

Nr rej. 090305-53-K034-Pt/21

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego innego podmiotu^(*)
pracodawcą^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 00027919500000

NIP: 7240001793

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251)

starszy inspektor pracy - Marta Stańczyk
starszy inspektor pracy - Agnieszka Laskowska

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi
przeprowadził kontrolę w:

TEATR WIELKI W ŁODZI

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

90-249 ŁÓDŹ, PL. GEN. HENRYKA DĄBROWSKIEGO .

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

Marcin Nałęcz-Niesiołowski

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2023

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

23.07; 16,20,28.09; 12,14.10; 4,17.11.2021 r.; 2.03; 8.06; 15.07; 23.09; 14.10.2022 r.; 7.07.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 511, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 59,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 22,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 451, w tym kobiet: 223, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 8,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 15.03.2019 r.

cf

sh

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

W wyniku poprzedniej kontroli nr rej.: 090176-53-K014-Ws01/19 wydano 1 wniosek w wystąpieniu. W toku obecnej kontroli ustalono, że wniosek został przyjęty do stosowania.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

Kontrolowany podmiot prowadzi działalność kulturalną w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

W kontrolowanym podmiocie działa 6. organizacji związkowy:

1. NSZZ Pracowników Teatru Wielkiego w Łodzi,
2. ZZ Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych,
3. ZZ Artystów Baletu Teatru Wielkiego w Łodzi,
4. NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi,
5. ZZ Teatr.pro przy Teatrze Wielkim w Łodzi,
6. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność.

W dniu 23.07.2021 r., inspektorzy pracy spotkali się z przedstawicielami wszystkich związków zawodowych które zostały poinformowane o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli. Wybrano Społecznego Inspektora Pracy [redacted] Założono księgę zaleceń i uwag SIP. W okresie ostatnich 12 miesięcy, Społeczny Inspektor Pracy nie wydawał zaleceń ani uwag. W toku kontroli ustalono, że [redacted] korzysta z urlopu bezpłatnego nieprzerwalnie od dnia 03.08.2020r. Z dniem 31.07.2021r. stosunek pracy z [redacted] ustał na mocy porozumienia stron.

W toku czynności kontrolnych ustalono, że w związku z przedłużającą się nieobecnością Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy, w skład zespołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy został wyznaczony inny pracownik – [redacted]. Z przedstawionych w toku kontroli dokumentów wynika, że [redacted] otrzymał nagrodę pieniężną za wykonywanie obowiązków społecznego inspektora pracy.

Zgodnie z wyjaśnieniami Dyrektora Naczelnego [redacted] nie pełni obowiązków Społecznego Inspektora Pracy, a została wyznaczona do udziału w postępowaniu powypadkowym. [redacted] nie dokonywał wpisów do księgi zaleceń i uwag oraz nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia przewidzianego dla SIP. Ustalono, że czynności nazwane w piśmie dot. udzielenie nagrody, jako cyt. „(...) wykonywanie obowiązków społecznego inspektora pracy” ograniczały się do uczestnictwa jako członek zespołu w postępowaniu powypadkowym. Tym samym udzielenie pracownikowi nagrody za wykonywanie pracy, która nie należy zwyczajowo do zakresu jego obowiązków, nie należy utożsamiać z wynagrodzeniem wynikającym z art. 15 ust. 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015r. poz. 567).

Ustalenia z kontroli

W dniu 05.10.2021 r. do OIP w Łodzi wpłynęło zawiadomienie o powstaniu sporu zbiorowego. Dwie organizacje związkowe: N.S.Z.Z Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Artystów Tancerzy Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy Teatrze Wielkim w Łodzi wystąpiły z żądaniami płacowymi w trybie zapowiedzi sporu zbiorowego.

Ww. organizacje związkowe żądały podwyżki wynagrodzenia wszystkich pracowników TWŁ zatrudnionych na podstawie umowy o pracę do kwoty średniej krajowej brutto z sierpnia 2021 r. oraz dokonania stosownych regulacji w postaci podwyżek niwelujących zrównanie wynagrodzenia w przedziale od 15 do 45% kwoty średniej krajowej brutto z sierpnia 2021 r., adekwatne do zajmowanych stanowisk w hierarchii poszczególnych zespołów pełnionych funkcji i zakresów obowiązków pracowniczych zawartych w umowach o pracę.

Wynagrodzenia

W kontrolowanym podmiocie obowiązuje Regulamin wynagradzania Pracowników Teatru Wielkiego (Zarządzenie Nr 636 Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego z dnia 31.08.2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Zakładowego Regulaminu Wynagradzania Pracowników Teatru Wielkiego w Łodzi) z późn. zmianami.

Kontrolujący odniósł się do wynagrodzeń zasadniczych zawartych w tabeli wynagrodzeń stanowiących załącznik nr 1 do Zakładowego Regulaminu Wynagradzania Pracowników Teatru Wielkiego i porównał je z tabelą zaszerogowania stanowisk pracy (załącznik nr 1a do Regulaminu wynagradzania), tzw. widełki płacowe określające nazwę stanowiska i przypisany do niego przedział stawek wynagrodzenia (przedział możliwego wynagrodzenia zasadniczego). W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

W toku kontroli odebrano wyjaśnienie dotyczące różnic w wynagrodzeniach zasadniczych solistów śpiewaków oraz solistów tancerzy o treści cyt.:

„Według aktualnie obowiązujących przepisów wewnętrznych składniki, składające się na całkowite wynagrodzenia pracowników artystycznych to:

- stałe składniki, takie jak: wynagrodzenia zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne;
- tzw. „dniówki”, czyli dodatkowe wynagrodzenie w wysokości jednej stawki dziennej, przysługujące za każdą próbę po wykonaniu obowiązującej w danym miesiącu liczby prób (jedna próba we wszystkie dni robocze miesiąca) oraz za wykonanie drugiego zajęcia w niedzielę, trzeciego zajęcia w dzień roboczy oraz za pracę w dzień świąteczny lub dzień wolny od pracy;
- tzw. „nadnormy”, czyli dodatkowe wynagrodzenia za każdy następny występ, po wykonaniu miesięcznej normy występów określonej w umowie o pracę;
- inne dodatki np. dodatek za pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (balet), dodatki za używanie własnych instrumentów i akcesoriów do instrumentów (orkiestra).

Wyłącznie wynagrodzenia zasadnicze nie dają zatem pełnego obrazu wynagrodzeń otrzymywanych faktycznie przez pracowników Teatru.

Dodatkowe wynagrodzenie w wysokości jednej stawki dziennej, czyli tzw. „dniówki” wypłacane są głównie za drugą próbę danego dnia. Jest to więc wynagrodzenie za normalną, codzienną pracę (nie za nadgodziny i nie za dodatkową pracę czy zadania). Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu „dniówek” były bardzo zróżnicowane, w zależności od zespołu. „Dniówki” zawsze były brane pod uwagę przy kształtowaniu wynagrodzeń zasadniczych poszczególnych zespołów artystycznych w teatrze. Dlatego wynagrodzenia zasadnicze tancerzy baletu (którzy zawsze osiągalni wysokie wypłaty z tytułu „dniówek”), były niższe niż pozostałych pracowników artystycznych (którzy nigdy nie osiągnęli przychodu z tytułu „dniówek” na poziomie baletu), co wynika ze specyfiki pracy w zespole baletu, gdzie w najszerszym zakresie konieczne są ćwiczenia i próby zespołowe, podczas gdy inni artyści mogą w większym zakresie pracować indywidualnie. Tym samym – dniówki zawsze były w Teatrze traktowane jako składnik mający wpływ na wysokość wynagrodzenia zasadniczego.

W załączeniu zestawienie wypłat z tytułu dniówek w zespole solistów śpiewaków oraz zespole baletu w 2019 roku. Zostały uwzględnione wypłaty z 2019 roku, ponieważ był to ostatni rok obrazujący faktyczny poziom wypłat z tytułu „dniówek” w poszczególnych zespołach artystycznych przy normalnym toku pracy. Następne lata ze względu na pandemię i zawieszanie lub ograniczanie działalności artystycznej nie są miarodajne.

Z zestawienia wynika, że wynagrodzenia solistów śpiewaków (łącznie z wypłatami z tytułu „dniówek”) kształtują się na poziomie 3100,00 zł – 4300,00 zł, a solistów tancerzy – na poziomie 3000,00 zł – 3900,00 zł.

W związku z powyższym, przy aktualnie obowiązujących składnikach wynagrodzeń, porównywanie wyłącznie nominalnych wynagrodzeń zasadniczych (nie biorąc pod uwagę dniówek) nie daje prawdziwego obrazu faktycznych wynagrodzeń w poszczególnych zespołach artystycznych Teatru.

cl

Sh

Należy dodać, że Teatr podjął próbę uproszczenia systemu wynagradzania pracowników artystycznych poprzez likwidację „dniówek” i dodanie ich uśrednionych wartości do pensji zasadniczych. W ten sposób zlikwidowana zostałaby pozorna dysproporcja płacy pomiędzy zespołami artystycznymi. Reforma ta jak dotąd nie została zaakceptowana przez organizacje związkowe, między innymi przez związek zawodowy reprezentujący tancerzy baletu. Dalsze rozmowy w tym zakresie będą prowadzone w ramach trwającego w Teatrze sporu zbiorowego”.

Wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach zasadniczych solistów śpiewaków oraz solistów tancerzy stanowią załącznik do protokołu kontroli.

W toku kontroli odebrano wyjaśnienie dotyczące zastosowania 20% kosztów uzyskania przychodu w kwietniu 2020 roku o treści cyt.: „Wyjaśnienia do zastosowania 20% kosztów uzyskania przychodu w kwietniu 2020 roku

Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych stanowi, że 50% koszty uzyskania przychodów przysługują twórcom z tytułu korzystania z praw autorskich oraz artystom wykonawcom z tytułu korzystania z praw pokrewnych lub z rozporządzania przez nich tymi prawami.

Pracownicy artystyczni – na podstawie art. 4 ust. 2 Zarządzenia Nr 686 Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego w Łodzi, od dnia 12 marca 2020 roku zostali zobowiązani do indywidualnej pracy artystycznej w celu utrzymania odpowiedniego poziomu zawodowego. Nie została im polecona praca nad partiami/rolami w konkretnych przedstawieniach. Tym samym ich praca nie mieściła się w dyspozycji przepisu ustawy o podatku dochodowym przyznającego 50% koszty uzyskania przychodu, ponieważ pracy artystycznej dla zachowania odpowiedniej formy artystycznej nie możemy zakwalifikować jako tworzenia konkretnego artystycznego wykonania. W związku z powyższym w kwietniu 2020 roku zastosowane zostały w stosunku do pracowników artystycznych 20% koszty uzyskania przychodu.

Od maja 2020 roku zmieniły się zasady organizowania pracy artystów Teatru – była im zlecona praca nad przygotowaniem konkretnych pozycji z repertuaru Teatru, co pozwoliło na zastosowanie 50% kosztów uzyskania przychodu.

Wskazanie konkretnych tytułów do przygotowania następowało w drodze komunikatów dyrekcji Teatru, przekazywanych przez dział organizacji pracy artystycznej”.

Wyjaśnienia do zastosowania 20% kosztów uzyskania przychodu w kwietniu 2020 r. stanowią załącznik do protokołu kontroli.

Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy

Kontrolą objęto dokumentację nw. pracowników:

❖ zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 18.10.2018 r. na czas nieokreślony od 01.11.2018 r. na stanowisku solista baletu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wg XVIII kategorii zaszerogowania w wys. 2500,00 zł brutto. Od 01.01.2021 r. za wynagrodzeniem zasadniczym wg XVIII kategorii zaszerogowania w wys. 2800,00 zł brutto.

W § 7 umowy o pracę zawarto zapis o treści cyt.: „... zobowiązuje się do przestrzegania w swoich działaniach czynności zmierzających do dbania o interes Teatru oraz do powstrzymywania się od zachowań, które mogłyby rodzić źródło konfliktów w zespole baletu.”

Zgodnie z § 9 umowy o pracę, z tytułu wykonywania pracy o charakterze artystycznych wykonawców, nalicza się Panu, dla celów podatku dochodowego, koszty uzyskania w wysokości 50% od wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za udział w występach ponadnormowych (w granicach limitu kwotowego określonego obowiązującymi przepisami prawa podatkowego).

Pracownik posiadał aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane po przeprowadzeniu okresowych badań lekarskich w dniu 06.11.2018 r. ze wskazaniem przeprowadzenia badań okresowych nie później niż 06.11.2021 r.

Pracodawca zapewnił przeprowadzenie szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny prac. Instruktaż ogólny przeprowadził w dniu 06.11.2018 r. starszy inspektor ds. BHP.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadzono w dniach 06-07.11.2018 r. Szkolenie okresowe przeprowadzono w dniu 14.05.2019 r.

W aktach osobowych pracownika zarchiwizowano świadectwo pracy sporządzone w dniu 25.10.2018 r. potwierdzające okres zatrudnienia w Teatrze Wielkim w okresie 13.08.2009 r. – 21.10.2016 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron.

W części B akt osobowych pracownika zarchiwizowano:

- zgłoszenie opisujące zdarzenie z 24.03.2021 r. i konflikt do którego doszło w garderobie pomiędzy zgłaszającym, a
 - notatkę służbową z wysłuchania pracownika w sprawie zgłoszonego przez niego zajścia z dnia 24.03.2021 r., z której wynika, że zachowywał się agresywnie w stosunku do niego,
 - notatkę służbową z wysłuchania pracownika w sprawie zajścia z dnia 24.03.2021r. zgłoszonego przez
 - notatkę służbową z wysłuchania pracownika w sprawie zajścia z dnia 24.03.2021r. zgłoszonego przez
 - notatkę służbową z wysłuchania pracownika w sprawie zajścia z dnia 24.03.2021 r. zgłoszonego przez
 - notatkę służbową z wysłuchania pracownika w sprawie zajścia z dnia 24.03.2021 r. zgłoszonego przez
- Notatki sporządzone zostały przez – kierownika działu organizacyjnego i kadr.
- pismo z dnia 09.04.2021 r. skierowane do – Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego, informujące o przebiegu zdarzenia opisanego przez

Okazano:

- pismo – solisty baletu skierowane do – Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego (data wpływu do TW 12.04.2021 r.) opisujące zachowanie w stosunku do i . Z pisma wynika, że pierwszy raz zachował się agresywnie w stosunku do po ich rezygnacji ze związku zawodowego,
- pismo z dnia 18.02.2020 r. dotyczące zdarzenia i zachowania w dniu 16.01.2020 r. oraz załącznik do pisma z dnia 18.02.2020 r. – stanowiący szczegółowe wyjaśnienia zdarzeń, które miały miejsce w dniu 18.02.2020 r. pomiędzy a

W toku kontroli okazano:

1. Zawiadomienie/wniosek z dnia 23.04.2021 r skierowane przez pracodawcę do Zarządu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z , będącym przewodniczącym ww. Związku.

W uzasadnieniu wniosku o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca podniósł niewłaściwe odnoszenie się do współpracowników, poprzez naruszenie zasad współzycia społecznego i kultury osobistej przez Pracodawca zaznaczył w piśmie, że w 2016 r. został zwolniony z Teatru z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (zastosowanie przemocy fizycznej wobec koleżanki z zespołu baletu). Sąd I instancji oddalił pozew o przywrócenie do pracy. Przed Sądem II instancji została zawarta ugoda, na mocy której został przyjęty ponownie do pracy do Teatru Wielkiego w Łodzi od 01.11.2018 r. Pracodawca podnosi w piśmie, że pracownik dostał kolejną szansę, pod warunkiem, że będzie skrupulatnie przestrzegał zasad obowiązujących w procesie pracy. Znalazło to wyraz w § 7 zawartej z nim umowy o pracę w dniu 18.10.2018 r. Pracodawca opisał w piśmie ostatnie niewłaściwe zachowanie mające miejsce w dniu 24.03.2021 r. Zawiadomienie otrzymała w dniu 23.04.2021 r.

Zawiadomienie/wniosek z dnia 23.04.2021 r stanowi załącznik do protokołu kontroli.

2. Pismo/odpowiedź z dnia 26.04.2021 r. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim na pismo pracodawcy o zamiarze rozwiązania umowy z [imię] [nazwisko] Ogólnopolski Związek Zawodowy Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim w ww. piśmie wyraża sprzeciw przeciw zamiarowi rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z [imię] [nazwisko] – Przewodniczącym Zarządu MOZ OZZAT przy TWŁ i TMŁ oraz Przewodniczącym Krajowego Zarządu OZZAT. Do ww. pisma załączono petycję sprzeciwiającą się rozwiązaniu umowy o pracę z [imię] [nazwisko].

Pismo/odpowiedź Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim i przy Teatrze Muzycznym w Łodzi stanowi załącznik do protokołu kontroli.

3. Pismo [imię] [nazwisko] z dnia 07.05.2021 r. skierowane do [imię] [nazwisko] Dyrektora Naczelnego. Z treści pisma wynika, że [imię] [nazwisko] odebrał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jednocześnie podkreślając, że ze względu na ochronę związkową, jego wypowiedzenie jest nieważne z mocy prawa. Z pisma wynika, że [imię] [nazwisko] prosi o indywidualną rozmowę z [imię] [nazwisko] Dyrektorem Naczelnym w obecności świadków.

4. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28.05.2021 r. (zarchiwizowane w części C akt osobowych)

Pismem z dnia 28.05.2021 r. pracodawca rozwiązał z [imię] [nazwisko] umowę o pracę zawartą w dniu 18.11.2018 r. na czas nieokreślony od dnia 01.11.2018 r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2021 r. Wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest niewłaściwe odnoszenie się do współpracowników, wynikające z ewidentnego naruszania zasad współżycia społecznego i kultury osobistej. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem pracodawca przedstawia zdarzenia i sytuacje z udziałem [imię] [nazwisko] jakie miały miejsce w okresie jego zatrudnienia, które zainicjowały skargi współpracowników na niewłaściwe zachowanie [imię] [nazwisko].

