

Zapraszamy do

PREZYDENT MIASTA
KOŁOBRZE 2020
BAK.1711.6.2020.K
Anna Młeczewska

Zapraszamy do

ZASTĘPCA PREZYDENTA
ds. społecznych
Kołobrzeg, 25 maja 2020 r.
Ilona Grędas-Wójtowicz

SPRAWOZDANIE z pozaplanowej kontroli przeprowadzonej w Regionalnym Centrum Kultury w Kołobrzegu

Jednostka kontrolowana: Regionalne Centrum Kultury ul. Solna 1, 78-100 Kołobrzeg.

Temat kontroli: Sporządzenie informacji dla Prezydenta Miasta w zakresie ustalenia, czy pracownicy jednostki, którzy w kwietniu 2020 r. przebywali na zwolnieniu lekarskim byli zobowiązani przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej, tj. realizacji zadań i obowiązków określonych w umowie o pracę.

Kontrolę przeprowadził: Sławomir Dassow – Kierownik Biura Audytu i Kontroli, na podstawie upoważnienia Nr BPM.0052.63.2020.VI z dnia 05 maja 2020 roku wydanego przez Prezydenta Miasta Kołobrzeg.

Termin przeprowadzania czynności kontrolnych. Czynności kontrole przeprowadzono w dniach 7, 8, 11 i 12 maja 2020 roku. Ogółem czynności kontrolne trwały 4 dni robocze.

Kontrolę przeprowadzono w trybie i na zasadach określonych w § 14 Załącznika Nr 1 do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 40/20 Prezydenta Miasta Kołobrzeg z dnia 28 kwietnia 2020 roku, w sprawie regulaminu przeprowadzania kontroli w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezydenta Miasta, w Urzędzie Miasta Kołobrzeg oraz w spółkach kapitałowych, w których Gmina Miasto Kołobrzeg posiada udziały lub akcje.

Okres objęty kontrolą. Kontrolą objęto w szczególności dokumentację z okresu kwietnia 2020 r.

I. USTALENIA OGÓLNOORGANIZACYJNE

1. Regionalne Centrum Kultury (w skrócie RCK) jest samorządową instytucją kultury prowadzoną przez Gminę Miasto Kołobrzeg i działającą na podstawie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194) oraz statutu nadanego Uchwałą Nr XIII/171/19 Rady Miasta Kołobrzeg z dnia 10 września 2019 roku w sprawie nadania nowego statutu samorządowej instytucji kultury - Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzeg im. Zbigniewa Herberta (Dz. Urz. Woj. Zach. z 2019 roku, poz. 5038). Zgodnie z § 7 ust. 5 Statutu, Dyrektor jest przełożonym pracowników Centrum i wykonuje za pracodawcę wobec nich czynności z zakresu prawa pracy.
2. Zarządzeniem nr 139/19 Prezydenta Miasta Kołobrzeg z dnia 11 grudnia 2019 roku zaopiniowano Regulamin Organizacyjny Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzegu. Regulamin zawiera następujące regulacje, które przedmiotowo dotyczą obszaru poddawanego kontroli:

2.1. Zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 4, Dyrektor jednostki odpowiada w szczególności za odpowiednie warunki pracy, przestrzeganie przepisów BHP, zabezpieczenie ppoż. oraz inne zadania wynikające z przepisów szczególnych. Zgodnie z ust. 3 ww. paragrafu, Dyrektor jest pracodawcą i bezpośrednim przełożonym wszystkich pracowników Centrum.

3. W okresie poddanym kontroli, funkcję Dyrektora jednostki pełnił pan Maciej Fortuna powołany na to stanowisko Zarządzeniem Nr 56/20 Prezydenta Miasta Kołobrzeg z dnia 1 kwietnia 2020 roku w sprawie powołania dyrektora Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzegu im. Zbigniewa Herberta¹.

4. Na podstawie informacji uzyskanych od Dyrektora jednostki ustalono, że w kwietniu 2020 roku na zwolnieniach lekarskich przebywało ogółem 6 pracowników. Były to zarówno krótkotrwałe zwolnienia (kilkudniowe), jak również zwolnienia trwające około 1 miesiąca.

5. W związku z panującą obecnie w kraju sytuacją związaną z COVID-19 oraz mając na uwadze zakres przedmiotowy kontroli, czynności kontrolne, w tym w szczególności pozyskiwanie materiałów kontroli odbywało się za pośrednictwem poczty elektronicznej. We wstępnej fazie kontroli ustalono z Dyrektorem RCK, że w razie konieczności czynności mogą być prowadzone bezpośrednio w jednostce. Na etapie prowadzenia kontroli taka konieczność nie występowała. Dyrektor udostępnił niezbędne dokumenty i informacje oraz składał stosowne wyjaśnienia. Wyjaśnienia złożyła również Zastępca Prezydenta ds. Społecznych, Pani Ilona Grędas-Wójtowicz. Podczas kontroli Dyrektor RCK wystąpił (z własnej inicjatywy) do części pracowników, którzy w kwietniu br. przebywali na zwolnieniach lekarskich o złożenie oświadczenia w przedmiocie tego, iż w trakcie jak przebywali na zwolnieniu lekarskim nikt z przełożonych się z nimi nie kontaktował i nie wydawał im poleceń służbowych².

