

Nr rej. 030143-53-K001-Pt/19

Wzrost 2019-05-22

2139/2019

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 191474505

NIP: 584 6201716

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)

Starszy inspektor pracy - ██████████

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Pomorski Ośrodek Ruchu Drogowego w Gdańsku

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

80-067 Gdańsk, ul. Równa 19 /21

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

p. Roman Nowak

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.05.1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2018

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

3,11,15,16,18.01; 14,19.02; 1,5,6,7,13,20,21,29.03; 2,10.04;
9,10,13,14,15,16,17,20,21,22.05.2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 122, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 17,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 105, w tym kobiet: 37,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 8,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 12,18,23,24,26,29.10.2018 r.

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:

W wyniku poprzedniej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wydano wystąpienie o nr rej. 0303190 - 5317-K066-Ws01/18 zawierające 5 wniosków. W dniu 23.11.2018 r. pracodawca poinformował inspektora pracy o terminie oraz sposobie wykonania wniosków wystąpienia. Pracodawca wykonał wniosek nr 1, nr 4. Nie wykonano wniosku nr 2, nr 3 oraz wniosku nr 5.

W dniu 27.12.2018 r. Okręgowy Inspektor Pracy skierował do pracodawcy odpowiedź o nr rej. 030190-5317-K066-Ws01/18 odnosząc się do zakwestionowania wykonania wniosków nr 2 i 3 przedmiotowego wystąpienia. Nie stwierdzono kontroli innych organów nadzoru nad warunkami pracy.

Cel i zakres kontroli: Nawiązanie stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy wybrane zagadnienia, wewnętrzne akty prawne – regulamin pracy, regulamin wynagradzania, przestrzeganie ustawy o związkach zawodowych, profilaktyczna opieka lekarska, bezpieczeństwo i higiena pracy – szkolenia w dziedzinie bhp, ryzyko zawodowe.

2.1. Charakterystyka zakładu.

W dniu 03.01.2019 r. inspektor pracy okazał p. Romanowi Nowak upoważnienie do kontroli o nr rej. Gd-013000-Kk00009-01/19 oraz legitymację służbową. Inspektor pracy przedstawił dyrektorowi PORD zakres i cel kontroli. Dokonano wpisu do książki kontroli. W dniu 31.01.2019 r. do pracodawcy skierowano zawiadomienie o przedłużeniu czasu trwania kontroli przedsiębiorcy przez organ Państwowej Inspekcji Pracy o nr Gd – 01300-Kp00009-01/19 oraz kolejne zawiadomienia o przedłużeniu czasu trwania kontroli przedsiębiorcy w datach: 01.03.2019 r.; 02.04.2019 r. i 30.04.2019 r.

Pan Roman Nowak pełnił funkcję p.o. Dyrektora PORD w Gdańsku od 01-10-2017 r. powołany uchwałą nr 1043/270/17 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 26-09-2017 r. a następnie Dyrektora PORD w Gdańsku od 01-01-2018 r. powołany uchwałą nr 1358/293/17 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 19-12-2017 r.

Kontrolę przeprowadzono w siedzibie pracodawcy przy ul Równej 19/21 w Gdańsku oraz w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w dniach: 20.03.2019 r., 14,15,16,17,20,21,22.5.2019 r. W dniach 11,15.01,06.03.,10,13,14,16,20,22.05.2019 r. do inspektora pracy przesłano drogą mailową dokumentację pracowniczą oraz wyjaśnienia pracodawcy odnośnie kontrolowanej problematyki.

W toku kontroli do pracodawcy skierowano postanowienie o zachowaniu w tajemnicy danych osobowych z dnia 20.03.2019 r. o nr rej. nr rej.: 030143-53-K014-Po01/19.

Na podstawie ustaleń poprzedniej kontroli w PORD, inspektor pracy przywołuje aktualny statut PORD, stanowiący załącznik nr 1 do uchwały nr 945/XLIV/14 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 27.10.2014 r. W § 2 ust. 1 przedmiotowego statutu zapisano, że: Ośrodek jest samorządową wojewódzką osobą prawną. Jako przedmiot działania - § 3 ust. 1 lit.a) do e) zapisano: *Do zadań ośrodka należy: działalność oświatowa w zakresie prowadzenia egzaminów i szkoleń zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności: organizowanie egzaminów państwowych sprawdzających kwalifikacje osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania oraz kierujących pojazdami, prowadzenie kursów kwalifikacyjnych, prowadzenie kursów i szkoleń w zakresie ruchu i transportu drogowego, prowadzenie kursów i szkoleń zastrzeżonych do kompetencji WORD, prowadzenie szkoleń i zajęć na terenie Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy.*

