



Urząd Miasta Stołecznego Warszawy

Biuro Kontroli

ul. Niecała 2, 00-098 Warszawa, tel. 22 443 32 35, 22 443 32 36, faks 22 443 32 37
adres do korespondencji: Aleje Jerozolimskie 44, 00-024 Warszawa
Sekretariat.BKW@um.warszawa.pl, um.warszawa.pl

Warszawa, 10 marca 2025 r.

Znak sprawy: KW-ZP.1712.1.2025.APO

**Pani
Bożena Golon
Dyrektor
Ośrodka Pomocy Społecznej
Dzielnicy Żoliborz m.st. Warszawy
ul. Dembińskiego 3
01-644 Warszawa**

Wystąpienie pokontrolne

Na podstawie § 22 ust. 10 Regulaminu organizacyjnego Urzędu miasta stołecznego Warszawy, stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 312/2007 Prezydenta miasta stołecznego Warszawy z dnia 4 kwietnia 2007 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Urzędu miasta stołecznego Warszawy (z późn. zm.), w związku kontrolą przeprowadzoną w trybie uproszczonym¹ przez Biuro Kontroli Urzędu m.st. Warszawy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m.st. Warszawy w okresie od 10 lutego 2025 r. do 19 lutego 2025 r., w zakresie wybranych zagadnień dotyczących prowadzenia spraw kadrowych w latach 2022-2024, której wyniki zostały przedstawione w sprawozdaniu z kontroli stosownie do § 47 ust. 3 Zarządzenia Nr 1837/2019 Prezydenta miasta stołecznego Warszawy z dnia 12 grudnia 2019 r. w sprawie zasad i trybu postępowania kontrolnego (zwanego dalej: Zarządzeniem), przekazuję Pani niniejsze Wystąpienie pokontrolne.

¹ Zgodnie z § 47 ust. 1 zarządzenia nr 1837/2019 Prezydenta m.st. Warszawy z dnia 12 grudnia 2019 r. w sprawie zasad i trybu postępowania kontrolnego.

Kontrola w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m.st. Warszawy (dalej: OPS) obejmowała w szczególności:

- prawidłowość przestrzegania przepisów art. 109, art. 110 oraz art. 112 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy² (dalej: K.p.) przy udzieleniu pracownikom kary porządkowej nagany w grudniu 2024 r.;
- kwestię ewentualnego braku przedstawienia uzasadnienia nieprzedłużenia umowy o pracę jednemu z pracowników wobec którego zastosowano karę nagany w grudniu 2024 r.;
- kwalifikacje pracowników socjalnych zatrudnionych w OPS w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2024 r.

W obszarze kontrolowanym sformułowano następujące uwagi i oceny:

W okresie od 01.12.2024 r. do 31.12.2024 r. zastosowano karę porządkową nagany w stosunku do dwóch pracowników OPS.

Kontrola objęto dokumentację dot. udzielenia kary nagany wobec jednego z ww. pracowników³.

Na podstawie przedmiotowej dokumentacji ustalono m.in.:

1. Pracodawca zastosował karę nagany przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego oraz po uprzednim wysłuchaniu pracownika, co wypełniało część dyspozycji zawartych w art. 109 § 1 i 2 K.p.
Jednocześnie stwierdzono, że notatka dotycząca wysłuchania pracownika nie została umieszczona w aktach osobowych ww. pracownika, co stanowiło naruszenie § 3 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracownicznej, zobowiązującego do przechowywania w części D akt osobowych m.in. odpisu zawiadomienia o ukaraniu oraz innych dokumentów związanych z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej⁴.
2. Pracodawca dopełnił obowiązku zawiadomienia pracownika o karze nagany na piśmie, informując go jednocześnie o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Jednakże, wątpliwości budzi - z punktu widzenia art. 110 K.p. oraz orzecznictwa sądów pracy - brak wskazania w przedmiotowym zawiadomieniu konkretnej daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia, a wyłącznie określenie przedziału czasowego („wrzesień - grudzień 2024 r.”).
Co prawda p. Bożena Golon Dyrektor OPS wyjaśniła, że „Naruszenie przez pracownika ustalonego regulaminu pracy nie mogło zostać sprecyzowane co do dnia, ponieważ miało miejsce w okresie wrzesień - grudzień 2024 r.”, a jednocześnie część zarzutów przedstawionych pracownikowi w zawiadomieniu miało charakter zaniechań, które mogły mieć

² Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 t.j.