Pracodawca dalej w oświadczeniu wskazuje cyt.: (...) Wprowadzie przepisy zapewniają członkowi zarządu związku zawodowego ochronę przed zwolnieniem z pracy, jednakże nie mogą one być tarczą ochronną dla wszystkich jego poczynań w miejscu pracy, zwłaszcza tych, które stanowią tak oczywiste naruszenie obowiązków pracowniczych. Zachowania pracownika polegające na ewidentnym łamaniu norm współżycia społecznego nie mogą podlegać szczególnej ochronie. Tym bardziej przewodniczący związku zawodowego powinien być przykładem właściwego zachowania dla innych pracowników, a nie przykładem bezkarnego łamania podstawowych zasad współżycia społecznego. Z kolei pracodawca nie może tolerować zachowań, które powodują strach i poczucie zagrożenia u innych pracowników (...)."

Na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy dopisano odręcznie cyt.: „W dniu 28 maja 2021 r. pracownicy działu organizacji i kadr w obecności [imię] [nazwisko], Kierownika baletu, przedstawiły Panu [imię] [nazwisko] wypowiedzenie umowy o pracę.

Pan [imię] [nazwisko] przeczytał dokument, po czym oświadczył, że go nie przyjmuje i nie podpisze. Został poinformowany, że w tych okolicznościach wypowiedzenie traktuje się jako doręczone."

Podpisano: Specjalista ds. Pracowniczych [imię] [nazwisko]

Specjalista ds. Pracowniczych [imię] [nazwisko]

Na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy odręcznie dopisano cyt.: „Odbieram treść rozwiązania umowy o pracę w dniu dzisiejszym. Swoje zastrzeżenia złożyłem na piśmie złożonym na dziennik w dniu 7.06.2021 r. Łódź, dnia 7.06.2021 r.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem stanowi załącznik do protokołu kontroli.

Ustalono, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział umowę o pracę zawartą z – osobą upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

W związku z powyższym wniósł pozew do Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o przywrócenie do pracy.

5. Pismo z dnia 07.06.2021 r. Dyrektora Naczelnego skierowane do p. Wicepremiera – Ministra Kultury oraz p. Marszałka Województwa Łódzkiego. w piśmie informuję, że Teatr Wielki w Łodzi dnia 28.05.2021 r. zwolnił w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że jest przewodniczącym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim w Łodzi. Przyczyną zwolnienia było niewłaściwe odnoszenie się przez do współpracowników, przejawiające się w formie agresji werbalnej oraz fizycznej.

6. Pismo z dnia 15.06.2021 r. skierowane do Dyrektora Naczelnego o wycofanie wypowiedzenia. Z treści pisma wynika, że w dniu 14.06.2021 r. doszło do spotkania

7. Pismo z dnia 06.07.2021 r. Dyrektora Naczelnego skierowane do z treści którego wynika cyt.: (...) Z przykrością stwierdzam, że wbrew oczywistym faktom w swoich kolejnych pismach i wypowiedziach w dalszym ciągu powiela Pan niezgodne z prawdą zarzuty, jakoby do wypowiedzenia doszło w związku z wykonywaną przez Pana funkcją czy szerzej działalnością w związku zawodowym. Tymczasem jest to nieprawdą, co kilkakrotnie już wyjaśniałem i co znalazło swoje odzwierciedlenie w treści oświadczenia z dnia 28 maja 2021 roku o wypowiedzeniu Panu umowy o pracę. Wobec powielania przez Pana nieprawdziwych oskarżeń, zmuszony jestem raz jeszcze wyraźnie podkreślić, że przyczyna Pana zwolnienia było wyłącznie rażąco niewłaściwe odnoszenie się przez Pana do współpracowników, przejawiające się w formie agresji werbalnej oraz fizycznej.(...).

8. Pismo z dnia 23.06.2021 r. skierowane do Dyrekcji Teatru Wielkiego informujące o zdarzeniu jakie miało miejsce w garderobie w dniu 08.06.2021 r. z udziałem

W toku kontroli w dniu 08.06.2022 r. okazano Wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.04.2022 r.

Sąd Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 1 kwietnia 2022 r. w Łodzi na rozprawie sprawy z powództwa przeciwko Teatrowi Wielkiemu w Łodzi o przywrócenie do pracy.

1. zasądza od Teatru Wielkiego w Łodzi na rzecz kwotę 12.484,08 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. oddala powództwo o przywrócenie do pracy;
3. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4161,36 zł.

Okazano potwierdzenie przelewu kwoty 4161,36 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę Sygn. akt XP 480/21. Odszkodowanie przekazano w dniu 09.05.2022 r.

wniósł apelację (z dnia 14.06.2022 r.) od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia z dnia 21 kwietnia 2022 r. do Sądu Okręgowego o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku jako artysty tancerza solisty w Zespole Baletu Teatru Wielkiego.

Sąd Okręgowy oddalił apelację i nie przywrócił go do pracy. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu stwierdził, że przywrócenie do pracy byłoby niezasadne, ze względu na powtarzające się niewłaściwe zachowania naruszanie przez niego zasad współżycia społecznego i braku przesłanek o możliwości poprawy jego zachowania.

wniósł skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu II instancji. Skarga kasacyjna została oddalona.

❖ zatrudniona od dnia 02.03.2015 r. na czas nieokreślony, w wymiarze 3/5 etatu, na stanowisku radca prawny, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości ,00 zł brutto wg XVI kategorii zaszeregowania. Od dnia 01.02.2017 r. zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości ,00 zł brutto wg. XVII grupy zaszeregowania.

Pracownik posiada aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane po przeprowadzeniu okresowych badań lekarskich w dniu 12.08.2021 r. ze wskazaniem przeprowadzenia badań okresowych nie później niż 09.07.2023 r. Pracodawca zapewnił przeprowadzenie szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w pierwszych dniach pracy. Instruktaż ogólny przeprowadził w dniu 02.03.2015 r. specjalista ds. BHP Instruktaż stanowiskowy – Dyrektor Naczelny Teatru Wielkiego

Z okazanej karty szkolenia wstępnego wynika, że nie wpisano daty przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego. W miejscu daty i podpisu kierownika komórki organizacyjnej widnieje podpis Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego z datą 06.03.2015 r.

Okazano zaświadczenie o ukończeniu w dniu 27.01.2016 r. szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych.

Pracownik pismem z dnia 23.06.2020 r. złożył wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni (od 10.06.2020 r. do 27.10.2020 r.) oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni (od 28.10.2020 r. do 06.06.2021 r.)

Na podstawie karty ewidencji czasu pracy za 2021 r. ustalono, że pracownik do 06.06.2021 r. przebywał na urlopie rodzicielskim, od dnia 07.06.2021 r. na urlopie wypoczynkowym do dnia 09.06.2021 r. W dniu 10.06.2021 r. zaznaczono w ewidencji czasu pracy 8 godzin na dobę, w dniu 11.06.2021 r. – urlop wypoczynkowy, 14.06.2021 r. (poniedziałek) – 8 godzin na dobę, od 15.06.2021 r. do 22.07.2021 r. zaznaczono urlop wypoczynkowy; 23.07.2021 r. – (piątek) 8 godzin na dobę, od 26.07.2021 r. do 06.08.2021 r. zaznaczono urlop wypoczynkowy. Urlop wypoczynkowy zaznaczono w dniach: 23,24,30.09.2021 r.

Karta ewidencji czasu pracy za 2021 r. nie zawiera informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy.

W toku kontroli okazano wyjaśnienia dotyczące wykonywania pracy w okresie urlopu rodzicielskiego złożone przez o treści cyt.:

„Oświadczam, że w okresie trwania mojego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (tj. od dnia 10 czerwca 2020 roku do dnia 8 czerwca 2021 roku) nie świadczyłam pracy na rzecz Teatru Wielkiego w Łodzi.

W okresie mojej nieobecności w Teatrze zastępował mnie – radca prawny na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług prawnych, w ramach prowadzonej przez niego indywidualnej kancelarii radcy prawnego.

Incydentalnie zdarzało się, że zastępowałam w wykonaniu przez niego usług na rzecz Teatru. Nie była to jednak praca na rzecz Teatru, a pomoc w indywidualnej praktyce prawniczej świadczona

Na marginesie dodam, że w okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa - prowadziłam działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług prawnych.

Wszelkie twierdzenia pana na temat mojej rzekomej pracy na rzecz Teatru w okresie trwania ww. urlopów mają na celu jedynie mnożenie wątpliwości wokół decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Odbieram je także jako próbę wywierania nacisku na osoby zaangażowane po stronie pracodawcy w trwające postępowanie sądowe o przywrócenie Pana do pracy, w którym występuje jako pełnomocnik Teatru”.