W PORD działają następujące organizacje związkowe:

1. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w składzie:

- przewodnicząca – [REDACTED],
- z-ca przewodniczącej – [REDACTED]

2. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku ul. Równa 19/21 w składzie:

- przewodniczący zarządu – [REDACTED]
- wiceprzewodniczący – [REDACTED]
- sekretarz – [REDACTED]
- skarbnik – [REDACTED]

W PORD została powołana Rada Pracowników. Funkcję przewodniczącej ww. pełni p. [REDACTED].

W PORD działa służba bezpieczeństwa i higieny pracy, funkcję tę pełni p. [REDACTED] na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 04.04.2019 r. do dnia 03.07.2019 r. w wymiarze ¼ etatu.

W PORD działa społeczna inspekcja pracy. Funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy pełni p. [REDACTED]. Funkcje oddziałowych społecznych inspektorów pracy pełnią: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

2.2. Nawiązanie stosunku pracy.

W dniu 16.01.2019 r. inspektorowi pracy przekazano do kontroli kserokopie dokumentów z akt osobowych dla 12 pracowników zatrudnionych w jednostkach PORD tj. z jednostek z Gdańska, Gdyni oraz ODTJ:

- [REDACTED] – zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [REDACTED], umowy o pracę na czas określony od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [REDACTED] r. na dokumencie data zapoznania się z informacją przez pracownika – [REDACTED] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [REDACTED] z dnia [REDACTED] r., w aktach: oświadczenie z dnia [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [REDACTED] r. na stanowisku [REDACTED], w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [REDACTED] z dnia [REDACTED] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [REDACTED] z dnia [REDACTED] r.;

- [REDACTED] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [REDACTED], umowy o pracę na czas określony od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 02.06.2008 r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [REDACTED] z [REDACTED] r., w aktach: oświadczenie z [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z [REDACTED] r. na stanowisku [REDACTED];

- [REDACTED] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [REDACTED], umowy o pracę na czas określony od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z [REDACTED] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [REDACTED] z [REDACTED] r., w aktach: oświadczenie z [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z [REDACTED] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.01.2008 r. na stanowisku [REDACTED]

_____;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z _____ r., w aktach: oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z _____ r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : _____ z _____ r., w aktach: oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z _____ r. na stanowisku _____;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z _____ r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : _____ z dnia _____ r., w aktach: oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z _____ r. i z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z _____ r. na stanowisku _____;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z _____ r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : _____ z _____ r., w aktach: oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia _____ r. i z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z _____ r. na stanowisku _____;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z _____ r., w aktach: oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z _____ r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z _____ r. na stanowisku _____;

- _____ - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od _____ r. do _____ r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku _____, umowy o pracę na czas określony od _____ r. do _____ r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od _____ r. do _____ r., w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia _____ r. w aktach: oświadczenie z dnia _____ r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową. W aktach

osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted];

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od [redacted] 0 r. do [redacted] r., w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r. w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted];

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od [redacted] r. do [redacted] r., w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r. w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. oraz z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted];

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy. W aktach osobowych znajduje się umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted];

2.3 Rozwiązanie stosunku pracy.

Kontrola objęto wybrane akta osobowe pracowników, z którymi stosunek pracy ustał w 2018 r.:

- [redacted] – zatrudniony na stanowisku [redacted] w okresie od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło poprzez wypowiedzenie ze strony pracownika. Okazano świadectwo pracy. Pracownik osobiście odebrał świadectwo pracy w dniu [redacted] r.;

- [redacted] - zatrudniony na stanowisku: [redacted], [redacted], p [redacted] [redacted] w okresie od [redacted] r. do [redacted] r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na zasadzie porozumienia stron. Okazano świadectwo pracy. Pracownik osobiście odebrał świadectwo pracy w dniu [redacted] r.;

- [redacted] - zatrudniony na stanowisku: [redacted], [redacted] [redacted] w okresie od [redacted] r. do [redacted] r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na zasadzie porozumienia stron. Okazano świadectwo pracy. Pracownikowi wysłano świadectwo pracy w dniu [redacted] r.;

- [redacted] - zatrudniony na stanowisku: [redacted] w okresie od [redacted] r. do [redacted] r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło poprzez upływ czasu, na który została zawarta umowa o pracę. Okazano świadectwo pracy. Pracownik osobiście odebrał świadectwo pracy w dniu [redacted] r.;

- [redacted] - zatrudniony na stanowisku: [redacted] w okresie od [redacted] r. do [redacted] r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło poprzez upływ czasu, na który została zawarta umowa o pracę. Okazano świadectwo pracy. Pracownikowi wysłano świadectwo pracy w dniu [redacted] r.

