

Nr rej. 140039-5317-K028-Pt/18

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego  innego podmiotu<sup>(\*)</sup>  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 00052978100000

NIP: 8530002620

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 2018 r. poz. 623)

**Nadinspektor Pracy - Zofia Zawiślak**

*(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)*

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

**URZĄD MIEJSKI W PYRZYCACH**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**74-200 PYRZYCE, PI. RATUSZOWY 1**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

**Marzena Podzińska**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*

**Burmistrz**

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*\*)</sup>*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 2014

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

25.09.2018 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba:pracujących: 107, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 10,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 97, w tym kobiet: 66, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 4,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 12,20,21,29.07; 1,2,3.08.2016

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:  
**Nakaz** Nr rej. 140039-5317-K022-Nk01/16 z dnia 04.08.2016  
**Wystąpienie** Nr rej. 140039-5317-K022-Ws01/16 z dnia 04.08.2016

Kontrolę przeprowadzono na wniosek ZR NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, w zakresie występowania ewentualnego mobbingu w miejscu pracy.

**Przedmiotem kontroli** było także ustalenie stopnia realizacji zaleceń pokontrolnych skierowanych do pracodawcy w wyniku poprzedniej kontroli.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Inspektor pracy w dniu 25.09.2018 spotkała się z obecną w Urzędzie w tym dniu p. \_\_\_\_\_ - członkiem zarządu organizacji związkowej informując o celu kontroli i jej zakresie oraz przeprowadziła rozmowę telefoniczną z przewodniczącą MOZ p. \_\_\_\_\_ informując o celu kontroli, która podniosła kwestię odrzucenia przez pracodawcę propozycji związkowych w zakresie waloryzacji wynagrodzeń i nieustalenia dotychczas Regulaminu wynagradzania mimo podejmowanych negocjacji oraz wskazała na docierające sygnały o „złym traktowaniu pracowników” przez osoby sprawujące nadzór nad pracownikami, bez wskazania kogo i w jakim zakresie mogło to dotyczyć. Przedstawiciele organizacji związkowej nie wystąpili z innymi wnioskami o zbadanie w czasie kontroli innych problemów poza zakresem kontroli określonej przez inspektora pracy.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

#### **Realizacja środków prawnych wynikających z poprzedniej kontroli**

Nakaz Nr rej. 140039-5317-K022-Nk01/16 z dnia 04.08.2016 zawierał 1 decyzję i został wykonany, zgodnie z treścią.

Wystąpienie Nr rej. 140039-5317-K022-Ws01/16 z dnia 4.08.2016 zawierało 18 wniosków i zaleceń pokontrolnych o poniższej treści:

1. Doręczanie wszystkim zatrudnionym pracownikom w terminie 7 dni od podjęcia pracy, pisemnej informacji o istotnych warunkach zatrudnienia.
2. Niezwłoczne wskazanie (uzupełnienie) miejsca pracy w umowie o pracę zawartej z p. \_\_\_\_\_
3. Każdorazowe dopełnienie obowiązku poinformowania w obowiązującym terminie, działającej w Urzędzie organizacji związkowej o przyczynach, prawnych i ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także o zamierzonych działaniach dotyczących warunków ich zatrudnienia, w przypadku przejęcia lub przekazania pracowników z lub do innego pracodawcy, w trybie następstwa prawnego.
4. Bezwzględne przestrzeganie przepisów dotyczących zakazu dokonywania wypowiedzeń i rozwiązywania umów o pracę bez zgody organizacji związkowej, pracownikom szczególnie chronionym tj. imiennie wskazanym lub upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.
5. Prawidłowe sporządzanie świadectw pracy, a w szczególności prawidłowe wskazywanie trybu ustania stosunku pracy, w przypadku wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia i podawanie podstawy prawnej urlopu bezpłatnego. Niezwłoczne wydanie prawidłowo sporządzonych świadectw pracy p. \_\_\_\_\_ i p. \_\_\_\_\_
6. Ustalanie planu urlopów wypoczynkowych i udzielanie urlopów zgodnie z planem.
7. Udzielanie pracownikom urlopów na żądanie w terminach przez nich wskazanych.

8. Wypłacenie pani \_\_\_\_\_ wynagrodzenia za pracę w dniu 09.05.2016 r., w którym pracownica wykonywała kontrolne badanie lekarskie, po niezdolności do pracy trwającej powyżej 30 dni.
9. Niezwłoczne prawidłowe ustalenie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w regulaminie wynagradzania, w sposób pozwalający na prawidłowe ustalenie indywidualnych warunków wynagrodzenia pracownikom, w umowach o pracę.
10. Niezwłoczne ustalenie wszystkim pracownikom Urzędu indywidualnych warunków wynagradzania, na podstawie obowiązujących źródeł prawa, w tym regulaminu wynagradzania, dostosowanego do obowiązujących przepisów, a w szczególności określenie w umowach o pracę składników wynagrodzenia na zasadach przewidzianych w obowiązujących aktach prawnych.
11. Bezwzględne przestrzeganie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, a w szczególności ukształtowanie warunków wynagrodzenia za pracę pracowników, z uwzględnieniem kryteriów określonych w przepisach prawa pracy.
12. Wylimitowanie z obowiązującego Regulaminu pracy postanowień dyskryminujących pracowników zatrudnionych na czas określony, w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych.
13. Niezwłoczne wylimitowanie z Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń postanowienia ograniczającego pracownikom prawa do ulgowych świadczeń ze środków Funduszu.
14. Przyznawanie pracownikom ulgowych świadczeń z ZFŚS w uzgodnieniu z działającą w zakładzie organizacją związkową.
15. Bezwzględne wylimitowanie finansowania ze środków ZFŚS działalności poza socjalnej (nie przewidzianej w ustawie), a w szczególności spotkań integracyjnych pracowników.
16. Ustalenie w sposób jednoznaczny w przyjętej tabeli norm, rodzajów niezbędnej odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej na poszczególnych stanowiskach pracy i zasad ich wydawania pracownikom.
17. Wypłacenie p. \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_ ekwiwalentów pieniężnych, za używanie własnej odzieży i obuwia, przewidzianych do stosowania na powierzonych stanowiskach pracy, a której pracownikom nie wydano w ogóle bądź nie wydano w obowiązującym terminie.
18. Niezwłoczne ustalenie zasad prania i konserwacji odzieży i obuwia oraz naliczenie i wypłacenie p. \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_ stosownych ekwiwalentów pieniężnych, za wykonywanie tych czynności przez pracowników we własnym zakresie (za cały okres wymagalności).