Wyjaśnienia stanowią załącznik do protokołu kontroli

❖ zatrudniony od 10.06.1996 r. na stanowisku ślusarz- spawacz. Od 01.10.1996 r. zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W aktach osobowych pracownika zarchiwizowano wniosek pracownika z 14.05.2020 r. o udzielenie rocznego, bezpłatnego urlopu w terminie od 03.08.2020 r. do 31.07.2021 r. Pracodawca wyraził zgodę na urlop bezpłatny. W ewidencji czasu pracy zaznaczono urlop bezpłatny od 01.03.2018 r. do 31.07.2021 r.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Świadczenie pracy sporządzono w dniu 02.08.2021 r. W świadectwie pracy wpisano urlop bezpłatny od 03.08.2020 r. do 31.07.2021 r. Świadczenie pracy wysłano na adres pracownika w dniu 06.08.2021 r.

❖ zatrudniona od 01.10.2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, na stanowisku dyrygent, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 01.01.2015 r. do 31.12.2015 i od 01.01.2016 r. do 31.08.2018 r. zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku dyrygent, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 07.03.2017 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca pismem z dnia 15.02.2017 r. poinformował Zarząd NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy TW w Łodzi o zamiarze rozwiązania umowy z NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy TW w Łodzi nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy z ww. pracownikiem.

Mimo braku zgody pracodawca rozwiązał umowę o pracę. Pracownik wniósł pozew do sądu. W dniu 14.11.2017 r. zawarto ugode. Na mocy ugody Teatr Wielki ze skutkiem od 15.11.2017 r. do 31.08.2018 r. przyjmuje na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Od 01.09.2018 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku dyrygent, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XV kat. zaszeregowania w wysokości zł brutto + dodatkiem stażowym w wys. 6% wynagrodzenia zasadniczego (dodatek ten wzrastać będzie o 1% rocznie począwszy od 15.08.2018 r.

Z dniem 01.11.2021 r. za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości zł brutto.

Pracownik posiada aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane po przeprowadzeniu okresowych badań lekarskich w dniu 18.09.2019 r. ze wskazaniem przeprowadzenia badań okresowych nie później niż 08.09.2022 r.

Pracodawca zapewnił przeprowadzenie szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w pierwszych dniach pracy.

W związku z zamiarem zwolnienia sprawie związanej z jej nieobecnością i urlopem na żądanie w dniu 10.09.2022 r. przeprowadzono rozmowę z pracodawcą

Dyrektorem Naczelnym TWŁ. Z pracownikiem nie rozwiązano umowy o pracę.

❖ zatrudniona od 16.10.2007 r., od dnia 01.03.2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracodawca pismem z dnia 14.10.2022 r. rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do pracownika jako głównej księgowej. Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wskazuje przyczyny rozwiązania umowy.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zawarto pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Z notatki służbowej zarchiwizowanej w aktach osobowych pracownika wynika, że w dniu 18.10.2022 r. dwie pracownice działu organizacji i kadr doręczyły rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. W ich obecności zapoznana się z przedłożonym dokumentem oraz zatrzymała jeden z egzemplarzy. Świadczenie pracy sporządzono w dniu 18.10.2022 r. wysłano pracownikowi w dniu 21.10.2022 r.

Pracownik przed Sądem Rejonowym dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi wytoczył proces o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. W dniu 28.02.2023 r. została podpisana ugoda z pracodawcą, pozew przez został wycofany. Pracodawca z ww. pracownikiem zawarł w dniu 28.02.2023 r. porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. W porozumieniu stron pracodawca – za zgodą pracownika cofa oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Strony potwierdzają, że nieobecność pracownika od 01.01.2023 r. do 13.01.2023 r. stanowiła urlop wypoczynkowy. Strony ustaliły, że w terminie 3 dni od zawarcia porozumienia pracownik otrzyma wynagrodzenie za okres od 19.10.2022 r. do 28.02.2023 r. Pracownik pod warunkiem otrzymania pełnej i terminowej zapłaty wynagrodzenia za ww. okres zobowiązuje się do cofnięcia pozwu.

cl

Sm

❖ - podczas kontroli okazano kserokopie akt osobowych
 Powyższe wynika z przekazania teczek akt osobowych do sądu pracy w związku z prowadzonym postępowaniem sądowym (z powództwa).

- zatrudniona od 01.01.2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku artysta chóru, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XIII grupy zaszerogowania, tj. zł brutto.
 Od dnia 01.11.2019 r. za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XIII grupy zaszerogowania w wysokości zł brutto.
 W 2014 r. rozpoczęła działalność w Niezależnym Samorządnym Związku Zawodowym Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi. Przez dwie kadencje pełniła funkcję wiceprzewodniczącej związku. Pierwsza kadencja zakończyła się w 2018 r., druga kadencja trwała od 2018 r. do czerwca 2022 r.

Pracownik posiadał aktualne orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane po przeprowadzeniu okresowych badań lekarskich w dniu 30.11.2021 r. ze wskazaniem przeprowadzenia badań okresowych nie później niż 30.11.2024 r.

Pismem z dnia 02.03.2022 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30.06.2022 r.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest rażąco niewłaściwe odnoszenie się pracownika do współpracowników, wynikające z ewidentnego naruszania zasad współzycia społecznego i kultury osobistej. Poszanowanie tych zasad stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy podano cyt.: „Sytuacje Pani niewłaściwych i niedopuszczalnych zachowań powtarzają się od wielu lat i zostały opisane we Wniosekach z prac Komisji Antymobbingowej, których treść jest Pani znana.

Wśród rażąco niedopuszczalnych zachowań, jakich się Pani dopuszczała, a które potwierdzili świadkowie składający wyjaśnienia w czasie postępowania antymobbingowego, należy wymienić:

- 1) straszenie pracowników dyrektorem i wywoływanie u nich realnych obaw o ich dalsze zatrudnienie w Teatrze (...),
- 2) pomijanie drogi służbowej, podważanie autorytetu swoich przełożonych i ich upokarzanie w obecności innych pracowników (...),
- 3) nadużywanie funkcji w związku zawodowym i wykorzystywanie władzy nieformalnej (pozycji wiceprzewodniczącej związku zawodowego i wpływów u zwierzchników),
- 4) okazywania współpracownikom poczucia bezkarności wynikającego z posiadania wpływu u dyrektora na który się Pani powoływała,
- 5) dopuszczanie się agresji fizycznej wobec współpracownicy
- 6) okazywania poczucia wyższości i zachowania władcze względem współpracowników,
- 7) przekraczanie swoich uprawnień m.in. poprzez karcenie współpracowników, generowała pani konflikty między współpracownikami i doprowadzała do izolowania niektórych z nich w środowisku pracy (np. panią i pana).

Za szczególne rażące należy uznać też brak rozdzielenia przez Panią roli związkowca od roli szeregowego pracownika. Nie zadbała Pani o to, aby postawić formalną granicę pomiędzy tymi rolami. W szczególności skrajnie niewłaściwe jest samowolne wygłaszanie komunikatów związkowych w trakcie prób, poruszanie kwestii związkowych przed szerokim kręgiem odbiorców – artystów chóru, z których nie wszyscy są członkami związku.

Przykładem Pani skrajnie niedopuszczalnych zachowań jest także wywieranie presji psychicznej poprzez stosowanie aluzji (zakomunikowanie, że „ktoś” podrobił podpisy, gdy z kontekstu wynikało wprost o kogo chodzi), a w przypadku bezpośredniego odniesienia się do aluzji przez osobę pomówioną – pana – podejmowanie działań, aby taką osobę zdyscyplinować, np. poprzez zabieranie jej na rozmowę do dyrektora

Niedopuszczalne jest także stwarzanie wrogiej atmosfery poprzez rozsiewanie plotek i antagonizowanie współpracowników w celu osiągnięcia korzyści wizerunkowych.

Opisane zachowania polegają na ewidentnym łamaniu norm współzycia społecznego i nie mogą być akceptowane w odniesieniu do żadnego pracownika. Tym bardziej osoba pełniąca funkcję wiceprzewodniczącego związku zawodowego powinna być przykładem właściwego zachowania dla innych pracowników, a nie przykładem bezkarnego łamania podstawowych zasad współzycia

społecznego. Z kolei pracodawca nie może tolerować zachowań, które powodują strach i poczucie zagrożenia u innych pracowników”.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem zawarto pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Pracownik wypowiedzenie otrzymał w dniu 02.03.2022 r., odbiór dokumentu potwierdził podpisem.