2.4. Wewnętrzne akty prawne. Regulamin pracy.

W PORD obowiązuje regulamin pracy. Okazano tekst regulaminu pracy wraz z aneksem. W § 17 ust. 2 postanowiono, że: „Czas pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego, nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.” Ustalono, że w strukturze organizacyjnej PORD nie funkcjonuje przedsiębiorstwo podmiotu leczniczego. W związku z powyższym zapisy odnośnie regulacji norm czasu pracy w § 17 ust. 2 regulaminu pracy są bezprzedmiotowe.

W treści § 19 ust. 2 regulaminu pracy znajduje się błąd redakcyjny: „Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w punkcie 12 powyżej, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 350 godzin w roku kalendarzowym.” Okoliczności wskazane w ww. przepisie zostały opisane w treści § 19 ust. 1 lit. b regulaminu pracy.

W treści § 50 ust. 3 regulaminu pracy PORD zapisano: „Kobiety opiekującej się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.” Brak określenia jako osoby uprawnionej do opieki: „Pracownika opiekującego się dzieckiem” oraz wskazania dodatkowo okoliczności zatrudniania w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

W § 51 ust. 1 regulaminu pracy PORD nie uwzględniono zapisu Kodeksu pracy, że przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

2.5. Przestrzeganie ustawy o związkach zawodowych.

Inspektorowi pracy przekazano korespondencję pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi w PORD a pracodawcą. Zestawienie przekazanej korespondencji stanowi załącznik nr 1 do protokołu z kontroli.

W dniu 26.07.2018 r. Organizacja związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku skierowała do dyrektora PORD pismo, w którego treści poinformowała o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. W dniu 27.07.2018 r. odbyło się spotkanie pracodawcy z przedstawicielem związku zawodowego OT OZZP WORD p. [REDAKTOWANO] i przedstawicielem rady pracowników p. [REDAKTOWANO].

Przedmiotem spotkania było wypłacenie nagrody za II kwartał 2018 r. Sporządzono protokół ze spotkania. W treści protokołu zaznaczono, że spotkanie miało na celu odpowiedź na pismo OT OZZP WORD, w którym przedstawiciele ww. organizacji związkowej zwrócili się z prośbą o udzielenie informacji, czy zostały spełnione warunki konieczne do wypłaty nagrody okresowej za II kwartał r. Uczestniczący w spotkaniu p. [REDAKTOWANO] – główny księgowy wyjaśnił, że PORD nie osiągnął wymaganego wskaźnika rentowności określonego w Regulaminie wynagradzania, więc wypłata nie jest możliwa. Pismem o nr dziennika 3961/18 OT OZZP WORD przekazał pracodawcy zestawienie członków oddziału. W dniu 22.08.2018 r. Organizacja związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku skierowała do dyrektora PORD pismo, w którego treści poinformowała o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. W dniu 14.09.2018 r. Organizacja związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku skierowała do dyrektora PORD pismo, w którego treści poinformowała o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. W dniu 18.09.2018 r. Organizacja związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku skierowała do dyrektora PORD uchwałę, w której treści poinformowała o liczbie członków zarządu zakładowej organizacji związkowej OT OZZP WORD. Z kolei w dniu 04.10.2018 r. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność w PORD skierowała do pracodawcy informację, że zgodnie z uchwałą nr 3/2018 z dnia 04.10.2018 r. ze szczególnej ochrony stosunku pracy na okres kadencji 2018 -2022 podlegają: [REDAKTOWANO].

Do pisma załączono przedmiotową uchwałę. W dniu 11.10.2018 r. Organizacja związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku skierowała do dyrektora PORD pismo, w którego treści poinformowała o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej.

