



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Roman Giedrojc

GABINET MARSZAŁKA SENATU
sekretariat Wicemarszałek Senatu RP

Wpłynęło dn. 28.11.2016 r.
Nr. MK/1800
Podpis [Signature]

Warszawa, 23 listopada 2016 r.

GKW-546-4604-60(2)/2016

SEKRETARIAT
Biuro Prac Senackich
Wpłynęło dn. 28.11.16
nr. [Signature] podpis [Signature]

Pani
Maria Koc
Wicemarszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Stanisław Paweł Marszałek

Odpowiadając na Pani pismo z 21 października 2016 r., znak: BPS/043-27-581/16, do którego zostało załączone Oświadczenie złożone przez Pana Senatora Marka Martynowskiego na 27 posiedzeniu Senatu 18 października 2016 r., dotyczące sposobu przeprowadzenia kontroli w

Sp. z o.o. w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, uprzejmie informuję, co następuje.

Z ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie wynika, że kontrola w

Sp. z o.o. z siedzibą w [] przy ul. [], przeprowadzona została przez Panią R [] W [], inspektora pracy, w okresie od 9 do 29 września 2016 r. Kontrola dotyczyła wybranych zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym przestrzegania przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Inspektor pracy ustaliła między innymi, że Panu J [] P [] doręczono 3 czerwca 2016 r., za pośrednictwem poczty, oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pan J [] P [] zatrudniony był w ww. Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i został odwołany ze stanowiska Prezesa Zarządu Spółki uchwałą Rady Nadzorczej z 30 marca 2016 r. Z ustaleń zawartych w protokole kontroli oraz załączników stanowiących składową część protokołu kontroli wynika, że w dniu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 3 czerwca 2016 r., Pan J [] P [] był niezdolny do pracy z powodu choroby. Do protokołu kontroli załączono między innymi zaświadczenie lekarskie wystawione 30 maja 2016 r., potwierdzające niezdolność do pracy Pana J [] P [] od 31 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. Na druku zwolnienia lekarskiego znajdowała się adnotacja,

że wpłynęło 3 czerwca 2016 r. o godz. 10³⁰. Adnotacja zawierała podpis i pieczętkę Pani D Z , Zastępcy Dyrektora i jednocześnie Głównego Księgowego

Sp. z o.o. Z zastrzeżeń do protokołu kontroli z dnia 28 września 2016 r. (załącznik nr 18 do protokołu kontroli) złożonych przez Pana K W , Prezesa Zarządu Spółki wynika między innymi, że „w okresie od 31 maja 2016 r. do 3 czerwca 2016 r. do godz. 10:30 (odpowiednio: wtorek – piątek) J. P nie dostarczył żadnej informacji tak pisemnej jak i ustnej o prolongowaniu przebywania przez niego na kolejnym zwolnieniu lekarskim, który to fakt Pracodawca zgodnie z prawem wykorzystał, by skutecznie doręczyć Pracownikowi wypowiedzenie”.

Zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632), w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. W świetle cytowanego przepisu oraz zastrzeżeń do protokołu kontroli złożonych przez Pana K W „, zasadne jest stwierdzenie, że Pan J. P mógł nie dopełnić podstawowego terminu usprawiedliwienia nieobecności w pracy w drugim dniu nieobecności. W tym miejscu można przytoczyć sentencję wyroku Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2004 r. (sygn. akt I PK 639/03), zgodnie z którą „Pracownik powinien z własnej inicjatywy w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy, a nie wywiązać się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego”.

Z załączonych do protokołu kontroli dokumentów wynika, że Pan J P wystąpił do Sądu Rejonowego w Płocku z pozwem między innymi o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sąd Rejonowy w Płocku postanowieniem z 28 lipca 2016r., sygn. akt IV P 277/16 skierował strony do mediacji.