... odwołała się do Sądu od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sorawa toczy się przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi pod sygn. akt ... przed Sądem wnosi o uznanie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem za bezskuteczne, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Okazano podczas kontroli w dniu 08.06.2022 r. pismo (znak pisma KEI.502.1.2.2022.DW) z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego z dnia 18.02.2022 r. skierowane do Dyrektora TW ... o treści cyt.: „Nawiązując do pisma z dnia 08 lutego br., znak TWŁ.D.036.200.2.2022, dotyczącego działających organizacji związkowych, informuję, że nie wskazano danych odnośnie liczebności trzech z nich. W tym miejscu pragnę przypomnieć, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych art. 25¹ ust. 2 powyższe organizacje są zobowiązane przedstawiać pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków. Ponadto zgodnie z art. 25¹ ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków informacyjnych wobec pracodawcy nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu ich wykonania.

W związku z powyższym ponawiam prośbę o przedstawienie pełnej, zweryfikowanej informacji o organizacjach związkowych działających w Teatrze”.

Do wiadomości pismo otrzymali:

1. NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi,
2. Związek Zawodowy TEATR.PRO,
3. Związek Zawodowy Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych Zakładowa Organizacja Związkowa przy Teatrze Wielkim w Łodzi.

Ustalono, że na dzień wypowiedzenia umowy o pracę ... pracodawca nie posiadał aktualnej informacji o liczbie członków zrzeszonych w NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi.

Niezależny Samorządny Związek Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi, wobec nieprzedstawienia informacji o liczbie członków w terminie utracił uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Okazano w dniu 08.06.2022 r. oświadczenie Związku Zawodowego NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi z dnia 09.03.2022 r. skierowane do Dyrektora TW ... o treści cyt.: „Oświadczam, że na dzień 9.03.2022 r. NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi liczy 105 członków”. Pismo zostało podpisane przez Przewodniczącą ...

Pismo wpłynęło do Teatru Wielkiego w dniu 09.03.2022 r.

Pismo z dnia 18.02.2022 r. oraz pismo z dnia 09.03.2022 r. stanowią załącznik do protokołu kontroli.

W toku kontroli ustalono, że ... wniosła w dniu 08.12.2021 r. przeciwko Teatrowi Wielkiemu w Łodzi pozew o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 18 000 zł tytułem częściowego zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania. Jako podstawę prawną roszczenia powódka wskazała art. 32 ust. 13 i ust. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.

W uzasadnieniu ... podniosła, że jest wiceprzewodniczącą NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi – związku zawodowego o charakterze reprezentatywnym. W dniu 28.08.2019 r. ... (będąca pracownikiem pozwanego) zawarła z

d

Shur

Teatrem Wielkim umowę zlecenia, przyjmując obowiązki koordynatora projektów artystycznych realizowanych na Scenie Kameralnej Teatru Wielkiego w Łodzi.

W dniu 09.12.2019 r. Dyrektor Teatru Wielkiego w Łodzi wypowiedział umowę zlecenia DK/10/2019 r. Podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy zlecenia, pracodawca nie poinformował zakładowej organizacji związkowej, do której należy o zamiarze wypowiedzenia umowy zlecenia.

W odpowiedzi na pozew Teatr Wielki w Łodzi wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż wypowiedzenie umowy zlecenia DK/10/2019 nastąpiło z uzasadnionych powodów (w odpowiedzi na pozew wskazano powody). Wskazano ponadto, iż na dzień wypowiedzenia umowy zlecenia pracodawca nie dysponował aktualną informacją o liczbie członków zrzeszonych w NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Teatrze Wielkim w Łodzi. Organizacja, którego członkiem jest , zaniechała złożenia takiego oświadczenia.

Dnia 22.03.2023 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 08.03.2023 r. w Łodzi na rozprawie sprawy z powództwa przeciwko Teatrowi Wielkiemu w Łodzi o zadośćuczynienie oddalił powództwo.

Polityka antymobbingowa

W zakładzie opracowano zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

Zarządzeniem Nr 587 Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego w Łodzi z dnia 26.04.2012 r. wprowadzono Wewnętrzną Politykę Antymobbingową.

Pracownicy potwierdzają w oświadczeniu zapoznanie się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową.

Ustalenia dotyczące urlopów wypoczynkowych

Na podstawie obowiązującego Regulaminu Pracy z dnia 1996 r. z późn. zmianami. § 70 Regulaminu pracy określa, że urlopy wypoczynkowe udzielane są zgodnie z planem urlopów, których projekty sporządzają i przekazują osobie prowadzącej sprawę kadrowe, kierownicy komórek organizacyjnych. Zgodnie z § 70 ust. 2 Regulaminu pracy dla pracowników artystycznych oraz bezpośrednio związanych z obsługą prób i przedstawień plan urlopów ustala się do 15 maja danego roku kalendarzowego, dla pozostałych pracowników do 30 listopada każdego roku, na rok następny.

Ustalono, że w sezonie artystycznym 2019/2020 oraz 2020/2021 nie zachowano powyższego terminu.

W toku kontroli odebrano wyjaśnienia dotyczące nieprzestrzegania zapisu § 70 ust. 2 Regulaminu pracy o treści cyt.: „Wyjaśnienia dotyczące opóźnienia w wydaniu komunikatu o przerwie urlopowej w 2021 roku

W 2021 roku komunikat w sprawie przerwy urlopowej dla pracowników artystycznych został wydany po terminie określonym w Regulaminie pracy. Opóźnienie było związane z obowiązującym wówczas stanem epidemii i jego konsekwencjami dla Teatru, tj. zmieniającymi się ograniczeniami i obostrzeniami w zakresie prowadzenia działalności artystycznej. Te okoliczności spowodowały konieczność ciągłego dostosowywania planów repertuarowych do zmieniających się warunków i obostrzeń pandemicznych.

Komunikat określa datę zakończenia jednego sezonu (w tym przypadku 2020/2021) oraz datę rozpoczęcia sezonu następnego (2021/2022). Określenie tych dat wiąże się nierozdzielnie z ostatecznym ustaleniem repertuaru. Jego precyzyjne zaplanowanie było trudne z uwagi na ciągle zmieniające się obostrzenia sanitarne (praktycznie z tygodnia na tydzień), które determinowały m. in. możliwość wystawiania spektakli na widowni TW lub w plenerze, oraz absencje chorobowe pracowników. Na opóźnienie wpłynęły szczególnie problemy z określeniem planów repertuarowych na początek nowego sezonu.

Prawidłowe zaplanowanie nowego sezonu było o tyle istotne, że w okresie pandemii ilość spektakli granych przez Teatr drastycznie spadła. Spowodowało to w konsekwencji znaczący spadek dochodów pracowników artystycznych z tytułu nadgrań. Dyrekcja Teatru szukała rozwiązań, które pozwoliłyby na prezentację spektakli Teatru, a tym samym na możliwość dodatkowych wynagrodzeń dla artystów.

Ostatecznie dyrekcja przygotowywała repertuar na początek nowego sezonu artystycznego z uwzględnieniem jak największej liczby występów plenerowych – aby była możliwość grania w otwartej przestrzeni. Do tego celu zostały zaplanowane koncerty i spektakle na dużej przestrzeni parkingu przy budynku technicznym Teatru. Trwały także poszukiwania innych miejsc do występów. To wszystko spowodowało opóźnienie w wydaniu komunikatu o przerwie urlopowej”.

Wyjaśnienia stanowią załącznik do protokołu kontroli.

Wyplata wynagrodzenia minimalnego dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrolą w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia objęto osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych w roku 2020 i 2021.

1. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniony na podstawie umowy zlecenie nr DL/18/2020 zawartej 09.09.2020 r. na okres 01.09.2020 r. do 30.06.2021 r. Zgłoszony do ZUS w dniu 09.09.2020 r. (bez ubez. chorobowego).

Przedmiotem umowy zlecenie jest:

- redagowanie tekstów i pism związanych z bieżącym funkcjonowaniem Teatru,
- redagowanie tekstów ogólnych do programów (nie dotyczy artykułów) premierowych spektakli,
- redagowanie tekstów na stronę Cyfrowego Muzeum Teatru.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto.

Płatność wynagrodzenia nastąpi przelewem w terminie do dziesiątego dnia następnego miesiąca, po potwierdzeniu wykonania prac wchodzących w zakres umowy przez upoważnionego pracownika zamawiającego i złożenia rachunku przez wykonawcę, na wskazane przez niego konto.

W § 5 ust 7 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja w postaci raportów, w których wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono, że

- w styczniu 2021 r. przepracował 90 godzin (_____ zł brutto) - naliczono wynagrodzenie w wysokości _____)0 zł brutto (_____ zł netto),
- w lutym 2021 r. przepracował 81 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto (_____ zł netto),
- w marcu 2021 r. przepracował 92 godziny- naliczono wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto (_____ zł netto),
- w kwietniu 2021 r. przepracował 84 godziny- naliczono wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto (_____ zł netto),
- w maju 2021 r. przepracował 80 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto (_____ zł netto),
- w czerwcu 2021 r. przepracował 80 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto (_____ zł netto).

2. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniony na podstawie umowy zlecenie nr DL/32/2020 zawartej 14.12.2020 r. na okres 01.01.2021 r. do 30.06.2021 r. Zgłoszony do ZUS w dniu 25.01.2021 r. (nie deklaruje przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego.)

