

# Inspektor PIP odpowiada na pytania Czytelników

**Wyplata wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę, niewypłacenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, badania okresowe, kwestie maseczek noszonych na terenie zakładu, tudzież możliwości zorganizowania zebrania w firmie mimo zakazu – Czytelnicy „Kuriera Szczecińskiego” w trakcie trwania gorącej linii zadali mnóstwo pytań naszemu ekspertowi z Państwowej Inspekcji Pracy. Dla tych, którzy nie zdążyli dodzwonić się do Marcina Prokopa z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie, dyżurującego przez dwie godziny przy redakcyjnym telefonie, publikujemy odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, głównie związane z pracowniczymi problemami w trakcie pandemii.**

**– Dostałem wypowiedzenie z ostatnim dniem marca tego roku z dwutygodniowym wypowiedzeniem, a nie dostałem pieniędzy za urlop z zeszłego roku. Jak mogę walczyć o pieniądze. Pracodawca tłumaczy się, że przez pandemię nie ma pieniędzy...**

M. Prokop – Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy. Art. 171 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent przysługuje również za niewykorzystany, zaległy urlop wypoczynkowy z lat wcześniejszych (np. z 2020 r.), jeżeli prawo do niego się nie przedawniło. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony w dniu nabycia do niego prawa, czyli w dniu rozwiązania bądź wygaśnięcia umowy o pracę. Niewypłacenie go stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Stąd też pracownikowi przysługuje prawo wniesienia skargi na byłego pracodawcę do Okręgowego Inspektoratu Pracy lub dochodzenia swojego roszczenia na drodze postępowania sądowego, przed właściwym sądem pracy.

**– Mam jeszcze jedno pytanie: jak i gdzie mogę zweryfikować, czy mój pracodawca prawidłowo naliczał mi wynagrodzenie za czas pracy i zwolnienie lekarskie? Nabawiłem się depresji przez widmo utraty zatrudnienia.**

M.P. – Pana pracodawca był zobowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą m.in. ewidencję czasu pracy oraz kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Jeżeli chce pan samodzielnie zweryfikować, czy zostały panu prawidłowo naliczone i wypłacone należności, to może pan złożyć do pracodawcy wniosek o wydanie kopii powyższych dokumentów. Pracodawca – zgodnie z art. 94 – musi wydać kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na pana wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Jeśli uważa pan, że były pracodawca nie wypłacił należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia wynikającego ze stosunku pracy (np. ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), to przysługuje panu prawo do wniesienia skargi na swojego byłego pracodawcę do właściwego Okręgowego Inspektoratu Pracy. Powyższych roszczeń może pan również dochodzić samodzielnie przed właściwym Sądem Rejonowym – Sądem Pracy. Wybór pomiędzy wskazanymi powyżej dwoma sposobami dochodzenia swoich roszczeń pracowniczych

należy do pracownika. Warto dodać, że roszczenia z tytułu stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od ich wymagalności.

**– Jestem zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Miałem jako podstawę 2720 złotych plus wysługa lat i premia. Czy pracodawca musi mi wyrównać pensję do płacy minimalnej i dopiero od niej wyliczać wysługę za przepracowane lata i premię? Czy moja pensja się nie zmieni?**

M.P. – Premia – czy to regulaminowa, czy uznaniowa – zawsze była wliczana do minimalnego wynagrodzenia i tutaj się nic nie zmieniło, natomiast jeśli chodzi o kwestie wysługi lat, to znaczy dodatku za staż pracy, to jest ona uwzględniana przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia. Powinien pan otrzymać 2800 zł brutto w tym roku, nie licząc wysługi. Podstawa wynagrodzenia może być do tej wysokości uzupełniana premią. Jeśli ta premia będzie na tyle nieduża, że nie osiągnie pan w danym miesiącu kwoty 2800 zł brutto, to pracodawca będzie obowiązany wypłacić panu wyrównanie.

**– Córka jest zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna, ale bez prawa do zasiłku. Zgłosiła się jednak do naboru na rachmistrza spisowego i jeśli pomyślnie zda egzamin, zostanie z nią podpisana umowa-zlecenie z dyrektorem Urzędu Statystycznego. Czy musi ten fakt zgłosić do pośredniaka i taka umowa spowoduje, że utraci status bezrobotnego?**

M.P. – O te kwestie proszę pytać w Powiatowym Urzędzie Pracy, w którym zarejestrowana jest córka, ponieważ jest to właściwy organ do wyjaśnienia opisanej przez panią sytuacji. Pragnę tylko przypomnieć, że w świetle obowiązujących przepisów to bezrobotny jest obowiązany zawiadomić w ciągu 7 dni Powiatowy Urząd Pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a niedopełnienie powyższego obowiązku jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny.