W dniu 05.10.2018 r. do dyrektora PORD, Romana Nowak organizacje związkowe działające w PORD skierowały pismo dotyczące: udostępnienia wyników finansowych jednostki z podziałem na Oddziały przynajmniej od roku ubiegłego ze wskazaniem struktury oraz dynamiki przychodów i kosztów. Ponadto poproszono o wyszczególnienie co najmniej tych pozycji, gdzie PORD zawarł

umowy na dostawy lub usługi, w tym tych o znacznej wysokości. Ponadto wniesiono o przekazanie informacji na jakim poziomie kształtują się zakupy w formie gotówkowej, które nie wymagają uruchomienia procedury zamówień publicznych i akceptu Dyrektora PORD. Ponadto w ww. piśmie zapytano o konieczność uruchomienia zmiany nocnej – trzeciej zmiany i jej organizacyjną zasadność. W treści pisma znajduje się również zapis o baku zgody na wprowadzenie zmian ww. aspektach do regulaminu pracy. Pismo stanowi załącznik nr 2 do protokołu z kontroli.

Pracodawca pismem z dnia 17.10.2018 r. odpowiedział na ww. pismo organizacji związkowych i wskazał, że podczas spotkania z członkami zarządu organizacji związkowych w dniu 03.10.2018 r.: „nie informowałem, że sytuacja ekonomiczna PORD w Gdańsku jest zła, a jedynie o tym, że wyniki finansowe jakie uzyskuje PORD w roku bieżącym są gorsze od wyników w roku ubiegłym. Ustalenie, że usłyszeliście Państwo o złej sytuacji ekonomicznej PORD w Gdańsku świadczy o niepełnym zrozumieniu omawianych, w czasie spotkania, kwestii finansowych.” W związku z powyższym Dyrektor PORD p. Roman Nowak wskazał, że uznaje wniosek o udostępnienie wyników finansowych w zakresie wskazanym w piśmie z dnia 05.10.2018 r. za nieuzasadniony. Ponadto poinformował, że PORD w Gdańsku nie prowadzi odrębnych rozliczeń dla swoich poszczególnych oddziałów, w związku z powyższym przekazanie organizacjom związkowym o które wniosły nie jest możliwe. Pracodawca wskazał ponadto na możliwość dostępu do danych finansowych w dostępie na stronie internetowej bip w zakładce: „Majątek”. Natomiast w zakresie konieczności wprowadzenia trzeciej zmiany dla pracowników działu technicznego, dyrektor poinformował, że prawdopodobnie nie będzie potrzeby wprowadzenia takich zmian, ze względu na modernizację systemu ochrony obiektów PORD w Gdańsku. Pismo stanowi załącznik nr 3 do protokołu z kontroli.

W dniu 11.10.2018 r. OT OZZP WORD skierował do pracodawcy pismo w przedmiocie rozważenia zrezygnowania z losowania miejsc pracy pomiędzy oddziałami Gdańsk i Gdynia. W uzasadnieniu wskazano na to, że system losowania dezorganizuje życie prywatne pracowników. Ponadto wskazano na to, że system losowania jest tylko jednym z elementów przeciwdziałania zjawisku korupcji. Z tych względów zdaniem organizacji związkowej utrzymywanie tego systemu jest niezasadne. W treści pisma znajduje się prośba o wyznaczenie terminu spotkania, przy udziale drugiej organizacji związkowej, celem omówienia ww. problematyki. Nadto pocproszono o przekazanie odpowiedzi w zakresie jakie inne narzędzia antykorupcyjne funkcjonują w innych organizacjach PORD. Pismo stanowi załącznik nr 4 do protokołu z kontroli.

W odpowiedzi skierowanej do OT OZZP WORD w dniu 24.10.2018 r., dyrektor PORD poinformował, iż podtrzymuje swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie, przedstawione w piśmie do OT OZZP WORD z dnia 19.03.2018 r. ponadto dyrektor stwierdził, aby istniały uzasadnione podstawy do zmiany funkcjonującego systemu losowania miejsc pracy. W drugiej części pisma dyrektor wskazał na narzędzia antykorupcyjne funkcjonujące w innych komórkach PORD. Pismo stanowi załącznik nr 5 do protokołu z kontroli.

W dniu 24.10.2018 r. organizacje związkowe działające w PORD, zwróciły się do dyrektora PORD o pilne spotkanie w kwestii wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej. Na piśmie znajduje się adnotacja dyrektora PORD „NSZZ + OT OZZP + RP proszę o zgłoszenie uwag w poniższej kwestii w formie pisemnej”. Pismo stanowi załącznik nr 6 do protokołu z kontroli. W dniu 25.10.2018 r. organizacje związkowe działające w PORD, zwróciły się ponownie do dyrektora PORD o pilne spotkanie w kwestii wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w dniu 31.10.2018 r. Pismo stanowi załącznik nr 7 do protokołu z kontroli.