W wyniku kontroli stwierdzono, że wnioski nr 1,2,5,7,8,11,12,13,14,15,16,17,18 zostały wykonane. Wnioski nr 3 i 4 nie znalazły zastosowania, albowiem nie dokonywano przejęcia bądź przekazania pracowników w trybie następstwa prawnego oraz nie wypowiedziano umów pracownikom szczególnie chronionym.

Realizując wniosek nr 6 wystąpienia, pracodawca wystąpił do organizacji związkowej o zgodę na nieustalenie planu wykorzystania urlopów przez pracowników i ją uzyskał, wskutek czego wniosek został uznany za zrealizowany.

Stwierdzono, że do dnia kontroli, nie wykonano zaleceń ujętych w punktach 9 i 10 Wystąpienia, z powodu niezgodnienia przez strony, tj. pracodawcę i stronę związkową treści nowego regulaminu wynagradzania, mimo wielokrotnie podejmowanych prób i prowadzenia negocjacji.

Organizacja związkowa wniosowała o wprowadzenie dodatku przedemerytalnego, przyznanego na wniosek pracownika, który zobowiąże się do przejścia na emeryturę. Dodatek przedemerytalny miałby być przyznawany na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy przed zadeklarowaną datą odejścia na emeryturę i wliczany do świadczeń pieniężnych jak: wynagrodzenie za okres choroby, podstawy zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Pracownik, który w zadeklarowanym czasie nie odszedłby na emeryturę, traciłby prawo do dodatku.

Pracodawca wprowadził w projekcie regulaminu wynagradzania, w zasadniczej części uzgodnionym przez strony „Dodatek przedemerytalny” (w §17) jednakże wskazuje (w tym np. w piśmie z dnia 7.02.2017) stronie związkowej, na niezgodność tego zapisu z przepisami o równym

traktowaniu w zatrudnieniu i podejmuje próbę przekonania związków zawodowych o zasadności odstąpienia od wprowadzenia tejże regulacji do regulaminu wynagradzania.

Według oświadczenia pracodawcy, w „ostatnim” czasie negocjacje są prowadzone w formie ustnej, albowiem strona związkowa nadal odmawia zakończenia prac nad regulaminem, z powodu odmowy uwzględnienia wniosku MOZ o wprowadzenie do regulaminu „dodatku przedemerytalnego”, mimo pisemnego uzasadnienia pracodawcy przyczyn odmowy jego wprowadzenia, z uwagi na obowiązującą zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Strona związkowa podtrzymuje swoje stanowisko dotyczące wprowadzenia tegoż dodatku, wobec czego do dnia kontroli nie dokonano uzgodnień – wyciąg z projektu regulaminu i korespondencja dotycząca negocjacji w sprawie uzgodnienia treści regulaminu stanowi załącznik nr 1 do protokołu.

W toku prowadzonej kontroli, inspektor pracy przeprowadziła rozmowy z wybranymi pracownikami na okoliczność relacji z przełożonymi i stosunków międzyludzkich w Urzędzie. Ralacje pracowników o incydentalnych zdarzeniach, jakie miały miejsce w Urzędzie, w ocenie inspektora pracy, nie potwierdziły występowania zjawisk, mogących wskazywać na mobbing.

W toku kontroli stwierdzono, że u pracodawcy nie opracowano żadnej procedury antymobbingowej, na wypadek wystąpienia zjawisk niepożądanych przez pracowników i pracownicy nie posiadają wiedzy, jak powinni się zachować w przypadku doznania negatywnych zachowań ze strony przełożonych, czy innych pracowników w miejscu pracy, w tym do kogo i w jakim trybie zgłosić taki przypadek, nie znają zasad i trybu rozpatrywania ewentualnie zgłoszonych przypadków oraz skutków potwierdzenia zasadności zgłoszeń przypadków zachowań, które mogłyby w określonym czasie zostać uznane za mobbing.

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 pobrano

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 1,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(\*\*) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. wyciąg z projektu regulaminu i korespondencja dotycząca negocjacji w sprawie uzgodnienia treści regulaminu wynagradzania

*(wyszczególnienie załączników)*

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Pani ( ) - inspektor, prowadzącej sprawę osobowe pracowników

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

.....  
 .....  
 .....  
 Na tym protokół zakończono.

Szczecin, dnia 25.09.2018

Nadinspektor Pracy

mgr Zofia Zawisłak

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

W dniu 04.10.2018 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

BURMISTRZ  
 4.10.2018r.  
 .....  
 (podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

#### 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 złożono 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/zostaną wniesione(\*\*)  
 do dnia .....  
 Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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