**– Pracuję w jednym z domów pomocy społecznej. Mają u nas siedzibę związki zawodowe, ale ich przewodniczący nie jest naszym pracownikiem. Związek chce przeprowadzić zebranie, a my się temu sprzeciwiamy, bo jest przecież odgórny zakaz organizowania zgromadzeń w czasie pandemii. Zresztą mamy wewnętrzne rozporządzenie podjęte na czas epidemii. Czy nasza odmowa może być potraktowana jako utrudnienie wykonywania działalności związkowej?**

M.P. – Decyduje o tym kierownik placówki, przepisy Prawa pracy w bezpośredni sposób nie regulują tej sytuacji. Jeśli ustalone byłyby zasady: utrzymania dystansu społecznego, zasłonięcia ust i nosa przez wszystkich uczestników zebrania, dezynfekcja rąk, sala jest wietrzona, a osoby można posadzić w bezpiecznej odległości od siebie, to nie widzę problemu, by takie spotkanie można było zorganizować. Aby uniknąć zarzutu o utrudnianie działalności związkowej, trzeba jednak ustalić na piśmie jego zasady, a druga strona powinna zobowiązać się do ich przestrzegania. Jeżeli takich warunków w jakikolwiek sposób nie można spełnić, powinna być udzielona odmowa.

**– Zatrudniam kilkunastu pracowników. Czy pracownik, któremu kończą się badania okresowe w czasie pandemii, musi być poddany temu obowiązkowi?**

M.P. – Na podstawie przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie badań okresowych pracowników, którym podlegają na podstawie art. 229 Kodeksu pracy.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonanie zawieszonych obowiązków i wykonać badania okresowe w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

Warto również podkreślić, że orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii.

Pracodawca nie jest więc zobowiązany do skierowania pracownika na okresowe badania lekarskie. Oczywiście decyzję w tym zakresie podejmuje każdorazowo pracodawca i może on uznać, że pomimo zawieszenia powyższego obowiązku skieruje danego pracownika na badania okresowe. W takiej sytuacji pracownik będzie obowiązany takie badania wykonać.

**– Szefostwo wymaga, by w pracy nosić maseczki, ale ich nie udostępnia. Dostałem tylko komplet na początku pandemii – były w nim dwie materiałowe maski i para jednorazowych rękawiczek. Teraz muszę kupować maseczki z własnych pieniędzy.**

M.P. – Pracodawca powinien określić rodzaje środków ochrony osobistej, jakie muszą być stosowane w trakcie wykonywania poszczególnych prac. Środki ochrony osobistej, związane ze zwalczaniem epidemii, winny być dostarczane przez pracodawcę. Niedopuszczalne jest użytkowanie przez pracowników prywatnych (własnych) środków ochrony osobistej, w tym maseczek. Do obowiązków pracodawcy należy nie tylko dostarczenie tych środków, lecz także ich ewentualne odkażanie, pranie i konserwacja oraz utylizacja. Z tego względu w zakładzie należy wprowadzić stosowne procedury. Warto podkreślić, że ze względu na obecną sytuację epidemiczną na pracodawcy ciąży powinność podjęcia stosownych działań mających na celu ochronę osób świadczących pracę przed możliwością zakażenia się wirusem SARS-CoV-2. Ustawodawca wskazał w rozporządzeniu w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, że zakłady pracy są obowiązane zapewnić:

– osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,

– odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.

**– Jestem zatrudniona w dwóch miejscach pracy po pół etatu – czy jak w jednym miejscu jestem na opiece z art. 188, to czy w drugim też muszę być? Czy z każdego miejsca pracy przysługują mi 2 dni opieki lub odpowiednia ilość godzin etatowych?**

M.P. – Art. 188 KP § 1 mówi, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zaś w paragrafie 2 czytamy, że o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. § 3 brzmi: Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala

się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

W sytuacji pozostawania w zatrudnieniu u dwóch pracodawców uprawnienia pracownicze są ustalane oddzielnie dla każdego stosunku pracy. O terminie i sposobie korzystania z przysługującego mu uprawnienia każdorazowo decyduje pracownik. W związku z tym, w sytuacji korzystania przez panią z opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 14 w pierwszym zakładzie pracy ma pani prawo do wykonywania w tym czasie pracy w drugim zakładzie. Przepisy nie nakładają na pracownika, wykonującego pracę w dwóch zakładach pracy, obowiązku korzystania z uprawnienia do opieki nad dzieckiem, równocześnie w obu zakładach pracy w tym samym czasie.

W każdym z zakładów pracy (oddzielnie i niezależnie) przysługuje pani prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. ©®

### **Katarzyna LIPSKA-SOKOŁOWSKA**

*Państwowa Inspekcja Pracy, choć w związku z sytuacją epidemiczną wstrzymała udzielanie osobistych porad prawnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie oraz Oddziału w Koszalinie, jednak wciąż udziela porad telefonicznie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie przyjmuje je pod nr. tel. 91 431 19 29 – w poniedziałek w godz. 10-12 i 14-17 oraz od wtorku do piątku w godz. 10-12 i 14-15. W siedzibie OIP w Koszalinie pod nr. tel. 94 348 80 71 – w poniedziałek oraz od środy do piątku w godz. 8-12 oraz we wtorek w godz. 11-15. Czynne jest również Centrum Poradnictwa PIP pod numerami: 801 002 006 – dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych lub 459 599 000 – dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych. OIP przyjmuje również pytania i skargi e-mailowo na adres: kancelaria@szczecin.pip.gov.pl i koszalin@szczecin.pip.gov.pl.*