

Gorzów Wlkp., dnia 30 maja 2018 r.

PS-III.9514.4.2018.ABiI

Pan
Jerzy Dobroczyński
właściciel
FOR NATURE Jerzy Dobroczyński
ul. Kozuchowska 5
68-100 Żagań

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Działając na podstawie art. 30 ust. 3 pkt 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511) oraz § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) pracownicy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. w terminie od 28.02.2018 r. do 07.03.2018 r. przeprowadzili kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej FOR NATURE Jerzy Dobroczyński, ul. Kozuchowska 5, 68-100 Żagań.

Wyniki kontroli zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 10.04.2018 r., który wysłano do pracodawcy w dniu 12.04.2018 r. przesyłką poleconą. Odbiór przesyłki nastąpił w dniu 16.04.2018 r.

W myśl § 15 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) protokół kontroli i każdą stronę protokołu podpisują kontrolujący i kierownik podmiotu kontrolowanego. Kierownik podmiotu kontrolowanego może zgłosić, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowane zastrzeżenia co do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia zgłasza się na piśmie w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli.

Pracodawca nie wniósł zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole kontroli.

Jednocześnie do chwili obecnej do Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wielkopolskim nie wpłynął podpisany protokół kontroli. Zgodnie z informacją uzyskaną od pracodawcy protokół został podpisany i przekazany do Urzędu listem zwykłym. Pracodawca nie potrafił wskazać daty nadania listu.

Zakres kontroli obejmował stwierdzenie spełniania przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej warunków i obowiązków określonych w art. 28 ust. 1 pkt 1-3 oraz art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 27 lutego 2018 r., a w szczególności:

- stan zatrudnienia w osobach i w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz osiągnięte wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych,

- przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez FOR NATURE Jerzy Dobroczyński, do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także do potrzeb osób niepełnosprawnych (przystosowanie stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych),
- zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych,
- utworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz prowadzenie ewidencji środków tego funduszu.

Na podstawie § 17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) przekazuję niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Ocena działalności podmiotu kontrolowanego:

Podczas czynności kontrolnych w dniu 28.02.2018 r. przeanalizowano umowy o pracę osób zatrudnionych w II półroczu 2017 r., orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, a także zaświadczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Analiza dokumentów pracowniczych odbyła się w oparciu o sporządzone przez pracodawcę tabele ilustrujące zatrudnienie w II półroczu 2017 r. oraz w poszczególnych miesiącach tego półrocza.

Zespół kontrolny stwierdził następujące rozbieżności pomiędzy informacjami zawartymi w aktach osobowych pracowników a danymi przedstawionymi przez pracodawcę:

- pracodawca nie wskazał zatrudnienia p. (*) w okresie od (*) do (*),
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. Zespół kontrolny nie potwierdził tej informacji w oparciu o akta osobowe pracownika (brak orzeczenia w aktach) ,
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada lekki stopień niepełnosprawności. Zespół kontrolny nie potwierdził tej informacji w oparciu o akta osobowe pracownika (brak orzeczenia w aktach),
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. W oparciu o akta osobowe pracownika zespół kontrolny stwierdza, iż pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Na podstawie zebranych danych zespół kontrolny dokonał obliczeń wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie i stwierdził, iż pracodawca nie spełnił wymogów dla prowadzących zakład pracy chronionej wynikających z art. 28 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o rehabilitacji (...) W kontrolowanym okresie pod względem formalnym nie został spełniony warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 50% osób niepełnosprawnych w miesiącach: lipiec, sierpień, wrzesień, październik oraz listopad 2017 r.

Na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy o rehabilitacji (...) wojewoda podejmuje decyzję stwierdzającą utratę przyznanego statusu zakładu pracy chronionej w razie niespełnienia warunków lub obowiązków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1-3 lub art. 33 ust.1 lub 3 pkt 1, **z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków lub obowiązków.**

W związku z tym, zespół kontrolny w dniu 07.03.2018 r. dokonał ponownego wglądu do akt osobowych wszystkich zatrudnionych w 2017 r. pracowników zakładu, aby potwierdzić spełnianie obowiązku określonego w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o rehabilitacji (...) w I półroczu 2017 r.

