

Nr rej. 150454-53-K002-Pt/24

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*) ☐ innego podmiotu^(*)
wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 01326953900000

NIP: 1251173141

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 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.)

Starszy Inspektor Pracy - Dariusz Kurzych

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

STAROSTWO POWIATOWE W WOŁOMINIE

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

05-200 WOŁOMIN, UL. PRĄDZYŃSKIEGO 3

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Pani Hanna Skrzypczak

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Sekretarz Powiatu Wołomińskiego

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1999;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
25.10.2023r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

12.01; 1,28.02.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 312, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 5,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 307, w tym kobiet: 214,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 18,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: nie kontrolowano

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: Podmiot dotychczas nie kontrolowano.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Cel kontroli:

Celem kontroli jest weryfikacja wypełniania przez pracodawcę obowiązujących go wybranych przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy. Zakresem kontroli objęto tylko zagadnienia poruszane w niniejszym protokole. Ustaleń z kontroli dokonano na podstawie uzyskanych informacji i przedłożonych dokumentów.

Ustalenia wstępne:

Kontrolę przeprowadzono po okazaniu legitymacji służbowej oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli Nr Wa-O-0130-Kk00140-01/24. Podmiot kontrolowany nie jest przedsiębiorcą, wobec powyższego nie mają zastosowania procedury kontrolne określone w ustawie z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2023r. poz. 221 ze zm. oraz z 2023r. poz. 2029).

W kontrolowanym podmiocie obowiązują zakładowe źródła prawa w postaci regulaminów: pracy i wynagradzania. W urzędzie funkcjonuje 1 organizacja związkowa – NSZZ „Solidarność”. Funkcję przewodniczącego związku pełni Karol Czarnogórski. W urzędzie nie funkcjonuje społeczna inspekcja pracy. W toku kontroli przekazano pracodawcy dyspozycje w zakresie poinformowania funkcjonującej w zakładzie organizacji związkowej, o trwającej kontroli i tematyce kontroli.

Zgodnie z ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530):

- art. 7. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 i 3 oraz art. 10 ust. 2 i 3, wykonują:

- 3) wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa w urzędzie jednostki samorządu terytorialnego - wobec pozostałych pracowników urzędu oraz wobec kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych innych niż wymienione w pkt 1 i 2;

Do reprezentowania urzędu podczas kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy, Starosta Powiatu Wołomińskiego Adam Lubiak upoważnił Sekretarza Powiatu – Hannę Skrzypczak oraz Naczelnika Wydziału Kadr i Płac – Jolantę Szczęsną. Upoważnienia stanowią **załącznik nr 1** do niniejszego protokołu.

Rozwiązanie stosunku pracy:

Kontroli poddano akta osobowe losowo wybranych pracowników, z którymi rozwiązano stosunki pracy w roku 2023r. tj.

na podstawie okazanych dokumentów stwierdzono, np.:

– zatrudniony był w urzędzie na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 3.10.2022r. do 14.11.2022r., następnie na podstawie umów o pracę na czas określony od 15.11.2022r. do 31.03.2023r. oraz od 01.04.2023r. do 30.04.2024r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku w Wydziale za wynagrodzeniem

brutto + premia zgodnie z regulaminem wynagradzania. Z dniem 22.05.2023r. pracodawca rozwiązał zawartą z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). W treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazano przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie tj. cyt.: „z powodu rażącego naruszenia obowiązków służbowych. Od dnia 02.05.2023r. pracodawca nie posiada informacji o przyczynie nieobecności w pracy.” W treści oświadczenia zawarto również pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia pisma. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz ze świadectwem pracy zostało wysłane do

pracownika pocztą i odebrane przez członka rodziny pracownika w dniu 24.05.2023r. W treści świadectwa pracy wskazano, iż umowa została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). W treści świadectwa pracy wskazano okres zatrudnienia tj. od 03.10.2022r. do 22.05.2023r. oraz dane dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy tj. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni tj. 72 godziny.

Pracownikowi za 4 dni (32 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w okresie zatrudnienia naliczono i wypłacono ekwiwalent pieniężny w kwocie brutto netto). Przelewu na konto pracownika dokonano w dniu 26.05.2023r.

_____ – zatrudniona była w urzędzie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01.12.2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku _____ w Wydziale _____

W dniu 30.05.2023r. pracownica złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące, który upłynął w dniu 31.08.2023r. W dniu 31.08.2023r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, które zostało odebrane przez pracownicę w tym samym dniu (w treści świadectwa pracy widnieje podpis pracownicy potwierdzający jego odbiór). W treści świadectwa pracy wskazano okres zatrudnienia tj. od 01.12.2019r. do 31.08.2023r. oraz dane dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy tj. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni tj. 144 godziny.