6. Wszystkie czynności kontrolne zostały udokumentowane i stanowią akta bieżące kontroli, str. nr 1-333.

II. WNIOSKI KOŃCOWE.

Reasumując, w ocenie kontrolującego w kwietniu 2020 r. jeden z pracowników przebywających na zwolnieniu lekarskim był zobowiązany przez pracodawcę do realizacji zadań, obowiązków wynikających z charakteru pracy, jaki wykonuje na rzecz RCK. Realizacja pracy odbywała się za zgodą i przyzwoleniem Dyrektora RCK - pracodawcy, a co najmniej w kilku przypadkach na Jego polecenie. Dyrektor RCK wskazuje Zastępcę Prezydenta ds. Społecznych, jako osobę, która mogła wydawać bezpośrednio polecenia temu pracownikowi. Nie zostało to jednak potwierdzone ani w złożonych przez Panią

¹ Pan Maciej Fortuna powołany został na stanowisko Dyrektora RCK na okres od 1 kwietnia 2020 r. do 31 marca 2025 r.

² Oświadczenia takie złożyło 3 pracowników, którzy już wrócili do pracy. W stosunku do jednego pracownika oświadczenie o nie wydawaniu poleceń i nie kontaktowaniu się z pracownikiem złożył jego bezpośredni przełożony.

Grędas-Wójtowicz wyjaśnieniach, ani w udostępnionej dokumentacji. Istotne jest to, że zobowiązując pracownika do świadczenia pracy podczas gdy przebywa on na zwolnieniu lekarskim, pracodawca naraża go na pogorszenie stanu zdrowia, a tym samym wydłużenie nieobecności w pracy, oraz utratę prawa do zasiłku chorobowego³.

Zgodnie z obowiązującym prawem oraz orzecznictwem sądowym niedopuszczalnym jest wykonywanie przez pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim jakichkolwiek czynności mających charakter zarobkowy. Najistotniejszymi w ocenie kontrolującego przepisami prawa, które należałoby tutaj przytoczyć są przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.), w tym w szczególności art. 211 pkt 5 („Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich”), w związku z art. 100 § 2 pkt 3 tej ustawy („Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych”). Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim, powinien tak spędzać czas by jak najszybciej odzyskać pełną zdolność do wykonywania obowiązków pracowniczych. Przytoczyć należy również Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r. – sygn. akt I PKN 44/00, w którym w jednej z tez wskazuje się, że „Podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca, bez swojej wiedzy i zgody, uzyskał przy okazji korzyść majątkową”.

Zakaz wykonywania pracy zarobkowej dotyczy zarówno pracy wykonywanej z „inicjatywy” pracownika, jak i na polecenie pracodawcy. Pracodawca nie ma prawa zobowiązywać pracownika do wykonywania jakichkolwiek obowiązków podczas gdy ten przebywa na zwolnieniu lekarskim. Dopuszczając się takich czynów narusza w szczególności przepisy prawa pracy, które zobowiązują go między innymi do: *organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy* (art. 94 pkt 2 i 4 ustawy Kodeks pracy) – trudno jest bowiem uznać, że zobowiązując do pracy osobę, która do tej pracy jest nie zdolna (zgodnie z orzeczeniem lekarskim), pracodawca zapewnia osiągnięcie wysokiej wydajności i należytej jakości pracy czy bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Przytoczyć również należy art. 8 ustawy Kodeks pracy, zgodnie z którym „*Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem*

³ Art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”.