W dniu 31.10.2018 r. pracodawca przeprowadził spotkanie z organizacjami związkowymi celem omówienia wewnętrznej polityki antymobbingowej. Okazano protokół ze spotkania, który stanowi załącznik nr 8 do protokołu z kontroli. W treści protokołu zapisano, iż [REDAKTOWANE] zgłosiła wniosek aby WPA stanowiła część regulaminu pracy. [REDAKTOWANE] uzasadniła, że WPA jako element regulaminu pracy jest powszechny oraz wniosła aby zmodyfikować skład komisji WPA oraz dokonać zmian w procedurze jej działania. W treści protokołu adnotacja o terminie ustosunkowania się dyrektora do wniosków do dnia 12.11.2018 r. Ponadto strona związkowa wniosła o przedstawienie planu Kont PORD oraz wynik kontroli w zakresie losowania miejsc pracy egzaminatorów. W dniu 05.11.2018 r. organizacje związkowe wniosły uwagi do protokołu z dnia 31.10.2018 r. po pierwsze wskazano, na to, że [REDAKTOWANE] zwrócił się z zapytaniem dlaczego nie zostały udostępnione organizacjom związkowym dane finansowe, o które organizacje wnioskowały w dniu 05.10.2018 r. Dalej w treści pisma znajduje się adnotacja: [REDAKTOWANE] poinformował, że nie jest możliwe wyodrębnienie tych danych z systemu, a przygotowanie ich w takiej formie wymagałoby znacznego nakładu pracy

ręcznej. [redacted] poprosiła w związku z tym o przekazanie zakładowego planu kont." Po drugie [redacted] zawnioskowała o rozważenie możliwości podwyższenia wynagrodzeń pracownikom PORD z uwagi na stabilną sytuację finansową firmy. Ponadto zapytała, czy będzie możliwość wypłacenia pracownikom nagrody świątecznej. Dyrektor poinformował, że rozważy powyższe propozycje. Kolejna uwaga skierowana przez [redacted] dotyczyła nieprawdziwych informacji w zakresie działań korupcyjnych w wydziale Egzaminowania. Pismo stanowi załącznik nr 9 do protokołu z kontroli. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 13.11.2018 r. [redacted], protokolujący w dniu 31.10.2018 r. oświadczył partnerom społecznym – organizacjom związkowym PORD oraz dyrektorowi PORD, że wyraża sprzeciw wobec treści uwag [redacted] i wyjaśnił: „[redacted] dlaczego nie został udostępniony związkom zawodowym plan finansowy a nie jak podano ww. piśmie dane finansowe. Zgłosiłem uwagę, że nikt nie prosił o plan finansowy ale oczywiście, jak związki chcą to plan dostaną, a jeśli chodzi o dane finansowe, o które związki prosiły w piśmie, to nie mogą być wygenerowane z systemu, a przygotowanie ich „ręcznie” wymagałoby znacznego nakładu pracy. [redacted] powiedziała, że nie chodziło o plan finansowy a związki chciałyby otrzymać plan kont, który obowiązuje od ubiegłego roku.” Punkt drugi wyjaśnienia dotyczy sprostowania dotyczącego skazania prawomocnym wyrokiem osób nie będącej egzaminatorem za czyny korupcyjne. Pismo stanowi załącznik nr 10 do protokołu z kontroli. W dniu 21.11.2018 r. pracodawca otrzymał od organizacji związkowych pisemną propozycję aby w związku z wątpliwościami co do treści protokołów ze spotkań utrwałać je za pomocą dyktafonu. Pismo stanowi załącznik nr 11 do protokołu z kontroli. Pracodawca pismem z dnia 22.11.2018 r. odniósł się do wniosków strony związkowej wskazując po pierwsze, że brak podstaw prawnych aby wewnętrzna polityka mobbingowa włączać do regulaminu pracy. Do pisma załączono plan kont, przekazano część protokołu z kontroli z 2009 r. jako uzasadnienia do losowania miejsc pracy. Poinformowano nadto, że losowanie miejsc pracy odbywać się będzie z dwudniowym wyprzedzeniem oraz o warunkach wprowadzenia podwyższenia wynagrodzenia dla pracowników. Pismo stanowi załącznik nr 12 do protokołu z kontroli. Z kolei w piśmie z dnia 30.11.2018 r. pracodawca, poinformował partnerów społecznych o warunkach prawnych rejestrowania spotkań z pracodawcą. Pismo stanowi załącznik nr 13 do protokołu z kontroli. Okazano dokument pt. protokół z negocjacji odbytych w dniu 26.10.2018 r. Spotkanie organizacji związkowych z pracodawcą dotyczyło ustalenia zasad nagrody okresowej. Pismo stanowi załącznik nr 14 do protokołu z kontroli.

