



Są wątpliwości. Skarga pracownika MM Szynaka-Living i komentarz Państwowej Inspekcji Pracy

data aktualizacji: 2018.07.25



Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie udzielił portalowi www.infoilawa.pl komentarza dotyczącego skargi pracownika firmy MM Szynaka-Living, przesłanej naszej redakcji. Chodzi o kontrowersje wokół naprawiania przez pracowników tego przedsiębiorstwa popełnionych błędów. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) w swojej odpowiedzi powołuje się na te same zapisy Kodeksu pracy, które przytoczył wcześniej prezes zarządu firmy, udzielając nam komentarza. Jednak są też zagadnienia, które w ocenie PIP budzą wątpliwości. To zgłoszone przez pracownika skale zjawiska (np. duża ilość godzin do odpracowania) oraz oddawanie urlopu "w rozliczeniu". Istotną kwestią jest też, czy faktycznie wina za błędy leży po stronie danego pracownika - wynika z odpowiedzi PIP. Winą pracownika jest np. brak sumienności, ale ewentualna zła organizacja pracy w zakładzie, czy niesprawne urządzenia - już nie.

Temat poruszaliśmy już na portalu. Przypomnijmy treść nadesłanej nam skargi.

"Witam, chciałbym, abyście poruszyli **temat pracy w MM "Szynaka-Living" w Iławie**. Tzn. "pracy za darmo", ponieważ ludzie są ZMUSZANI do pracy za darmo (po godzinach pracy lub muszą oddawać swoje dni urlopowe) **za to, że np. źle sformatowali płytę, dany element jest źle oklejony, powierzony lub rozcięty**.

Każdy popełnia błędy, ale zakład jest ubezpieczony od strat materiału, mimo to żeruje na bezradnych pracownikach. **Zdarzają się sytuacje, że pracownik musi odpracować ponad 80 godzin w ciągu tygodnia! Jest to rzeczą nierealną, więc oddaje się 10 dni urlopu wypoczynkowego!**

Mam nadzieję, że poruszyście ten temat i dzięki Wam coś zmieni się na lepsze w tym zakładzie. Pozdrawiam.

Pracownik MM Szynaka"

Do tych słów odniósł się [w poprzednim artykule](#) prezes zarządu MM "Szynaka Living" Sp. z o.o. w Iławie Dariusz Miśtał. Przybliżył on podstawę prawną dla rozwiązań, jakie w tym zakresie stosuje przedsiębiorstwo. Oceniał, iż te rozwiązania są nie tylko zgodne z przepisami, ale i sprawiedliwe wobec pracowników.

Teraz poznaliśmy także stanowisko w tej sprawie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. W pierwszej części pisma PIP przywołuje te same zapisy Kodeksu pracy, o których można było przeczytać [we wcześniejszej odpowiedzi Dariusza Miśtała](#).

- W myśl art. 82 § 1 Kodeksu pracy **za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje**. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. Ponadto, **jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje** (art. 82 § 2 Kodeksu pracy) - wskazuje Aneta Herman z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. - Przepis ten jest konsekwencją zasady, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 Kodeksu pracy), co oznacza jej **wykonanie z należyłą sumiennością i starannością**. Pracownik jest obowiązany zatem na żądanie pracodawcy do usunięcia wady bez dodatkowego wynagrodzenia. Co do zasady, za czas przeznaczony na "poprawę" produktu (usługi) pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, niezależnie od tego, czy usuwanie wady miało miejsce w normalnym, harmonogramowym czasie pracy, czy w porze poza ten czas wykraczającej (wyrok SA w Warszawie z 20.11.1997 r. III APA 63/97).

Jednak nie za każdy błąd popełniony w procesie produkcji winę można przypisać pracownikowi i na to również zwraca uwagę PIP. Okazuje się, że winę pracownika mogą wyłączać nawet takie czynniki jak przemęczenie.

- **Podkreślić należy, że wadliwość produktu czy innego rezultatu pracy, może wynikać zarówno z przyczyn niezależnych od pracownika (niesprawność maszyn i urządzeń, brak odpowiednich materiałów i surowców, nieprawidłowa technologia, zła organizacja pracy, niepełna informacja lub jej brak). Również takie okoliczności, jak przemęczenie, nadmierne obciążenie obowiązkami, brak stosownych kwalifikacji mogą wyłączać winę pracownika. Może być jednak spowodowana przyczynami zależnymi od pracownika, tj. wykonywaniem niesumieinnym, niestarannym albo niegodnym z poleceniami przełożonych -**

wyjaśnia Aneta Herman. - **Istotna jest zatem wina pracownika, bowiem w razie braku winy pracownika pracodawca jest obowiązany zapłacić mu wynagrodzenie** - jest to wyrazem ryzyka osobowego obciążającego pracodawcę. Niedopuszczalność odmowy zapłaty lub zmniejszenia wynagrodzenia na podstawie art. 82 § 1 Kodeksu pracy bez winy pracownika podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r. (II PK 54/15). W związku z powyższym, odnosząc się do treści zapytania, wskazać należy, że przepisy nie przewidują możliwości "odpracowywania wartości" popełnionych błędów przez pracownika, a jedynie możliwość usunięcia wady w czasie pracy pracownika, jak i w godzinach nadliczbowych, bez prawa do wynagrodzenia. Jeżeli zatem w czasie wykraczającym poza normalny czas pracy pracownika nie dochodzi do usuwania wady produktu lub usługi, lub brak jest winy pracownika w wadliwym wykonaniu pracy, wówczas pracownikowi przysługuje rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy, tj. prawo do wynagrodzenia z dodatkiem lub udzielenie czasu wolnego.