³ Kontrolą objęto dokumentację dot. W związku z przekazaniem akt osobowych do Urzędu Dzielnicy Białołęka m.st. Warszawy odstąpiono od kontroli zastosowanej kary porządkowej nagany wobec ww. pracownika.

⁴ Zgodnie z oświadczeniem p. Bożeny Golon Dyrektora OPS , w toku kontroli, notatka została umieszczona w aktach osobowych pracownika.

charakter ciągły, niemniej wykładnia językowa terminu „data”, użytego przez ustawodawcę w art. 110 K.p., wskazuje na zasadność precyzyjnego wskazania dnia bądź dni, w których pracownik dopuścił się działań, stanowiących podstawę do zastosowania wobec niego kary porządkowej.

Należy także zwrócić uwagę na ugruntowane orzecznictwo sądów pracy⁵, zgodnie z którym pracownik ma wiedzieć z jakiego powodu pracodawca nałożył na niego karę porządkową. Powyższe odnosi się również do umiejscowienia w czasie przewinienia, którego dopuścił się pracownik. Przywołać można chociażby uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego w Krośnie⁶, w którym wskazano, że „Artykuł 110 k.p. wymaga od pracodawcy w zawiadomieniu o zastosowanej karze porządkowej wskazania między innymi daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Data wskazana w art. 110 k.p. służy do umiejscowienia określonego zdarzenia na osi czasu i jest wyrażona za pomocą dnia, miesiąca i roku. Wskazanie w piśmie daty, także rodzaju naruszenia obowiązków, jest warunkiem koniecznym prawidłowo skonstruowanego zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej. Ustawodawca wymaga wskazania daty zdarzenia.”

Ponadto, w doktrynie⁷ przyjmuje się, że pracodawca powinien wykazać, że zastosował karę przed upływem terminu 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 109 § 1 K.p. Brak precyzyjnego podania daty naruszenia obowiązków pracowniczych utrudnia więc ocenę, czy zastosowanie kary nagany nastąpiło z zachowaniem ww. terminu.

3. Pracodawca - zgodnie z zasadami określonymi w art. 112 § 1 K.p. - odrzucił sprzeciw wniesiony przez pracownika po uprzednim zwróceniu się o zajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową działającą w OPS⁸. Należy przy tym wskazać, że pismo w sprawie odrzucenia sprzeciwu zostało sporządzone i nadane w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia, co czyniło zadość wymaganiom ww. przepisu⁹.
4. Pracodawca poinformował pracownika o przysługującym mu prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, wynikającym z art. 112 § 2 K.p.

⁵ Por. Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia z dnia 14 stycznia 2020 r., sygn. akt: IV P 574/18; wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia z dnia 11 lipca 2018 r., sygn. akt: X P 758/17; Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia z dnia 11 października 2019 r., sygn. akt: X P 493/19

⁶ Wyrok Sądu Rejonowego w Krośnie z dnia 10 września 2015 r., sygn. akt IV P 234/15

⁷ K. Jaśkowski, E. Maniewska Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, Lex 2025.

⁸ Organizacja nie zajęła stanowiska w sprawie.

⁹ Za orzecznictwem należy wskazać, że „Pracodawca dla uniknięcia skutku art. 112 § 1 zdanie trzecie KP musi wykazać, że odrzucił sprzeciw pracownika ukaranego karą porządkową przed upływem czternastu dni od jego wniesienia. Wymaganie to spełnia sporządzenie i wysłanie w tym terminie pisma odrzucającego sprzeciw pracownika” (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 586/98).

Biorąc pod uwagę brzmienie art. 112 K.p. należy jednak podkreślić, iż tylko właściwy sąd pracy może w sposób ostateczny rozstrzygnąć o zasadności lub braku zasadności zastosowanej kary porządkowej.

Jednocześnie ustalono, iż umowa o pracę zawarta z pracownikiem wobec którego zastosowano wyżej opisaną karę porządkową nagany uległa rozwiązaniu z dniem 31.12.2024 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 K.p., tj. z upływem czasu, na który była zawarta. W myśl art. 30 § 4 K.p. rozwiązanie umowy w tym trybie nie wymagało przedstawienia przez pracodawcę uzasadnienia nieprzedłużenia umowy o pracę¹⁰. Niemniej jednak - w oparciu o akta osobowe pracownika - ustalono, że p. Bożena Golon Dyrektor OPS poinformowała pisemnie pracownika o przyczynie nieprzedłużenia przedmiotowej umowy¹¹.