W dniu 27.11.2018 r. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność wystąpiła do pracodawcy z zapytaniem o możliwość wypłaty nagrody świątecznej dla pracowników. W odpowiedzi pracodawca pismem z dnia 30.11.2018 r. poinformował, że przedmiotowa nagroda zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za listopad 2018 r.

W dniu 19.12.2018 r. organizacje związkowe działające w PORD skierowały do dyrektora PORD pismo, w którego treści podniosły o: „Informujemy, że w związku z wprowadzeniem zarządzenia nr 154/2018 z 18.12.2018 oraz zarządzenia nr 126/2018 z 18.10.2018 zostały naruszone przepisy kodeksu pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, które nakazują uzgodnienie zmian do regulaminów pracy i wynagradzania z działającymi organizacjami związkowymi. Prosimy o anulowanie tych zarządzeń. Do chwili obecnej nie otrzymaliśmy informacji na temat zgłoszonych poprawek do regulaminu wynagradzania, który zostawiliśmy w Sekretariacie „w luźnej formie” w dniu 17.12.2018 r., ponieważ nie zastaliśmy Dyrektora ani Rady Prawnego. Ponadto w związku z pomijaniem nas w ustalaniu praw i obowiązków pracowników, jak również nieinformowaniem pracowników zgodnie z ustawowymi terminami na temat funkcjonujących regulaminów jesteśmy zmuszeni do wystosowania odpowiedniej korespondencji do organu nadzorującego PORD w Gdańsku.” Pismo stanowi załącznik nr 15 do protokołu z kontroli.

Inspektorowi pracy okazano:

- **aneks nr 1** do Regulaminu Pracy Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku. W treści ww. aneksu zapisano: „W regulaminie pracy Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku z dnia 10 lipca 2015 r. wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora PORD w Gdańsku nr 72/2015 z dnia 14.07.2015 r. wprowadza się następujące zmiany: §1 Rozdział VII Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia: § 35 pkt 1 wynagrodzenie za pracę pracowników wypłaca się raz w miesiącu, najpóźniej do 5 dnia miesiąca następującego po

miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Otrzymuje następujące brzmienie: wynagrodzenie za pracę pracowników wypłaca się raz w miesiącu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. § 35 pkt 2 Wynagrodzenie wypłaca się za pisemną zgodą pracownika w formie przelewu na rachunek bankowy, wskazany przez pracownika lub w gotówce w kasie PORD. Otrzymuje następujące brzmienie: Wynagrodzenie wypłaca się w formie przelewu na rachunek bankowy, wskazany przez pracownika lub na pisemny wniosek pracownika w gotówce w kasie PORD.

§2 Ulega zmianie treść załączników: nr 2 Zasady przydziału odzieży roboczej, obuwia, środków ochrony indywidualnej oraz okresy ich używalności, nr 4 Zasady przydziału odzieży służbowej oraz okresy jej używalności. Treść zmian w załączeniu.

§3 Pozostałe postanowienia Regulaminu Pracy pozostają bez zmian.

Zmiany do Regulaminu Pracy wchodzi w życie 1.01.2019 r. w sposób przyjęty u pracodawcy."

Dalej w treści pisma znajduje się zapis: Uzgodniono: pod, którym znajduje się miejsce na podpisy reprezentantów organizacji związkowych: w imieniu KZ NSZZ Solidarność oraz w imieniu Zarządu Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD. W ww. miejscach brak podpisów przedstawicieli organizacji związkowych. Natomiast w miejscu w imieniu pracodawcy podpis złożył dyrektor PORD p. Roman Nowak – Aneks do regulaminu pracy PORD stanowi załącznik nr 16 do protokołu z kontroli.