W dalszej części odpowiedzi czytamy o kwestiach, które w ocenie PIP budzą wątpliwości. Po pierwsze - to skala zjawiska. Chodzi tu m.in. o informację od pracownika o konieczności odpracowania wielu godzin.

- Wątpliwości budzi skala opisanej sytuacji, tj. liczba pracowników popełniających błędy oraz ilość czasu pracy koniecznego do odpracowania. Może to wskazywać na celowe działanie pracodawcy zmierzające do pozbawienia pracowników prawa do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych - wskazuje przedstawicielka PIP. - Niemniej jednak, w celu ustalenia, czy pracodawca postępuje zgodnie z przepisami prawa pracy, należałoby dokonać analizy przede wszystkim na czym konkretnie polega "odpracowywanie wartości błędów", z jakiego powodu dochodzi do wykonania wadliwych produktów czy też usług i czy można przypisać winę konkretnemu pracownikowi.

Oddawanie przez pracowników urlopu wypoczynkowego "w rozliczeniu" - to kolejny wątek zgłoszenia pracownika firmy, do którego odnosi się Państwowa Inspekcja Pracy.

- Także kwestia oddawania "w rozliczeniu" urlopu wypoczynkowego budzi wątpliwości, bowiem co do zasady pracodawca udziela urlopu zgodnie z planem urlopów lub po porozumieniu z pracownikiem (art. 163 § 1 Kodeksu pracy), względnie na żądanie pracownika (art. 1672 Kodeksu pracy). Jeżeli w zakładzie ustalany jest plan urlopów zgodnie z art. 163 Kodeksu pracy, wówczas jest on wiążący dla pracodawcy i pracowników, chyba że wspólnie ustalą inny termin wykorzystania urlopu. W obu przypadkach, mając na uwadze cel urlopu, jakim jest regeneracja sił pracownika, urlop wypoczynkowy udzielany jest za zgodą i na wniosek pracownika. Jeżeli natomiast termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego nie został określony w planie urlopów danego pracownika, pracodawca nie ma możliwości przymuszenia pracownika do wykorzystania tego urlopu we wskazanym przez siebie terminie. Taka sytuacja może mieć miejsce jedynie w przypadku urlopu zaległego, który może być udzielony przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika w terminie określonym w art. 168 Kodeksu pracy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r. (I PK 124/05). Drugi wyjątek od powyższej zasady przewidziany został w art. 1671 Kodeksu pracy, na mocy którego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany

wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Biorąc zatem pod uwagę powyższe, pracodawca nie może wymuszać na pracownikach wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, jednak nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca udzielił na wniosek pracownika urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który nie ma zaplanowanego urlopu w tym czasie w planie urlopów. Dopuszcza to art. 164 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż przesunięcie terminu urlopu może nastąpić także na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

Jeśli pracownicy uważają to za zasadne, zawsze mogą złożyć do PIP skargę, a ta wtedy przeprowadzi kontrolę - podaje też instytucja.

- W przypadku nieprawidłowości związanych z czasem pracy i wynagrodzeniami, Państwowa Inspekcja Pracy może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy. Jeżeli pracownicy firmy, o której mowa w zapytaniu, chcieliby złożyć skargę, to pismo w tej sprawie można złożyć osobiście w siedzibie OIP, wysłać listem poleconym na adres Inspektoratu, lub pocztą elektroniczną - podaje szczegóły Aneta Herman. - Pragnę jednocześnie poinformować, iż niniejsza odpowiedź ma jedynie charakter opinii i nie może stanowić samostanowiącej podstawy praw i obowiązków stron stosunku pracy. W razie sporu w przedmiotowej sprawie wiążące rozstrzygnięcie zapisać może wyłącznie przed sądem - podkreśla.

Komentarze - prośba. Czytelnicy mają możliwość pozostawiania komentarzy pod publikacjami. Prosimy o odpowiedzialne korzystanie z tej możliwości. Publikowanie imion, nazwisk i innych informacji umożliwiających identyfikację prywatnych osób bez ich zgody może naruszać prawa tych osób. Dlatego takie komentarze będą edytowane lub usuwane. Nie jest to cenzura, lecz poszanowanie praw osób trzecich. Przypominamy też, że zgodnie z regulaminem serwisu za każdy komentarz odpowiedzialny jest jego autor.

Źródło:

<https://www.infoilawa.pl/aktualnosci/item/55268-sa-watpliwosci-skarga-pracownika-mm-szynaka-living-i-komentarz-panstwowej-inspekcji-pracy>