Zebrany podczas kontroli materiał wskazuje, iż w kwietniu 2020 r. występowała w RCK sytuacja, gdzie pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim wykonywał na rzecz pracodawcy pracę zarobkową wynikającą ze stosunku pracy. Kwestia ta dotyczy jednej osoby. W ocenie kontrolującego przeanalizowana dokumentacja pozwala na postawienie wniosku, że pracownik podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim wykonywał na rzecz pracodawcy zadania/obowiązki za wiedzą i pełnym przyzwoleniem Dyrektora RCK. Udostępnione materiały wykazują, iż występowały przypadki, gdzie realizowanie przez pracownika określonych zadań odbywało się na prośbę/dyspozycję wydaną przez Dyrektora RCK. O powyższym świadczy zarówno udostępniona kontrolującemu dokumentacja, jak i stanowisko złożone przez Dyrektora w ramach kwestionariusza wypełnionego na potrzeby kontroli. Mianowicie kontrolujący wystąpił do Dyrektora RCK o podanie „*czy w stosunku do pracowników, którzy w kwietniu br. przebywali na zwolnieniach lekarskich wydawane były przez kierownictwo jednostki, ich bezpośrednich przełożonych lub innych pracowników/współpracowników RCK (pisemnie, telefonicznie, email lub w innej formie) polecenia/dyspozycje/prośby dotyczące realizacji przez tych pracowników zadań, obowiązków związanych z zatrudnieniem ich w Regionalnym Centrum Kultury?*”. W udzielonej odpowiedzi Dyrektor wskazał, że „*Tak. Dotyczyło to (...). W toku bieżących działań podejmowanych w celu ograniczenia ekonomicznych i społecznych skutków Covid-19, w związku z koniecznością realizacji zadań z zakresu promocji Miasta Kołobrzeg przepływ tych informacji, których uzyskanie od pracowników był niemożliwy był realizowany na bieżąco z (...), przebywającą w dniach (...) na zwolnieniu lekarskim. Działania te w mojej opinii były niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania instytucji w tej krytycznej sytuacji, a moje działanie było działaniem w stanie wyższej konieczności*”.

Kontrolujący pragnie wskazać, że jakakolwiek praca zarobkowa wykonywana przez osobę przebywającą na zwolnieniu lekarskim jest niedopuszczalna i prawnie zabroniona i nie ma tutaj znaczenia przesłanka, jaką kieruje się pracodawca zobowiązując pracownika do świadczenia pracy. Nadmienić należy, że w trakcie trwania niniejszych czynności Dyrektor RCK wydawał sprzeczne stanowiska. Mianowicie w wypełnionym kwestionariuszu podał, że polecenia były wydawane i uzasadnił takie działanie. Odmienne stanowisko Pan Dyrektor przedstawił w składanych na wniosek kontrolującego wyjaśnieniach w przedmiocie maila, jakiego 29 kwietnia br. otrzymał od (...). W wyjaśnieniach tych wskazał między innymi, że „*podsumowując nie wydawałem żadnych wyraźnych poleceń pracownikowi a wręcz przeciwnie, w momencie w którym zauważyłem że wykonuje pracę, zaznaczyłem aby (...) zaprzestała wykonywać pracę*”.

to akurat w ocenie kontrolującego ma drugorzędne znaczenie, ponieważ pracodawcę (RCK) reprezentuje Dyrektor RCK i to On mając wiedzę co do przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim i jednoczesnego wykonywania przez niego zadań, powinien wszcząć działania mające na celu zaprzestanie tym praktykom.

Udostępnione materiały, w tym składane wyjaśnienia pokazują, że w dniu 28 kwietnia br. podczas wideokonferencji doszło do zdarzenia, które spotkało się ze stanowczą reakcją pracownika, (...). Fakt, że pracownik nadal przebywa na zwolnieniu lekarskim uniemożliwia uzyskanie od Niego bardziej szczegółowych wyjaśnień, niemniej takowe złożył zarówno Dyrektor RCK, jak i biorąca udział w wideokonferencji (na zaproszenie Dyrektora) Zastępca Prezydenta ds. Społecznych. Szczególne znaczenie mają wyjaśnienia Pani Prezydent, która zabrała głos podczas wideokonferencji, gdyż nie spodobał Jej się charakter rozmowy pomiędzy Dyrektorem RCK, a (...). Kwestia ta ze względu na to, że (...) nadal przebywa na zwolnieniu lekarskim nie została przez kontrolującego ostatecznie wyjaśniona, niemniej wskazuję ją jako uwagę, która może (nie musi) być sygnałem o nie do końca dobrych relacjach na linii pracodawca – pracownik. Ze spotkania tego sporządzono protokół, w którym nie ma jednak treści, które opisywałyby ww. zdarzenie. Co więcej, w stanowisku przedstawionym w kwestionariuszu, Dyrektor RCK podaje między innymi, że „*Pomimo bowiem wydania przez Dyrektora RCK dyspozycji w przedmiocie opuszczenia zebrania przez (...), Pani Prezydent oznajmiła, by (...) pozostała na zebraniu, ponieważ jak zauważyła Pani Prezydent ona sama przebywając na nadzorze epidemicznym w domu świadczyła w tym czasie pracę*”. Takich informacji protokół również nie zawiera.

Na tym sprawozdanie zakończono.

Koło Brzeg, dnia 25.05.2020

Kontrolujący:

(data, podpis)

Stanowisko nie zawiera treści
niezgodnych z przepisami o ochronie
danych osobowych

Jan
26.05.2020

do publikacji w RIO
Inspektor Ochrony Danych
Krzysztof Mielnikiewicz
27.05.2020