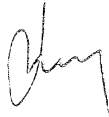


.....
(pieczęć nagłóvkowa inspektora pracy)

Nr rej. 07193-5310-K015-Ws01/12



**BANK BPH SPÓŁKA AKCYJNA
UL. POKOJU 1
31-548 KRAKÓW**

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. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 9.02; 15,30.03; 6,18.04.2012 r.

wnoszę o:

#-L0500-T-T-P9-K-C-#

1. Zaprzeszanie stosowania programów aktywizujących i naprawczych jako elementu określającego sensu sticte warunki pracy - w stosunku do pracowników DZSO gdzie rodzaj pracy okreslony w umowie o pracę i zakresie obowiązków nie przewiduje realizacji planów sprzedażowych.

Podstawa prawna:

- art. 29 § ust. 1 w związku z art. 42 § 1,2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

#-L0500-T-T-P9-K-C-#

2. Przestrzeganie obowiązujących przepisów w przedmiocie zmiany warunków pracy.

Podstawa prawna:

- art. 42 § 1,2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, że pracodawca wprowadził programy aktywizujące i naprawcze wobec pracowników DZSO Powyższe programy zostały wprowadzone w oparciu o pismo okólne nr 90/PS/2011 Wiceprezesa Zarządu zarządzającego Pionem Sprzedaży z dnia 26 października 2011 r. w przedmiocie wprowadzenia instrukcji służbowej w sprawie zasad wprowadzenia programów aktywizujących i naprawczych wobec pracowników DZSO wraz z instrukcją służbową określającą zasady wprowadzenia ww. programów . Jak wynika z ww. dokumentów regulują one zasady wprowadzenia i rozliczania pracowników w przypadku braku lub niskiej realizacji planów sprzedażowych.

Analiza przedłożonych dokumentów w tym dokumentów przedłożonych przez Związek Zawodowy Pracowników Bankowości i Usług "DIALOG 2005" wskazuje na to, że wprowadzenie programów aktywizujących i naprawczych w stosunku do pracowników DZSO de facto stało się istotnym elementem regulującym warunki pracy tych pracowników w tym możliwość rozwiązania z nimi umowy o pracę w przypadku braku realizacji celów sprzedażowych.

Mając powyższe na uwadze należy zauważyć, że jednym z istotnych warunków umowy o pracę

jest rodzaj pracy. Bezspornym jest fakt, iż rodzaj pracy może być w umowach o pracę określony imiennie lub ogólnie, szczególnie. W ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy leży kontrolowanie tego rodzaju pracy poprzez określenie zakresu czynności pracownika. W przypadku kontrolowania tego podmiotu uszczegółowienie rodzaju pracy zostało uregulowane poprzez

ul. Jagiellońska 12, 01-638 Warszawa

(adres)

na podstawie ustawy z 06.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej;

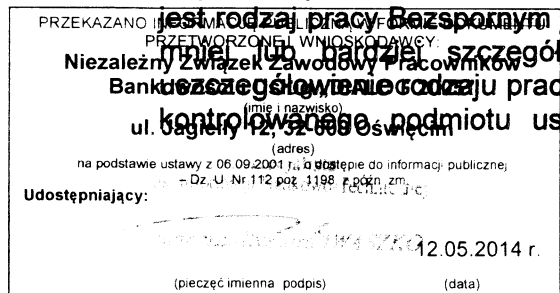
Dz.U. Nr 112 poz. 1198 z późn. zm.

Udostępniający:

12.05.2014 r.

(pieczęć imienna podpis)

(data)



określenie pisemnego zakresu obowiązków którego wymóg wynika również z regulacji zawartych w wewnętrznych źródłach prawa pracy (§ 4 regulaminu pracy)

W związku z powyższym należy przyjąć, że w przypadku nałożenia przez pracodawcę nowych obowiązków które nie wynikają z umowy o pracę oraz zakresu obowiązków pracownika a w istotny sposób zmieniają warunki pracy - zmiana tych warunków - w razie braku zgody pracownika wymaga wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN z dnia 02.10.2008 r. I PK 73/08) Tym samym nałożenie na pracownika nowych obowiązków w formie instrukcji służbowej w sprawie zasad wprowadzenia programów aktywizujących i naprawczych narusza postanowienia art. 42 kodeksu pracy . Ponadto dokumentowi temu nie można również przypisać statusu źródła prawa pracy , o których mowa w art. 9 § 1 kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze w przypadku pracowników DZSO gdzie realizacja planów sprzedażowych nie wynika z ich zakresów obowiązków - wnoszę o zaprzestania stosowania programów aktywizujących i naprawczych jako elementu warunkującego rodzaj pracy poprzez nałożenie na pracownika dodatkowych obowiązków.

#-L9900-T-T-P1-K-C-#

3. Przestrzeganie ustalonej w regulaminie pracy formy zaznajomienia pracownika z zakresem jego obowiązków (pisemny zakres obowiązków)

Podstawa prawna:

- art. 104 § 1 w związku z art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, że w przypadku pracownika Doroty Walasik pracodawca nie określił pisemnego zakresu obowiązku, który wynika z § 4 regulaminu pracy

Pouczenie:

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

[PS]

Inspekcja Pracy

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

PRZEKAZANO INFORMACJĘ PUBLICZNĄ W FORMIE DOKUMENTU
 PRZETWORZONEJ, WNIOSKODAWCY:

**Niezależny Związek Zawodowy Pracowników
 Bankowości i Usług „DIALOG 2005”**

(imię i nazwisko)

ul. Jagiello 12, 32-600 Oświęcim

(adres)

na podstawie ustawy z 06.09.2001 r., o dostępie do informacji publicznej

z dnia 06.09.2001 r., Dz. U. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.

Udostępniający:



12.05.2014 r.

(pieczęć imienna, podpis)

(data)