_____ ? – zatrudniona była w urzędzie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.09.2017r. do 31.05.2018r., następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od 01.06.2018r. do 31.08.2018r. oraz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01.09.2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku _____ w Wydziale _____

Z dniem 11.04.2023r. pracodawca rozwiązał zawartą z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). W treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazano przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie tj. cyt. *„z powodu rażącego naruszenia obowiązków służbowych poprzez dokonanie _____ bez wymaganych dokumentów stanowiących podstawę _____ a także wydanie decyzji administracyjnej z pominięciem art. 24 kpa.”* W treści oświadczenia zawarto również pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia pisma. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało odebrane przez pracownicę w dniu 11.04.2023r. W dniu 11.04.2023r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w treści którego wskazano, iż umowa została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). W treści świadectwa pracy wskazano okres zatrudnienia tj. od 01.09.2017r. do 11.04.2023r. oraz dane dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy tj. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni tj. 63 godziny. Świadectwo pracy zostało wysłane na adres pracownicy za pośrednictwem operatora pocztowego i odebrane przez pracownicę w dniu 13.04.2023r.

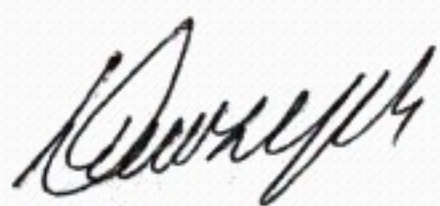
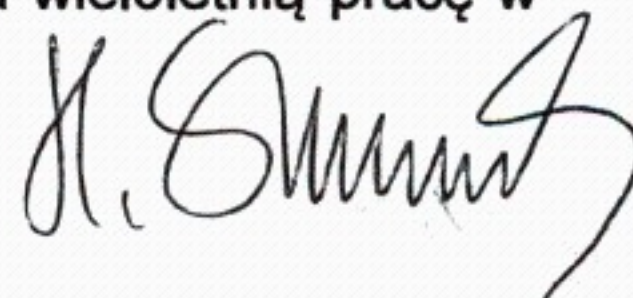
Pracownicy naliczono i wypłacono ekwiwalent pieniężny za _____ godzin niewykorzystanego w naturze urlopu wypoczynkowego w kwocie _____ zł brutto _____ i netto). Przelewu dokonano w dniu 14.04.2023r.

_____ – zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas określony od 05.06.2023r. do 31.12.2023r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku _____ w Wydziale _____

W dniu 31.12.2023r. zawarta z pracownikiem umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu na jaki została zawarta. W dniu 03.01.2024r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w treści którego wskazano okres zatrudnienia tj. od 05.06.2023r. do 31.12.2023r. oraz dane dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy tj. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni tj. 128 godzin. Świadectwo pracy zostało odebrane przez pracownika w dniu 09.01.2024r.

_____ – w urzędzie zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 02.01.2019r. na stanowisku _____ w Wydziale _____

W okresie od 02.01.2019r. do 31.12.2020r. zatrudniony w wymiarze ½ etatu. W okresie od 01.01.2021r. do 31.03.2021r. w wymiarze 3/5 etatu, od 01.04.2021r. do 28.02.2022r. w wymiarze ½ etatu i od dnia 01.03.2022r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 01.11.2022r. zatrudniony za wynagrodzeniem: wynagrodzenie zasadnicze - _____ zł brutto; dodatek za wieloletnią pracę w _____

wysokości _____ wynagrodzenia zasadniczego – _____ zł brutto; dodatek funkcyjny – _____ zł brutto. Łącznie _____ zł brutto miesięcznie.

W okresie od 01.08.2023r. do 31.10.2023r. pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym. Urlop bezpłatny został udzielony pracownikowi na jego pisemny wniosek z dnia 16.05.2023r.

W dniu 27.09.2023r. do pracodawcy wpłynął kolejny wniosek pracownika datowany na dzień 25.09.2023r. z prośbą o udzielenie mu kolejnego urlopu bezpłatnego na czas 3 miesięcy w okresie od 01.11.2023r. do 31.01.2024r. W treści wniosku pracownik wskazał również, iż w przypadku odmowy udzielenia urlopu zwraca się z prośbą rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31.10.2023r.

W odpowiedzi na w/w wniosek, pracodawca pismem nr rej. WKP.2121.75.2023 skierowanym do pracownika za pośrednictwem poczty elektronicznej (na adres email) w dniu 05.10.2023r., nie wyraził zgody na udzielenie mu urlopu bezpłatnego oraz na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Następnie w dniu 09.10.2023r. do pracodawcy wpłynął wniosek pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy na 2/5 etatu realizowane dwa dni w tygodniu począwszy od dnia 01.11.2023r. W odpowiedzi na pismo, pracodawca pismem nr rej. WKP.2344.12.2023r. skierowanym do pracownika za pośrednictwem poczty elektronicznej w dniu 20.10.2023r. nie wyraził zgody na zmianę wymiaru czasu pracy na 2/5 etatu od 01.11.2023r.