Przedstawione w dniu 07.03.2018r. dokumenty pracownicze różniły się od przedstawionych w dniu 28.02.2018 r. W teczkach aktowych znajdowały się nowe dokumenty sprzeczne z dokumentami, z którymi zespół kontrolny zapoznał się w pierwszym dniu kontroli.

Pracodawca odmówił podania informacji na temat składek odprowadzanych od wynagrodzenia zatrudnionych na umowę o pracę pracowników do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto poinformował, iż w zakładzie nie prowadzi się listy obecności pracowników.

Według kontrolerów przedłożenie przez pracodawcę nowych dokumentów jest działaniem mającym na celu udokumentowanie, iż osiągał wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 50% w 2017 r. Natomiast zgodnie z dokumentami sprawdzonymi w dniu 28.02.2018 r. wskaźnik ten nie został osiągnięty.

Na podstawie nowych dokumentów, które znajdowały się w aktach osobowych zespół kontrolny ponownie obliczył wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W wyniku ponownych obliczeń stwierdzono, iż w 2017 r. został spełniony warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 50% osób niepełnosprawnych.

Zespół kontrolny porównał wykaz osób zatrudnionych w zakładzie w 2017 r. przekazany dnia 28.02.2018 r. z listą otrzymaną w dniu 07.03.2018 r. oraz z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych.

Pracodawca wskazał, iż:

- p. (*) zatrudniony był w okresie od (*) do (*), a nie jak wskazywały dokumenty poprzednie od (*).
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 03.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 03.11.2017 r. z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 16.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 21.10.2017 r. z 0,5 na 1
 - od 21.11.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 01.12.2017 z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 19.06.2017 r. z 0,3 na 0,5
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 01.01.2017 r. na 0,3
 - od 01.05.2017 r. z 0,3 na 1
 - od 02.10.2017 r. z 1 na 0,2
 - od 08.11.2017 z 0,2 na 1
 - od 01.01.2018 r. z 1 na 0,2
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):

- od 02.10.2017 r. z 1 na 0,8
- od 08.11.2017 r. z 0,8 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 03.10.2018 r. z 1 na 0,5
 - od 03.11.2018 r. z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u. p. (*):
 - od 16.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 21.10.2017 r. z 0,5 na 1
 - od 21.11.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 01.12.2017 r. z 0,5 na 1
- nastąpiła zmiana etatu u p. (*);
 - od 01.06.2017 z 1 na 1,5.

Porównano również listę osób aktualnie zatrudnionych w zakładzie przekazaną dnia 07.03.2018 r. z listą otrzymaną w dniu 28.02.2018 r.

Zmiana etatu nastąpiła u pracowników:

- (*) z 0,33 na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,2,
- (*) z 1 etatu na 1,5
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5.

Zespół kontrolny nie ma innych narzędzi do obliczenia wskaźników zatrudnienia jak analiza dokumentów znajdujących się w teczkach osobowych pracowników zakładu tj. umowy o pracę, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, świadectwa pracy.

Ponadto kontrolujący nie mają kompetencji do sprawdzenia, które z przedstawionych przez pracodawcę dokumenty są obowiązujące. W konsekwencji zespół kontrolny nie ma możliwości jednoznacznego stwierdzenia, czy pracodawca spełnia wymogi co do odpowiedniej struktury zatrudnienia.

W związku z powyższym zasadne jest zwrócenie się do właściwych organów administracji państwowej celem podjęcia przez nie działań zmierzających do potwierdzenia rzeczywistego zatrudnienia w zakładzie FOR NATURE Jerzy Dobroczyński.

W przypadku niespełniania warunków określonych w art. 28 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...) wojewoda pozbawi pracodawcę status zakładu pracy chronionej z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków.

Potwierdzono, iż obiekty i pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...).

Jednakże w toku czynności kontrolnych stwierdzono, iż w okresie objętym kontrolą pracownicy zakładu, w tym osoby niepełnosprawne, świadczyli pracę poza granicami Polski - na terenie Niemiec i Słowacji. Pracodawca nie przedstawił dokumentów świadczących, iż miejsca wykonywania pracy pracowników niepełnosprawnych poza granicami Polski odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Pracodawca zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) zapewnia doraźną opiekę medyczną pracownikom zatrudnionym w Żaganiu i Nowej Soli, poprzez zatrudnienie dwóch pielęgniarek.