- **aneks nr 2** do Regulaminu Wynagradzania Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku. W treści ww. aneksu zapisano: „W regulaminie wynagradzania Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku z dnia 05 lipca 2017 r. wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora PORD w Gdańsku nr 89/2017 z dnia 20.07.2017 r. wprowadza się następujące zmiany: §1 Rozdział 1 Postanowienia ogólne: § 6 pkt 1. Wpłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą dokonuje się raz w miesiącu, z dołu najpóźniej do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Otrzymuje następujące brzmienie: wypłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą dokonuje się raz w miesiącu, z dołu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. § 6 pkt 2: wynagrodzenie wypłaca się za pisemną zgodą pracownika w formie przelewu na rachunek bankowy, wskazany przez pracownika lub w gotówce w kasie PORD. Otrzymuje następujące brzmienie: Wynagrodzenie wypłaca się w formie przelewu na rachunek bankowy, wskazany przez pracownika lub na pisemny wniosek pracownika w gotówce w kasie PORD. §2 Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.

Zmiany do Regulaminu wchodzi w życie 1.01.2019 r. w sposób przyjęty u pracodawcy." Dalej w treści pisma znajduje się zapis: Uzgodniono: pod, którym znajduje się miejsce na podpisy reprezentantów organizacji związkowych: w imieniu KZ NSZZ Solidarność oraz w imieniu Zarządu Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD. W ww. miejscach brak podpisów przedstawicieli organizacji związkowych. Natomiast w miejscu: w imieniu pracodawcy, podpis złożył dyrektor PORD p. Roman Nowak. Aneks nr 2 do regulaminu wynagradzania PORD stanowi załącznik nr 17 do protokołu z kontroli.

Okazano zarządzenie dyrektora PORD z dnia 18.12.2018 r. o nr 154/2018 dotyczące zmian regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania PORD w Gdańsku. W treści zarządzenia: „Niniejszym zarządzeniem na podstawie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną wprowadzaniem aneks nr 1 do regulaminu pracy PORD w Gdańsku wprowadzonego zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku nr 72/2015 z dnia 14.07.2015 r. oraz aneks nr 2 do Regulaminu wynagradzania PORD w Gdańsku wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora PORD w Gdańsku nr 89/2017 z dnia 20.07.2017 r." Zarządzenie stanowi załącznik nr 18 do protokołu z kontroli.

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps01/19 stanowi załącznik nr 19 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „() Dyrektor Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku Roman Nowak wprowadza wewnętrzne akty prawne bez uzgodnień ze związkami zawodowymi tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz OT OZZP WORD. Sytuacja ta ma miejsce od października 2018 r. o polegała na przeprowadzając samodzielnie zmiany w treści obowiązujących w PORD aktów prawnych: regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania. Zmiany te dotyczyły po pierwsze terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz sposobu jego wypłacania oraz zmiana regulaminu pracy w zakresie