W następstwie w dniu 31.10.2023r. pracodawca otrzymał od pracownika pismo (z dnia 27.10.2023r.) rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 31.10.2023r. W treści pisma pracownik wskazał, iż powodem rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest cyt.: „Powodem wypowiedzenia są Państwa notoryczne odmowy polubownego załatwienia sprawy. W pismach z dni 5.10.2023r. i 20.10.2023r. bez podania uzasadnienia odmawiacie przedłużenia urlopu bezpłatnego, rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz zmiany wymiaru czasu pracy. Należy podkreślić, że wnioski te były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz z dotychczasową praktyką zatrudnienia. W ostatnim okresie przebywałem na urlopie bezpłatnym, a wcześniej pracowałem w zmienionym wymiarze czasu pracy (zaproponowany wymiar czasu był porównywalny z poprzednim). Dodatkowo wskazuję, że uniemożliwiliście mi Państwo przedstawienie okoliczności dodatkowych, jakie stały za moimi prośbami (_____) – nie odpowiadając na maila z dnia 23.10.2023r. kierowanego do A. Piotrowskiej, Sekretarza Powiatu w sprawie wyznaczenia terminu spotkania. W związku z powyższym można uznać Państwa działania za mające charakter zbliżony do mobbingu, co uzasadnia tryb wypowiedzenia.”

Pracodawca, po otrzymaniu pisma od pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wystawił świadectwo pracy w dniu 07.11.2023r. w treści którego wskazał, iż umowa została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy. W treści świadectwa pracy wskazano okres zatrudnienia tj. od 02.01.2019r. do 31.10.2023r. oraz dane dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy tj. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni tj. 128 godzin. Świadectwo pracy zostało wysłane na adres pracownika za pośrednictwem operatora pocztowego w dniu 10.11.2023r. i odebrane przez niego w dniu 14.11.2023r.

W dniu 20.11.2023r. pracownik złożył pracodawcy wniosek z dnia 15.11.2023r. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji dotyczących urlopu wypoczynkowego.

W dniu 20.12.2023r. pracodawca skierował do pracownika pismo z informacją o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Z okazanych w toku kontroli dokumentów wynika, iż pracownikowi naliczono i wypłacono ekwiwalent pieniężny za _____ godziny niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie _____ zł brutto (_____ zł netto). Przelew dokonano w dniu 14.11.2023r.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy:

Zgodnie z obowiązującym w Urzędzie regulaminem wynagradzania z dnia 04.03.2022r., wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalana jest na podstawie kategorii zaszeregowania. Wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi co miesiąc z dołu do 28 dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w pierwszy dzień roboczy poprzedzający ustalony termin wypłaty. Kontroli poddano listy płac oraz przelewy bankowe pracowników, z którymi

rozwiązano stosunki pracy w okresie od stycznia 2023r. do grudnia 2023r. tj.

Na podstawie okazanych dokumentów stwierdzono, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenia za pracę zgodnie z wysokością określoną w umowach o pracę w terminie określonym w regulaminie wynagradzania. Nie stwierdzono, aby pracodawca zaniżył lub dokonał bezpodstawnego potrącenia z wynagrodzeń pracowników.

Inne ustalenia:

W toku kontroli ustalono, że w urzędzie obowiązują procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. W urzędzie obowiązuje wewnętrzna polityka antymobbingowa wprowadzona zarządzeniem Starosty z dnia 19.10.2018r.

Na tym protokół zakończono.
Innych zagadnień nie kontrolowano.

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:

(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:

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

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

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Pani Hanna Skrzypczak - Sekretarz Powiatu Wołomińskiego i Pani Jolanta Szczesna - Naczelnik Wydziału Kadr i Płac.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

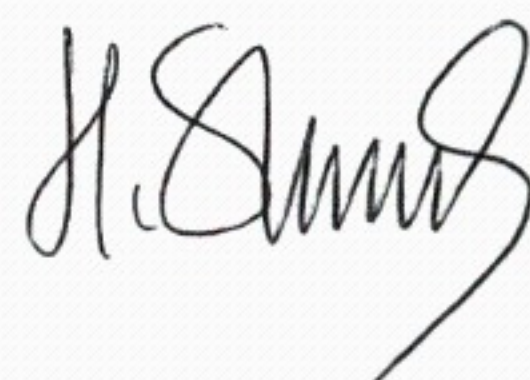
10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Wołomin, dnia 28.02.2024

Starszy inspektor pracy

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

W dniu 28.02.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Z up. Starosty

Sekretarz Powiatu
Wołomińskiego

STAROSTWO
POWIATOWE W WOŁCMINIE
ul. Prądyńskiego 3
03-200 WOŁOMIN

.....
(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 r.

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).(**)

Z up. Starosty
Sekretarz Powiatu
Wołomińskiego

Hanna Skrzypczak

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STAROSTWO
POWIATOWE W WOŁOMINIE
ul. Prądyńskiego 3
05-200 WOŁOMIN

Starszy inspektor pracy

mgr inż. Dariusz Kurzych

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Wołomin, 28.02.24r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[DK]