Pracodawca nie udokumentował w jaki sposób zapewnił pracownikom niepełnosprawnym dostęp do doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych na terenie Niemiec i Słowacji.

Ponadto wątpliwości budzi zapis §1 umowy o świadczenie usług specjalistycznej opieki zdrowotnej oraz rehabilitacji i poradnictwa rehabilitacyjnego zawartej z Grupową Praktyką Lekarską Igor Bołdakow, Olga Bołdakow z siedzibą w Żaganiu przy ul. Śląskiej 21. Przedmiotem umowy jest świadczenie usług medycznych dla pracowników zatrudnionych w oddziale FOR NATURE Jerzy Dobroczyński w Nowej Soli przy ul. Składowej 1 w zakresie podstawowej i profilaktycznej opieki medycznej, opieki specjalistycznej i rehabilitacyjnej oraz poradnictwa. Umowa nie określa, aby opieka specjalistyczna i rehabilitacyjna oraz poradnictwo były gwarantowane pracownikom świadczącym pracę w innych miejscach.

W zakładzie obowiązuje Regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oparty na aktualnie obowiązujących aktach prawnych.

Ponadto ustalono, iż pracodawca utworzył zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Prowadzona jest ewidencja środków tego funduszu, jednak nie wynika z niej, iż pracodawca przeznaczają co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji oraz co najmniej 10% tych środków na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników zakładu. Zgodnie ze stanowiskiem Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych BON-I.52311.30.2018PM z dnia 29.03.2018 r. jeżeli pracodawca nie wydzielił na zakładowym funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych puli środków z przeznaczeniem na pomoc indywidualną i indywidualne programy rehabilitacji, zachodzi podejrzenie nieprawidłowego gospodarowania środkami tego funduszu. Zgodnie z art. 33 ust. 6 ustawy o rehabilitacji (...) organami powołanym do kontroli tego funduszu są właściwy miejscowo naczelnik urzędu skarbowego lub naczelnik urzędu celno-skarbowego.

W związku z wyżej opisanymi nieprawidłowościami zespół kontrolny na podstawie § 17 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli (...) przekazuje niniejsze wystąpienie pokontrolne do:

- Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, ul. Dekoracyjna 8, 65-722 Zielona Góra,

- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa,
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Zielonej Górze, ul. Kupiecka 65, 65-426 Zielona Góra,
- Urzędu Skarbowego w Żaganiu, ul. Skarbowa 26, 68-100 Żagań.

Uwagi i zalecenia pokontrolne zmierzające do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości:

Zobowiązuje się Pana Jerzego Dobroczyńskiego właściciela zakładu do:

1. Udokumentowania, iż w okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie wynosił co najmniej 50%, co potwierdza spełnianie wymogu określonego w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o rehabilitacji (...) w sposób nie budzący wątpliwości oraz umożliwiający potwierdzenie zatrudnienia i stopnia niepełnosprawności zatrudnionych pracowników.
2. Zrealizowania obowiązku wynikającego z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) w zakresie zapewnienia dostępu do medycznej opieki doraźnej osobom niepełnosprawnym świadczącym pracę poza granicami Polski. Udokumentowanie, iż w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 27 lutego 2018 r. pracodawca zapewniał opiekę doraźną wszystkim zatrudnionym w zakładzie pracownikom niepełnosprawnym.
3. Doprecyzowania przedmiotu umowy zawartej z Grupową Praktyką Lekarską Igor Bołdakow, Olga Bołdakow z siedzibą w Żaganiu przy ul. Śląskiej 21 w sposób niebudzący wątpliwości co do miejsc, w których Przychodnia zapewnia opiekę medyczną.
4. Przedstawienie dokumentów świadczących, iż miejsca wykonywania pracy pracowników niepełnosprawnych poza granicami Polski odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Na podstawie § 17 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli (...), pracodawca zobowiązany jest do zawiadomienia organu kontrolnego o sposobie wykorzystania uwag i wykonania zaleceń pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań. Informację należy przekazać Wojewodzie Lubuskiemu za pośrednictwem Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO

Grażyna Jelska

Dyrektor

Wydziału Polityki Społecznej

(*) Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U.2018.1330 z późn. zm.)