Kontrolą objęto kwalifikacje 23 pracowników socjalnych¹² spośród 39 zatrudnionych w OPS w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2024 r.

Stwierdzono, iż w okresie od 12.04.2021 r. do 31.05.2023 r. - na podstawie umowy o pracę na zastępstwo - na stanowisku pracownika socjalnego, zatrudniona była jedna osoba¹³ niespełniająca wymogów kwalifikacyjnych uprawniających do wykonywania zawodu pracownika socjalnego, określonych w art. 116, art. 156 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej¹⁴ (dalej: u.p.s.) lub art. 5 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej¹⁵ (dalej: z.u.p.s.). Co prawda p. Bożena Golon Dyrektor OPS wyjaśniła zaistniałą sytuację faktem, że w okresie poprzedzającym bezpośrednio zatrudnienie w OPS pracownik był zatrudniony na stanowisku pracownika socjalnego u innego pracodawcy, niemniej jednak to na pracodawcy ciąży każdorazowo odpowiedzialność za weryfikację, spełniania przez kandydatów, niezbędnych wymogów do pracy na poszczególnych stanowiskach.

Natomiast, po ww. okresie (tj. od 01.06.2023 r.) pracownik został zatrudniony w OPS na innym stanowisku, na które spełniał wymagania kwalifikacyjne¹⁶.

Ponadto, akta osobowe ww. pracownika zawierały dokumenty świadczące o naruszaniu przez niego czasu pracy. Ustalono, że we wrześniu 2024 r. pracownik został pouczony o ewentualnych skutkach

¹⁰ Art. 30 § 4 K.p. stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przepis nie nakłada takiego obowiązku dla umowy rozwiązywanej z upływem czasu, na który była zawarta.

¹¹ Pismo z dnia 20.12.2024 r.

¹² W tym 15 pracowników z którymi został zakończony stosunek pracy w okresie objętym kontrolą.

¹³ -

¹⁴ Dz.U. z 2024 r., poz. 1283 t.j.

¹⁵ Dz.U. z 2007 r., nr 48, poz. 320.

¹⁶ Stanowisko: specjalista pracy z rodziną.

wynikających z dalszego niestosowania się do przestrzegania czasu pracy oraz wyciągnięto wobec niego konsekwencje w postaci obniżenia dodatku motywacyjnego.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, zasadnym wydaje się zwiększenie staranności i rzetelności w obszarach objętych nin. kontrolą. Z uwagi na szczególne uregulowania dot. zawodu pracownika socjalnego konieczne jest sprawowanie właściwego nadzoru nad prawidłowością weryfikacji kwalifikacji posiadanych przez kandydatów na to stanowisko.

W okresie kontrolowanym Dyrektorem OPS była p. Bożena Golon.

Przedstawiając powyższe ustalenia i oceny zalecam:

1. Zachowanie staranności i rzetelności przy formułowaniu treści zawiadomień o zastosowaniu kary porządkowej, w szczególności poprzez uwzględnianie w nich niezbędnych warunków formalnych, wynikających z art. 110 K.p.
2. Zatrudnianie na stanowisku pracownika socjalnego, wyłącznie osób spełniających wymagania kwalifikacyjne, określone w art. 116, art. 156 u.p.s. lub art. 5 z.u.p.s.
3. Prowadzenie akt osobowych zgodnie z zasadami określonymi § 3 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, w tym przechowywanie w części D akt osobowych dokumentów związanych z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej.

Na podstawie § 22 ust. 10 Regulaminu organizacyjnego oraz § 41 ust. 1 Zarządzenia oczekuję od Pani w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia doręczenia niniejszego Wystąpienia pokontrolnego, informacji o sposobie realizacji zaleceń/wniosków pokontrolnych i wykorzystaniu uwag zawartych w wystąpieniu pokontrolnym lub przyczynach braku realizacji zaleceń/wniosków pokontrolnych lub niewykorzystaniu uwag bądź o innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości lub uchybień. Na podstawie § 41 ust. 1 Zarządzenia zobowiązuje Panią do przekazania kopii ww. informacji Pani Renacie Kozłowskiej Burmistrzowi Dzielnicy Żoliborz m.st. Warszawy.

Ewa Graniewska

Dyrektor Biura Kontroli

(pismo podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym)

Do wiadomości:

1. Pani Katarzyna Galas - Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Urzędu m.st. Warszawy.
2. Pani Renata Kozłowska - Burmistrz Dzielnicy Żoliborz m.st. Warszawy.