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonanie nw. usług:

- uporządkowanie negatywów zdjęć robionych w Teatrze Wielkim z Warsztatów operowych i innych wydarzeń teatralnych,
- skatalogowanie i opisanie (tytuł spektaklu i data) wszystkich negatywów jakie znajdują się w archiwum artystycznym w Teatrze Wielkim w Łodzi.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości _____ zł brutto.

W § 5 ust 7 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja w postaci raportów, w których wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

d

[Signature]

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono, że

- w styczniu 2021 r. przepracował 45 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto),
- w lutym 2021 r. przepracował 50 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto),
- w marcu 2021 r. przepracował 45 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto),
- w kwietniu 2021 r. przepracował 46 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto),
- w maju 2021 r. przepracował 59 godzin - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto),
- w czerwcu 2021 r. przepracował 52 godziny - naliczono wynagrodzenie w wysokości zł brutto (zł netto).

3. (studentka) zatrudniona na podstawie umowy zlecenie nr DW/91/2020 zawartej 11.09.2020 r. na okres 11.09.2020 r. do 31.12.2020 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z obsługą widowni – biletera podczas spektakli, prób i innych wydarzeń kulturalnych, edukacyjnych i promocyjnych odbywających się w Teatrze Wielkim w Łodzi w terminach wskazanych przez zleceniodawcę, a także innych doraźnych czynności zleconych w razie potrzeby przez zleceniodawcę, a związanych z obsługą widowni.

W § 1 ust. 3 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

Zgodnie z § 5 ust. 3 umowy płatność wynagrodzenia będzie następowała po potwierdzeniu przez zleceniodawcę wykonania usług na podstawie wystawionego rachunku oraz ewidencji godzin, w terminie do 10 dnia miesiąca następnego za wykonanie czynności miesiąca poprzedniego.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości:

- a) kwota zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy,
- b) kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Aneksam do umowy zawartym w dniu 30.12.2020r. strony ustaliły okres obowiązywania umowy od 11.09.2020 r. do 31.12.2021 r. oraz zmieniły stawki wynagrodzenia na:

Od 01.01.2021 r. wynagrodzenie w wysokości zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy oraz kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- za 13 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 1,5 godziny w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.

4. (studentka) zatrudniona na podstawie umowy zlecenie nr DW/88/2020 zawartej 04.09.2020 r. na okres 04.09.2020 r. do 31.12.2020 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z obsługą widowni – biletera podczas spektakli, prób i innych wydarzeń kulturalnych, edukacyjnych i promocyjnych odbywających się w Teatrze Wielkim w Łodzi w terminach wskazanych przez zleceniodawcę, a także innych doraźnych czynności zleconych w razie potrzeby przez zleceniodawcę, a związanych z obsługą widowni.

W § 1 ust. 3 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

Zgodnie z § 5 ust. 3 umowy płatność wynagrodzenia będzie następowała po potwierdzeniu przez zleceniodawcę wykonania usług na podstawie wystawionego rachunku oraz ewidencji godzin, w terminie do 10 dnia miesiąca następnego za wykonanie czynności miesiąca poprzedniego.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości:

- a) kwota zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy,

b) kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Aneksem do umowy zawartym w dniu 30.12.2020r. strony ustaliły okres obowiązywania umowy od 04.09.2020 r. do 31.12.2021 r. oraz zmieniły stawki wynagrodzenia na:

Od 01.01.2021 r. wynagrodzenie w wysokości zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy oraz kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- za 13 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 24 godziny w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 14,5 godziny w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.
- za 12,5 godziny w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.

5. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy zlecenie nr DW/18/2020 zawartej 02.01.2020 r. na okres 02.01.2020 r. do 31.12.2020 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z obsługą szatni podczas spektakli, prób i innych wydarzeń kulturalnych, edukacyjnych i promocyjnych odbywających się w Teatrze Wielkim w Łodzi w terminach wskazanych przez zleceniodawcę, a także innych doraźnych czynności zleconych w razie potrzeby przez zleceniodawcę, a związanych z obsługą szatni.

Zgłoszenie do ZUS w dniu 10.01.2020 r.

W § 1 ust. 3 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

Zgodnie z § 5 ust. 3 umowy płatność wynagrodzenia będzie następowała po potwierdzeniu przez zleceniodawcę wykonania usług na podstawie wystawionego rachunku oraz ewidencji godzin, w terminie do 10 dnia miesiąca następnego za wykonanie czynności miesiąca poprzedniego.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości:

- a) kwota zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy,
- b) kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Aneksem do umowy zawartym w dniu 30.12.2020r. strony ustaliły okres obowiązywania umowy od 02.01.2020 r. do 31.12.2021 r. oraz zmieniły stawki wynagrodzenia na:

Od 01.01.2021 r. wynagrodzenie w wysokości zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy oraz kwota zł brutto za każdą godzinę pracy.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- za 9 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 24,5 godziny w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 15,5 godziny w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.
- za 14 godzin w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.

6. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy zlecenie nr DW/15/2020 zawartej 02.01.2020 r. na okres 02.01.2020 r. do 31.12.2020 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z obsługą widowni - biletera podczas spektakli, prób i innych wydarzeń kulturalnych, edukacyjnych i promocyjnych odbywających się w Teatrze Wielkim w Łodzi w terminach wskazanych przez zleceniodawcę, a także innych doraźnych czynności zleconych w razie potrzeby przez zleceniodawcę, a związanych z obsługą widowni, a także z obsługą saloniku VIP w czasie premier i konferencji prasowych.

Zgłoszenie do ZUS w dniu 10.01.2020 r.

W § 1 ust. 3 ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach.

Zgodnie z § 5 ust. 3 umowy płatność wynagrodzenia będzie następowała po potwierdzeniu przez zleceniodawcę wykonania usług na podstawie wystawionego rachunku oraz ewidencji godzin, w terminie do 10 dnia miesiąca następnego za wykonanie czynności miesiąca poprzedniego.

Za wykonane zlecenie wykonawca otrzyma wynagrodzenie w wysokości:

of

Staw

- a) kwota [] zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy,
- b) kwota [] zł brutto za każdą godzinę pracy.

Aneksami do umowy zawartym w dniu 30.12.2020r. strony ustaliły okres obowiązywania umowy od 02.01.2020 r. do 31.12.2021 r. oraz zmieniły stawki wynagrodzenia na:

Od 01.01.2021 r. wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto za każde rozpoczęte 30 minut pracy oraz kwota [] zł brutto za każdą godzinę pracy.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- za 5 godzin w styczniu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto,
- za 16,5 godziny w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto,
- za 29,5 godziny w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto,
- za 22 godziny w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto.
- za 25 godzin w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto.

7. [] (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy zlecenie nr ZA/25/2020 zawartej 17.08.2020 r. na okres 20.08.2020 r. do 30.06.2021 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie na rzecz zamawiającego usług polegających na zapewnieniu pomocy pielęgniarskiej oraz doraźnej obsługi ambulatorium zgodnie z harmonogramem ustalonym przez zleceniodawcę w czasie spektakli w ramach świadczenia usług medycznych dla pracowników Teatru Wielkiego.

Zgłoszenie do ZUS w dniu 10.09.2020 r.

W treści umowy ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach zgodnie z dyspozycją zleceniodawcy wraz z własnoręcznym podpisem.

Zgodnie z § 5 ust. 3 umowy płatność wynagrodzenia będzie następowała po potwierdzeniu przez zleceniodawcę wykonania usług na podstawie wystawionego rachunku oraz ewidencji godzin, w terminie do 10 dnia miesiąca następnego za wykonanie czynności miesiąca poprzedniego.

oraz kwota [] zł brutto za każdą godzinę pracy.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- za 9 godzin w grudniu 2020 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto (stawka [] zł za godzinę),
- za 6,5 godzin w styczniu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto (stawka [] zł za godzinę),
- za 6,5 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto (stawka [] zł za godzinę),
- za 5 godzin w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości [] zł brutto (stawka [] zł za godzinę).

8. [] (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy:

- zlecenia nr ZZ/82/2020 zawartej 30.12.2020 r. na okres 11.01.2021 r. do 31.03.2021 r. (zgłoszona do ZUS w dniu 22.01.2021 r.),

- zlecenia nr ZZ/12/2021 zawartej 17.03.2020 r. na okres 01.04.2021 r. do 31.08.2021 r. (zgłoszona do ZUS w dniu 14.04.2021 r.).

Przedmiotem umów zlecenie jest wykonywanie na rzecz zamawiającego usług polegających na obsłudze portierni w Teatrze Wielkim oraz ochronie mienia na terenie Teatru Wielkiego zgodnie z harmonogramem sporządzonym przez zleceniodawcę.

W treści umowy ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach zgodnie z dyspozycją zleceniodawcy wraz z własnoręcznym podpisem.