Inspektor pracy biorąc pod uwagę całokształt okoliczności, w tym zarówno okoliczności przemawiające na korzyść, jak i na niekorzyść pracodawcy i pracownika, wszczął postępowanie w sprawie o wykroczenie przeciwko prawom pracownika przeciwko Panu K W i skierował w październiku 2016 r. do Sądu Rejonowego w , Wydział II Karny, wniosek o ukaranie w zakresie popełnienia przez

ww. obwinionego wykroczenia z art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy, w związku z art. 41 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Przepis ten sankcjonuje czyny polegające na rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, albo bez wypowiedzenia w sposób sprzeczny z zasadami określonymi między innymi w art. 32, art. 33, art. 41, art. 52, art. 53, art. 177 Kodeksu pracy. Techniczno-prawnie art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy jest typowym przepisem blankietowym. Znamiona czynu zabronionego są bowiem wskazane w innym przepisie lub akcie normatywnym niż ten, który zawiera normę sankcjonującą. Istotne jest, że nie każde naruszenie przepisów prawa pracy regulujących zasady rozwiązywania stosunków pracy jest penalizowane. Dotyczy to tylko tych przypadków, w których naruszenie przepisów następuje w sposób rażący. Zwrot „w sposób rażący” jest zwrotem niedookreślonym, skonkretyzowanym w doktrynie i w orzecznictwie. Przyjmuje się zatem, że przez rażące naruszenie prawa pracy, o jakim mowa w art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy, należy rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne” (cytat z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., sygn. akt II KK 222/04).

W niniejszej sprawie nie sposób jednoznacznie stwierdzić, czy pracodawca naruszył art. 41 Kodeksu pracy w sposób rażący czy nie, zatem rozstrzygnięcie należało pozostawić do oceny właściwego sądu. W przypadku Pana K W (osoby odpowiedzialnej za sprawy pracownicze w Spółce), inspektor pracy kierując do sądu wniosek o ukaranie, dał obwinionemu możliwość złożenia wyjaśnień i innych dowodów przed sądem, które mogą być uwzględnione i mogą mieć istotne znaczenie oraz wpływ na ustalenie winy, jak i wymiar kary. Tylko sąd posiada możliwość zastosowania nadzwyczajnego złagodzenia kary lub w ogóle odstąpienia od wymierzenia kary. Uprawnień takich nie posiada inspektor pracy.

Uprzejmie informuję Panią Marszałek, że art. 18 ust. 1 pkt 4 a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 640 ze zm.), uprawnia Głównego Inspektora Pracy do sprawowania ogólnego nadzoru tylko nad postępowaniem mandatowym w sprawach o wykroczenia. Zastosowanie przez inspektora pracy w analizowanym przypadku postępowania mandatowego wskazującego w sposób bezsporny na winę Pana K W byłoby nieprawidłowe, wobec wymienionych w niniejszym piśmie argumentów przemawiających za niejednoznacznym charakterem „rażącego naruszenia prawa pracy”.

Z Oświadczenia złożonego przez Senatora Marka Martynowskiego na 27 posiedzeniu Senatu 18 października 2016 r., wynika również, że inspektor pracy nie odniosła się do zgłoszonych przez K W „ Prezesa Zarządu W Sp. z o.o. zastrzeżeń do protokołu kontroli z 28 września 2016 r. Jak ustalono, inspektor pracy załączyła ww. zastrzeżenia do protokołu kontroli, w formie załącznika nr 18. Zostały one w części uwzględnione i w konsekwencji, inspektor pracy uzupełniła w tym zakresie protokół kontroli. Odpowiedź na złożone zastrzeżenia została doręczona Panu K W 29 września 2016 r. i dołączona do protokołu kontroli jako załącznik nr 19.

Odnosząc się do zawartej w Oświadczeniu Pana Senatora kwestii zgłoszenia się przez Pana J. P. w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, do konkursu na funkcję Prezesa W należy podkreślić, że wspomniana informacja została zawarta w protokole kontroli. Niemniej, Państwowa Inspekcja Pracy nie jest organem właściwym do rozstrzygnięcia w zakresie prawidłowości wykorzystania przez pracownika zwolnień lekarskich, bowiem zgodnie z art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Organem właściwym, do którego

Sp. z o.o. może wystąpić z zapytaniem w tej sprawie, jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Płocku.

Ławry Dyrjan Szamb,
Roman Oredziej