązków związanych z wykonywaniem pracy na stanowisku głównego specjalisty.

Z art. 94 pkt 1 Kodeksu pracy wynika, że przed rozpoczęciem pracy pracownik powinien zostać należycie poinstruowany w przedmiocie zakresu i sposobu powierzonych zadań; to samo dotyczy każdej późniejszej zmiany w przedmiocie obowiązków pracowniczych. Pracodawca opracowuje zakresy obowiązków w formie pisemnej. Z tych względów koniecznym jest zapoznanie pracownika z aktualnym, pisemnym zakresem obowiązków, związanych z pracą na stanowisku głównego specjalisty.

Ad.4. W trakcie przeprowadzonej kontroli stwierdzono, że w Starostwie Powiatowym w Tarnowskich Górach obowiązuje Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzony Zarządzeniem Nr 34/2007 z dnia 14.05.2007 r. Starosty Powiatu w Tarnowskich Górach. Przede wszystkim należy podkreślić, że zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 237, z późn. zm.) przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Trudno zatem uznać za zgodny z ww. przepisem zapis, ujęty w § 1 pkt II.1 regulaminu, z którego wynika, że z funduszu finansowane są imprezy okolicznościowe. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu oraz dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Zgodnie z definicją działalności socjalnej, obejmuje ona usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form krajowego wypoczynku, działalność kulturalno-oświatową, sportowo-rekreacyjną, udzielanie pomocy materialnej (rzeczowej lub finansowej), a także zwrotną lub bezzwrotną pomoc na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. W tej definicji nie mieści się finansowanie imprez okolicznościowych. Oczywiście przepisy ustawy nie zakazują udzielania osobom uprawnionym pomocy materialnej w formie dofinansowania, ale jedynym kryterium jej przyznania może być sytuacja życiowa, rodzinna i materialna danej osoby. Tymczasem zapis ujęty w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odnoszący się do finansowania imprez okolicznościowych wskazuje na to, że przedmiotem finansowania jest sama impreza okolicznościowa. Przepisy ustawy nie przewidują także możliwości wprowadzenia sankcji, o której mowa w § 1 pkt IV.7 regulaminu polegającej na tym, że osoba uprawniona, która w przypadku podania nieprawdziwych danych, nie będzie uwzględniana przy rozpatrywaniu wniosku o świadczenie socjalne w okresie kolejnych dwóch lat. Ponadto w § 1 pkt III.1 Regulaminu nie podano, że ze świadczeń funduszu mogą korzystać pracownicy zatrudnieni w Starostwie na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub na zastępstwo. Obowiązujący w Starostwie Powiatowym w Tarnowskich Górach Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zawiera szereg luk lub też zapisów niejednoznacznych, budzących wątpliwości interpretacyjne. I tak, z § 1 pkt IV.5 Regulaminu wynika, że podstawą do obliczenia wysokości świadczeń z ZFŚS stanowi średni przychód (z ostatnich 3-ch miesięcy poprzedzających złożenie wniosku) przypadający na osobę w gospodarstwie domowym wykazany w oświadczeniu osoby uprawnionej. Za przychód gospodarstwa domowego uznaje się wszelkie przychody osób zamieszkujących razem i utrzymujących się wspólnie, z uwzględnieniem rozdz. III ust. 2, podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych... Natomiast w § 1 pkt IV.8 podano, że dofinansowanie dla pracowników z okazji świąt jest rozdzielane po złożeniu przez pracownika oświadczenia o osiąganych dochodach (wzór – załącznik nr 1), zgodnie z załącznikiem nr 5 do regulaminu – pkt 3, bez doprecyzowania z jakiego okresu ma być podane ww. oświadczenie. Wątpliwości interpretacyjne budzi również § 1 pkt V.1 regulaminu, zgodnie z którym strony regulaminu uznały za celową realizację swoich uprawnień poprzez Komisję Socjalną w składzie 3 przedstawicieli delegowanych przez działającą w zakładzie organizację związkową, uprawnionych do zajmowania stanowiska w jej imieniu i 3 przedstawicieli delegowanych przez Pracodawcę, uprawnionych do zajmowania stanowiska w jego imieniu. W zapisach obowiązującego w Starostwie Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych brak jest zapisów, ilu minimum członków z 6 osobowego składu Komisji Socjalnej musi brać udział w posiedzeniu, aby ustalenia z tego posiedzenia były ważne i

