



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W KIELCACH



Kielce, dnia 24.12.2024 r.

Nr rej. 050096-53-K037-Ws01/2024



241224104018951050096

Kielecki Teatr Tańca
w Kielcach
Pl. Moniuszki 2B
25-334 Kielce

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 7,14,20,21,27.11; 5.12.2024 r.

wnoszę o:

1. Przechowywanie oryginałów egzemplarzy protokołów ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w zakładzie.

Podstawa prawna:

- art. 234 § 3¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

2. wskazywanie terminu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony konkretnym czasem jej trwania lub dniem jej zakończenia,

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

3. zaniechanie praktyki stosowania w treści załączników do umów o pracę postanowień nakładających na pracownika kary umowne,

Podstawa prawna:

- art. 29 w związku z art. 108 i 114 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

Uzasadnienie:

Stosowane w umowach o pracę z pracownikami artystycznymi załączniki do tych umów ograniczające pracownikowi prawo do używania alkoholu i innych środków odurzających, uprawiania sportów i rekreacji stwarzającej potencjalne zagrożenie dla życia, zdrowia lub

kondycji fizycznej w szczególności turystyki wysokogórskiej, sportów motorowych, narciarskich, żeglarskich, pływania, sportów lotniczych, sztuk walki, sportów obronnych i strzeleckich, jak również swobodnego prawa do zmiany wyglądu w szczególności tatuowania, kolczykowania, koloru lub długości włosów, drastycznej zmiany wagi, inwazyjnych zabiegów medycyny estetycznej już same z siebie godzą w konstytucyjne prawa i wolności obywatelskie - inspektor pracy biorąc jednak pod uwagę swobodę kształtowania warunków umów prawnie nie będzie ich kwestionował. Wskazać tu jednak należy, że fragmenty załączników ustanawiające kary umowne za dopuszczanie się działań określonych powyżej są już niezgodne z przepisami kodeksu pracy. Kary finansowe mogą być nakładane na pracownika jedynie w trybie art. 108 natomiast odpowiedzialność za szkody wyrządzone pracodawcy określa art. 114 kodeksu pracy - nie jest dopuszczalne zatem przez kodeks pracy stosowanie stricte cywilistycznej konstrukcji kary umownej w stosunkach pracy.

4. przekazanie pracownikom na piśmie prawidłowej i kompletnej oraz zindywidualizowanej informacji, o której mowa w art. 29 § 3 kodeksu pracy

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

5. stosowanie ruchomego rozkładu czasu pracy oraz wydłużonych okresów rozliczeniowych dla pracowników jednostek prowadzących działalność w sferze kultury tylko po zawarciu stosownego porozumienia z reprezentacją pracowników,

Podstawa prawna:

- art. 26b ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 87),
- art. 150 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

6. ustalanie rozkładów czasu pracy tancerzy na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie,

Podstawa prawna:

- art 26b ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 87),

7. uaktualnienie w treści regulaminu pracy przyjętego okresu trwania pory nocnej,

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 4 w związku art. 151⁷ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

8. podjęcie działań zmierzających do zatrudniania pracujących na podstawie umowy o pracę w tych wszystkich wypadkach, gdy rzeczywista treść wiążącego strony umownego stosunku prawnego posiada cechy właściwe dla stosunku pracy,

Podstawa prawna:

- art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

Uzasadnienie:

Jak wynika z analizy struktury zatrudnienia kilkanaście osób fizycznych świadczy pracę na rzecz Teatru na podstawie innej niż stosunek pracy. W kilku przypadkach w spółce jednakową rodzajowo pracę wykonują także osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne i stosunek pracy, a praca zleceńbiorców charakteryzuje się cechami właściwymi dla stosunku pracy (obsługa scenografii, praca z kostiumami i w garderobach, sprząatanie). Sytuacja ta może budzić wątpliwości w świetle art. 22 kodeksu pracy. Definicja stosunku pracy zakłada, że pracownikiem jest

wykonujący (osobiście) pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w tym organizacyjnym) oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. O ile więc zatrudnienie charakteryzuje się wszystkimi tymi elementami, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tychże warunków. Ponieważ jednakową rodzajowo pracę wykonują osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne i stosunek pracy, pracodawca naraża w tym zakresie się na zarzut łamania normy art. 22 kp i próbę obejścia przepisów prawa pracy.

9. zapewnienie przedkładania stosownych informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu,

Podstawa prawna:

- art. 8b ust 2 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm. z 2023r. poz. 1667),

10. podjęcie działań zmierzających do pełnego poszanowania dóbr osobistych i godności pracowników oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego - w szczególności poprzez eliminację zachowań w postaci przejawiania agresji słownej, tworzenia i rozpowszechniania plotek, postaw lekceważących godność pracowników oraz zlecania prac i obowiązków sprzecznych ze sobą lub bezsensownych.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. oraz z 2024r. poz. 1222),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[PR]

Nadinspektor Pracy

Przemysław Różewicz

.....
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach
Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 4
25-314 Kielce

z dnia: **24.12.2024 r.**

[illegible]

Odpowiedź, Data wydruku: 24.12.2024 12:00