Strony umowy ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę [] zł za każdą godzinę świadczenia usług.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- w styczniu 2021 r. za 72 godziny wykonania zlecenia otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1080 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 168 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2520 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 168 godzin w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2520 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 156 godzin w kwietniu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2340 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 180 godzin w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2700 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 168 godzin w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2520 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę).

złożyła oświadczyła o treści cyt.: „Oświadczam, że z uwagi na większą elastyczność w zakresie realizacji usług, nawiązanie umowy cywilnoprawnej jest dla mnie korzystniejszym rozwiązaniem niż umowa o pracę.”

9. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy:
- zlecenia nr ZZ/80/2020 zawartej 30.12.2020 r. na okres 01.01.2021 r. do 31.03.2021 r., (zgłoszona do ZUS w dniu 25.01.2021 r.),
 - zlecenia nr ZZ/13/2021 zawartej 17.03.2020 r. na okres 01.04.2021 r. do 31.08.2021 r. (zgłoszona do ZUS w dniu 14.04.2021 r.).

Przedmiotem umów zlecenie jest wykonywanie na rzecz zamawiającego usług polegających na obsłudze portierni w Teatrze Wielkim oraz ochronie mienia na terenie Teatru Wielkiego zgodnie z harmonogramem sporządzonym przez zleceniodawcę.

W treści umowy ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach zgodnie z dyspozycją zleceniodawcy wraz z własnoręcznym podpisem.

Strony umowy ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę 15 zł za każdą godzinę świadczenia usług.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- w styczniu 2021 r. za 132 godziny wykonania zlecenia otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1980 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 156 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2340 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 156 godzin w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2340 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 144 godziny w kwietniu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2160 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 180 godzin w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2700 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę),
- za 156 godzin w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2340 zł brutto (stawka 15 zł za godzinę).

złożyła oświadczyła o treści cyt.: „Oświadczam, że z uwagi na większą elastyczność w zakresie realizacji usług, nawiązanie umowy cywilnoprawnej jest dla mnie korzystniejszym rozwiązaniem niż umowa o pracę.”

10. (osoba pobierająca świadczenie emerytalne) zatrudniona na podstawie umowy zlecenia PO/13/2020 zawartej 01.09.2020 r. na okres 01.09.2020 r. do 30.06.2021 r.

Przedmiotem umowy zlecenie jest wykonywanie pracy polegającej na wykonywaniu prac gospodarczych w wyznaczonych rejonach sceny i jej zaplecza.

Strony umowy ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę 15 zł za każdą godzinę pracy. Od 01.01.2021 r. za wynagrodzeniem 15 zł brutto.

W treści umowy ustalono sposób pozyskiwania informacji o liczbie godzin, w czasie których zleceniobiorca wykonuje czynności. Potwierdzeniem liczby godzin wykonania zlecenia w okresie każdego miesiąca jest ewidencja, w której zleceniobiorca wpisuje godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonania usług w poszczególnych dniach zgodnie z dyspozycją zleceniodawcy wraz z własnoręcznym podpisem.

Zleceniobiorca zgłoszona do ZUS w dniu 14.09.2020 r.

Na podstawie okazanego rozliczenia godzin z umowy zlecenia i okazanych rachunków do umowy zlecenie ustalono:

- w styczniu 2021 r. za 108 godzin wykonania zlecenia otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto (stawka zł za godzinę),
- za 138 godzin w lutym 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 102 godziny w marcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 36 godzin w kwietniu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 102 godziny w maju 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto,
- za 114 godzin w czerwcu 2021 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości zł brutto.

Na podstawie analizy treści umów zlecenia zawartych ze zleceniobiorcami oraz ilości przepracowanych godzin przez zleceniobiorców, nie stwierdzono w tych umowach elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

W umowach cywilnoprawnych określono termin wypłaty wynagrodzenia do 10 dnia następnego miesiąca. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonano w kolejnych miesiącach kalendarzowych.

Na podstawie powyższych ustaleń stwierdzono, że wynagrodzenie wypłacono z zachowaniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej na 2021 rok.

Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii

W kontrolowanym podmiocie opracowano zasady dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa pracowników w czasie epidemii oraz wdrożono rozwiązania organizacyjne przewidujące wykonywania pracy zdalnej:

- zarządzenie nr 686 Dyrektora Naczelnego Teatru Wielkiego w Łodzi z dnia 11.03.2020r. w sprawie podjęcia działań mających na celu zatrzymanie szerzenia się koronawirusa Sars- CoV-2.

W zarządzeniu ustalono zasady wykonywania pracy zdalnej przez pracowników administracji oraz pracy rotacyjnej przez pracowników technicznych. W § 4 zarządzenia zawarto zapisy dotyczące zawieszenia zajęci, prób i występów pracowników artystycznych. W celu utrzymania odpowiedniego poziomu zawodowego, pracownicy artystyczni Teatru wykonują indywidualną pracę artystyczną, poza siedzibą Teatru. Zarządzenie obowiązywało od dnia 11.03.2020 r. do odwołania.

- Regulamin sanitarny obowiązujący w Teatrze Wielkim w Łodzi z dnia 15.03.2021r.,
- Regulamin sanitarny – Szczególne zasady pracy zespołów artystycznych z dnia 15.03.2021r.,

W toku kontroli okazano również korespondencję mailową oraz informacje przekazywane dla pracowników w celu przypomnienia o zasadach ochrony przed wirusem Sars – CoV -2 w tym m.in. o zachowaniu dystansu, obowiązku zakrywania nosa i usta oraz o możliwości poddaniu się szczepieniom.

Przy organizacji stanowisk pracy zachowano odległość minimalną 1.5 m między stanowiskami pracy, pracowników administracji. Dla pracowników artystycznych zasady dotyczące zachowania odległości podczas wykonywania prób oraz występów scenicznych określono w zarządzeniach oraz regulaminach sanitarnych.

Dla pracowników zapewniono środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maseczki, przyłbice) oraz płyny do dezynfekcji rąk.

Przy stanowiskach obsługi klientów zapewniono przegrody z pleksi oraz szyby oraz płyny do dezynfekcji rąk.

Pomiary elektryczne

W toku kontroli okazano protokoły z pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej:

- Protokół nr 1.1/2021 dnia 09.09.2021 r., miejsce wykonania pomiarów: Budynek główny Teatru Wielkiego w Łodzi – oprawy i urządzenia sceniczne (klatki podłogi, magazyn „pod prawą”, klatka prawa, klatka lewa, scena, scena wnąka, sztankiety – scena – rząd 1-4, rząd dolny, środkowy oraz górny, sofit 1, scena – podłoga, most portalowy, wieża pro-sceniczna, plafon, portal poziom od 1 - 2, galerka poziom 1-3). Zgodnie z protokołem, pomierzone wartości impedancji pętli zwarcia oraz stan badanej instalacji elektrycznej urządzeń odpowiada Polskiej Normie. W protokole brak uwag w zakresie przeprowadzonych pomiarów,
- Protokół nr 1.3/2021 dnia 04.08.2021 r., badanie rezystancji izolacji - obwody WLZ (klatki podłogi, magazyn „pod prawą”, klatka prawa, klatka lewa, scena, scena wnąka, sztankiety – scena – rząd 1-4, rząd dolny, środkowy oraz górny, sofit 1, scena – podłoga, most portalowy, wieża pro-sceniczna, plafon, portal poziom od 1 -2, galerka poziom 1-3). Zgodnie z protokołem, pomierzone wartości rezystancji izolacji oraz stan badanej instalacji elektrycznej odpowiada Polskiej Normie. W protokole brak uwag w zakresie przeprowadzonych pomiarów,
- Protokół nr 1.1/2021 dnia 07.08.2021 r., miejsce wykonania pomiarów: Budynek główny Teatru Wielkiego w Łodzi – sprawdzenie stanu technicznego instalacji piorunochronnej. Zgodnie z protokołem, badana instalacja jest sprawna, pomierzone wartości i stan instalacji odpowiada Polskiej Normie. W protokole wskazano zalecenie wykonania prac konserwacyjnych z uwagi na proces starzeniowy,
- Protokół nr 1.2/2021 dnia 07.08.2021 r., miejsce wykonania pomiarów: Budynek techniczny Teatru Wielkiego w Łodzi – sprawdzenie stanu technicznego instalacji piorunochronnej. Zgodnie z protokołem, badana instalacja jest sprawna, pomierzone wartości i stan instalacji odpowiada Polskiej Normie. W protokole wskazano zalecenie wykonania prac konserwacyjnych z uwagi na proces starzeniowy,

Wentylacja i klimatyzacja

W toku kontroli okazano protokoły z przeglądów i konserwacji urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych przeprowadzonych w 2021r.

- protokół z dezynfekcji central klimatyzacyjnych przeprowadzonej w dniu 17.03.2021r.
- protokół z przeglądu konserwacyjnego klimatyzatorów przeprowadzonego w dniach 19,23.08.2021r. Przeglądu dokonuje firma zewnętrzna z którą zawarto umowę na przeprowadzenie ww. przeglądu przed dniem rozpoczęcia czynności kontrolnych – umowa nr ZU/4/2021 z dnia 19.07.2021r.
- protokół z przeglądu konserwacyjnego central wentylacyjnych zainstalowanych w budynku głównym i technicznym.