obowiązujące. I tak w trakcie kontroli ustalono, że Starosta odmówił zatwierdzenia protokołu z posiedzenia Komisji Socjalnej sporządzonego dnia 23.04.2009 r. W posiedzeniu tym uczestniczyło 3 członków komisji (). Komisja w ww. składzie postanowiła, że z powodu braku kworum nie podejmie czynności. Starosta nie zatwierdził ww. protokołu, a w skierowanym do Komisji Socjalnym piśmie z dnia 05.05.2009 r., znak: EBK.0716-96/09 podał następujące przyczyny niezatwierdzenia przedmiotowego protokołu (cyt.) „Zgodnie z definicją – kworum oznacza, że co najmniej połowa członków ustawowego składu organu jest obecna. Komisja socjalna liczy 6 osób, a więc kworum stanowią 3 osoby”. Brak w regulaminie precyzyjnych zapisów w zakresie ustalenia minimalnej liczby członków komisji biorących udział w posiedzeniu, aby ustalenia z tego posiedzenia były ważne i obowiązujące, może utrudniać działalność socjalną.

Ad. 5. W trakcie kontroli ustalono, że z wynagrodzenia za pracę pracowników, którzy zgłosili chęć zakupu miesięcznych biletów do „Parku Wodnego” w Tarnowskich Górach potrącane są koszty zakupionych biletów. Pracownicy zadeklarowali chęć zakupu biletów w określonej przez siebie liczbie, potwierdzając to na >Deklaracji zakupu biletów do „Parku Wodnego”<. Na zbiorczej deklaracji znajduje się klauzula „Zgadzam się na potrącanie należności za bilety comiesięcznie z pensji”. Ww. klauzula jest traktowana jako zgoda pracowników, ujętych w deklaracji, na potrącenie z wynagrodzenia określonej należności. Taka forma wyrażonej zgody na potrącanie z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy nie wyczerpuje jednak warunków formalnych zgody pracownika, o której mowa w art. 91 § 1 Kodeksu pracy. Zgoda pracownika na potrącenie wierzytelności jest bowiem jego jednostronnym oświadczeniem woli składanym pracodawcy. Umieszczenie klauzuli na zbiorczej deklaracji, na której pracownicy podpisem potwierdzają jedynie wskazaną przez siebie liczbę biletów, z których będą korzystać, nie stanowi właściwej formy oświadczenia woli (zgody pracownika).

Ad. 6. W trakcie kontroli stwierdzono, że w 2009r. w ramach działalności socjalnej kupowane są bilety wstępu do „Parku Wodnego”. Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach zawarło umowę nr P-024/2009 z Agencją Inicjatyw Gospodarczych S.A. w Tarnowskich Górach, dotyczącą warunków oraz zasad korzystania przez Starostwo z urządzeń „Parku Wodnego” w Tarnowskich Górach. W § 2 przedmiotowej umowy znalazł się zapis, iż (cyt.)... „Strony zgodnie postanawiają, iż okresie obowiązywania umowy Kupujący zobowiązany jest do zakupu minimum 500 sztuk biletów wstępu do Parku Wodnego w Tarnowskich Górach w każdym miesiącu okresu obowiązywania umowy”. W umowie ustalono również warunki cenowe zakupu biletów wstępu (w zależności od dnia tygodnia) oraz warunki udostępniania tych biletów osobom uprawnionym. Umowa ta została zawarta na czas określony od 01.02.2009 r. do 31.12.2009 r. Zakup biletów jest realizowany ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracownicy, którzy zadeklarowali chęć korzystania z biletów (podając określoną liczbę biletów, z których będą korzystać), zwracają następnie funduszowi socjalnemu koszty, jakie fundusz poniósł, w związku z zakupem biletów (proporcjonalnie do liczby biletów, zakupionych na rzecz danego pracownika). Zwrot kosztów następuje poprzez potrącenie odpowiedniej kwoty z wynagrodzenia danego pracownika.

W opisanej sytuacji nie doszło zatem do finansowania działalności socjalnej, ponieważ koszty poniesione przez fundusz są przez pracowników w całości zwrócone.

Taki sposób działania nie jest zgodny z celem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, określonym w art. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm). Zgodnie z tym przepisem zakładowy fundusz socjalny jest przeznaczany na dofinansowanie działalności socjalnej, a ponadto – w myśl art. 8 ust. 1 tej 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.

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.

[IT]

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

[Podpis]

inspektor pracy

(podpis i pieczęć inspektora pracy)