W wyniku przeglądu W kartach usług serwisowych nr zlecenia 68006, wskazano nieprawidłowości w zakresie uszkodzenia elementów zewnętrznych, zużycie części eksploatacyjny, jak również uszkodzenia centrali GOLD 20CN2, NS G201845 czy uszkodzenia pompy/ zawór grzania (dot. urządzeń Gold 60C o numerach seryjnych: G600399, G600411, G600394, urządzeń Gold 30C o numerach seryjnych: G300961, G300912), uszkodzenia płyty głównej urządzeń Gold 20C o nr. Seryjnym G201725, uszkodzony presostat (dot. urządzeń Gold 30C o numerach seryjnych: G300911).

Powyżej wymieniony przykłady stwierdzonej w protokole nieprawidłowości. Wszystkie zalecenia oraz uwagi zamieszczono w kartach usług serwisowych, które stanowią załącznik do protokołu z kontroli.

Posiłki profilaktyczne

W toku kontroli okazano wykaz stanowisk na których zatrudnieni pracownicy otrzymują posiłki profilaktyczne. Zgodnie z dokumentem posiłki otrzymują: tancerze balety, w związku z wysiłkiem fizyczny zatrudnieni na stanowiskach: soliści, koryfeje, tancerze zespołowi, który biorą udział w dwóch zajęciach dziennie oraz dozorczy pracujący na zewnątrz budynków Teatru w okresie: 01.11 – 31.03. Powyższe ustalenia zostały potwierdzone sprawozdaniem z badań ciężkości pracy poprzez określenie wydatku energetycznego przez Zespół Higienicznych Kryteriów Środowiska w Zakładzie Fizjologii Pracy . Badania przeprowadzono 06.12.1996r. i od tego terminu nie były aktualizowane.

Na tym ustalenia z kontroli zakończono.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(*) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano(*) tożsamość:

nie sprawdzano.

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano(*) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie pobierano.

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono(*) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 13,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 15,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(*) załączników: 9, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wyjaśnienia dotyczące różnic w wynagrodzeniach zasadniczych solistów śpiewaków oraz solistów tancerzy,

Załącznik nr 2. Wyjaśnienia do zastosowania 20% kosztów uzyskania przychodu w kwietniu 2020 r.,

Załącznik nr 3. Zawiadomienie/wniosek z dnia 23.04.2021r.,

Załącznik nr 4. Pismo/odpowiedź Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Artystów Tancerzy Międzyzakładowej Organizacji Związkowej przy Teatrze Wielkim i przy Teatrze Muzycznym w Łodzi stanowi załącznik do protokołu kontroli,

Załącznik nr 5. Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem,

Załącznik nr 6. Wyjaśnienia

Załącznik nr 7. Pismo z dnia 18.02.2022 r. oraz pismo z dnia 09.03.2022 r.,

Załącznik nr 8. Wyjaśnienia dotyczące przerwy urlopowej w 2021 r.,

Załącznik nr 9. Karty usług serwisowych nr zlecenia 68006,

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

- Dyrektora TWŁ powołany od dnia 01.01.2023r.,

TWŁ do dnia 31.12.2023r., 2022 r.

- kierownika działu organizacji i kadr,

1502. bclr.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień str. do skreślono.....

"Dł 3", dopisano "02", str. 6, skreślono "0", dopisano "02"

Na tym protokół zakończono.

Łódź, dnia 13.02.2024

STARSZY INSPEKTOR PRACY

mgr inż. Marta Świączyk

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

STARSZY INSPEKTOR PRACY

mgr Agnieszka Łaskowska

W dniu 13.02.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
Teatru Wielkiego w Łodzi

mgr Marcin Nalecz-Klesiotowska

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

TEATR WIELKI W ŁODZI

90-249 Łódź, Plac Dąbrowskiego

☎ 042 633 99 60

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu ~~złożone~~ wniosek/nie złożono wniosku. (**)
Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole ~~zastrzeżenia~~ wniesiono/nie wniesiono/~~zostana~~ wniesione(**)
do dnia

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....
.....
.....
.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)

2014.02.13
 (podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

DYREKTOR
 Teatru Wielkiego w Łodzi
 prof. Marcin Nałęcz-Piestolowski

TEATR WIELKI W ŁODZI
 90-249 Łódź, Plac Dąbrowskiego
 ☎ 042 633 99 60

STARSZY INSPEKTOR PRACY
 mgr Agnieszka Laskowska

STARSZY INSPEKTOR PRACY
 mgr inż. Marek Szańczyk
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

Łódź, 13.02.2014r.
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
 (**) – niepotrzebne skreślić
 [MS]

Łódź, dnia 19.02.2024 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 090305-53-K034-Ws01/21



TEATR WIELKI W ŁODZI
PL. GEN. HENRYKA DĄBROWSKIEGO.
90-249 ŁÓDŹ

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 23.07; 16,20,28.09; 12,14.10; 4,17.11.2021 r.; 2.03; 8.06; 15.07; 23.09; 14.10.2022 r.; 7.07.2023 r.

wnoszę o:

TEATR WIELKI W ŁODZI KANCELARIA	
Data wpływu	2024 -02- 22
L. dz.
Podpis

1. Zaprzestanie wypowiedziania i rozwiązywania stosunku prawnego z osobą upoważnioną do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy bez zgody zarządu tej organizacji związkowej.

Podstawa prawna:

- art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),

2. Zapewnienie w karcie szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy daty przeprowadzenia instruktazu stanowiskowego.

Podstawa prawna:

- art. 237⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- załącznik Nr 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

3. Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika uwzględniając informacje o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 6 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

4. Ustalanie planu urlopów dla pracowników artystycznych oraz bezpośrednio związanych z obsługą prób i przedstawień zgodnie z zapisem w obowiązującym Regulaminie pracy.

Podstawa prawna:

- § 70 ust. 2 Regulaminu pracy ,

5. Zgłaszanie zatrudnionych osób do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia.

Podstawa prawna:

- art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023r. poz. 1230 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1941),

6. Dokonywanie wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy - zlecenie zawartej na czas dłuższy niż 1 miesiąc co najmniej raz w miesiącu.

Podstawa prawna:

- art. 8a ust. 6 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm. z 2023r. poz. 1667),

7. Przeprowadzenie czynności konserwacyjnych instalacji piorunochronnej zgodnie z protokołami nr 1.1/2021 oraz nr 1.2/2021 z dnia 07.08.2021 r.

Podstawa prawna:

- art. 207 § 2 pkt 1, pkt 2, art. 214 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 3, § 10 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),

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).

[MS]

STARSZY INSPEKTOR PRACY


mgr inż. Maria Stojczyk

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

(*) – niepotrzebne skreślić

Łódź, dnia 19.02.2024 r.

Nr rej. 090305-53-K034-Nk01/21



TEATR WIELKI W ŁODZI
PL. GEN. HENRYKA DĄBROWSKIEGO
90-249 ŁÓDŹ

NAKAZ

Na podstawie art. 11 pkt 1, 6, 6a⁽¹⁾ w związku z art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251), po przeprowadzeniu kontroli w dniu(-ach): 23.07; 16,20,28.09; 12,14.10; 4,17.11.2021 r.; 2.03; 8.06; 15.07; 23.09; 14.10.2022 r.; 7.07.2023 r.

nakazuję:

TEATR WIELKI W ŁODZI	
KANCELARIA	
Data wpływu	2024 -02- 22
L. dz.	1069 ofw

1. Dokonanie napraw instalacji i urządzeń wentylacyjno- klimatyzacyjnych w zakresie uszkodzenia elementów zewnętrznych, zużytych części eksploatacyjnych, jak również uszkodzonych centrali, wskazanych w kartach usług serwisowych nr zlecenia 68006.

Termin wykonania: 03.06.2024

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm. Z 2021 r. poz. 1529),
- art. 207 § 2 pkt 1, pkt 2, art. 214 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 15 ust. 1, § 32 ust. 1, § 37 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

Pouczenie:

Od decyzji podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy Łodzi adres: 90-441 Łódź, al. Kościuszki 123

Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania nakazu (art. 34 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał nakaz (art. 129 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

Wniesienie odwołania od zawartych w nakazie decyzji, którym został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, nie wstrzymuje obowiązku ich wykonania (art. 130 § 3 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

O realizacji decyzji zawartych w nakazie należy z upływem określonych w decyzjach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Winny niewykonania nakazu inspektora pracy podlega karze grzywny.

Niewykonanie nakazu inspektora pracy spowoduje zastosowanie środków egzekucyjnych w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji

- (Dz. U. z 2017 r. poz. 1201, z późn. zm.).

[MS]

(*) – niepotrzebne skreślić

STARSZY INSPEKTOR PRACY


mgr inż. Marta St. Oczyk

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