przydziału odzieży roboczej oraz ochron indywidualnych. Jeśli chodzi o zmianę regulaminu wynagradzania również zmiana ta dotyczyła terminu wypłacania wynagrodzenia za pracę. Zarządzeniem z 18.12.2018 r. o nr 154/2018 dyrektor PORD samodzielnie wprowadził ww. zmiany. W tym zakresie załączam dokumentację w postaci: pismo do dyrektora PORD z dnia 19.12.2018 r., pismo do Marszałka Województwa Pomorskiego z dnia 19.12.2019 r., pismo – odpowiedź urzędu Marszałkowskiego z dnia 18.01.2019 r.; wspólne stanowisko związków zawodowych w zakresie zmian regulaminów pracy i wynagradzania z dnia 11.01.2019 r. odpowiedź dyrektora PORD z dnia 25.01.2019 r. Po wtóre dodam, że na zebraniu z częścią załogi w dn. 08 stycznia br. Dyrektor dyskredytował działalność związkową, podając nieprawdziwe informacje na temat naszego funkcjonowania i przeprowadzanych działań. Poinformował pracowników, że związki zawodowe podają im „zakłamaną prawdę”, przypisują sobie wyłączne zasługi dot. wypłaty nagród okresowych. Ponadto powiedział, że teraz o wszystkim będzie powiadamiał najpierw pracowników a później dopiero związki zawodowe. Przedstawił również fakt, że przez organizacje związkowe jest kolejna trzecia już kontrola PIP. Podczas wręczania w dniu 29.01.2019 r. oraz 30.01.2019 r. pracownikom PIT -11 pracownicy Wydziału Kadrowo – Płacowego nakłaniali do obowiązkowego podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z aneksami, które wprowadzono w grudniu 2018 r., nie mówiąc że podpisują inną treść. Załączam oświadczenie o zapoznaniu się z treścią i zaakceptowaniem zmian. Wiem, że niektórzy pracownicy podpisali oświadczenia o zapoznaniu się z tymi regulaminami a później gdy po ich przeczytaniu próbowali zmienić treść oświadczenia działając pod presją [REDAKTOWANE] – kierownika wydziału kadrowo- płacowego, nie zostały im one wydane aby dokonać korekty. Wiem że w stosunku do niektórych osób zasugerowano aby zmienili oświadczenia poprzez wskazanie z którymi zmianami się nie zgadzają. Na spotkaniu z organizacjami związkowymi w PORD w dniu 24.01.2019 r. dyrektor Nowak stwierdził, że większość pracowników PORD podpisała bez zastrzeżeń ww. oświadczenia. Dodam, że pracodawca do dnia dzisiejszego nie przekazał organizacjom związkowym protokołu-ze spotkania. Zwracałam się o przekazanie takiego protokołu KZ NSZZ Solidarność telefonicznie do sekretariatu PORD nie pamiętam dokładnie albo w dniu 29.01.2018 r. lub dnia następnego. Pod drugie pracodawca nie reaguje na zalecenia pokontrolne Inspektora Państwowej Inspekcji dotyczące istotnych kwestii w regulaminach pracy i wynagradzania. Ponadto odmawia udostępnienia danych o sytuacji ekonomicznofinansowej firmy, które są niezbędne, aby negocjować z pracodawcą wysokość wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Do dnia dzisiejszego nie otrzymaliśmy pełnych informacji o które występowaliśmy w październiku 2018 r. a dotyczące przychodów i kosztów PORD w 2018 r. w podziale na oddziały. Pracodawca stwierdził, że nie ma takiego podziału w PORD. W związku z powyższym organizacje związkowe wystąpiły do pracodawcy o przekazanie planu kont. Pracodawca przekazał ten dokument w dniu 22.11.2018 r. ale w nie pełnej treściowo wersji. W związku z powyższym organizacje związkowe skierowały do pracodawcy pismo o uzupełnienie danych. Załączam pismo z dnia 07.01.2019 r. oraz odpowiedź pracodawcy z dnia 04.02.2019 r. Należy podkreślić, że zakładowe organizacje związkowe funkcjonujące w PORD działają zgodnie i mają wspólne stanowisko we wszystkich kwestiach związanych dotyczących ochrony praw pracowniczych. W tym miejscu załączam porozumienie organizacji związkowych z dnia 16.01.2019 r. Zwróciliśmy się z pisemną prośbą o interwencję w sprawie braku dialogu z pracodawcą do organu nadzorującego PORD - Urzędu Marszałkowskiego. Dyrektor uznał te zarzuty za bezpodstawne. Stwierdził, że w dn. 17 grudnia 2018 r. na spotkaniu z organizacjami związkowymi został przedstawiony, odczytany, omówiony oraz przekazany wszystkim obecnym na spotkaniu projekt aneksów do regulaminów. Następnie my odmówiliśmy ich podpisania. Rozmija się to z prawdą. Urząd Marszałkowski na tej podstawie uznał, że w PORD są poprawne relacje z organizacjami związkowymi. Pismo w załączeniu. Od czasu braku konsultacji regulaminów widać wpływ kadry zarządzającej na decyzje wypisywania się pracowników ze związków zawodowych. Mamy powody sądzić, że listy członków związków zawodowych sporządzane w celu potrącenia składki członkowskiej zostały wykorzystane przez pracodawcę w celu zaznajomienia się, którzy z pracowników należą do organizacji związkowej i wpływania na członków tych związków, celem rezygnacji z członkostwa albo celem ich dyskryminowania. Pamiętam, że w dniu 17.01.2019 r. [REDAKTOWANE] – [REDAKTOWANE] zapytała mnie osobiście, „czy ona też figuruje na liście członków związku.” Polityka antyzwiązkowa prowadzona przez pracodawcę doprowadziła, w krótkim okresie czasu do uszczuplenia stanu osobowego członków związku o 14 osób (6 osób OZZP WORD, 8 NSZZ SOLIDARNOŚĆ). Załączam oświadczenia. Ale zanim to nastąpiło osoba pełniąca funkcję związkowa została nakłonią do rezygnacji z funkcji, a potem do wypisania się. Załączam

dokumentację dotyczącą rezygnacji [redacted]: oświadczenie, protokół, uchwała, zaświadczenie, oświadczenie. Pocztą pantoflową roznosi się informacja, że warto wypisać się ze związków, żeby „mieć lepiej w firmie”. Jako związkowcy mamy podejrzenia, co do intencji pracodawcy, który dąży do całkowitego rozbicia i zlikwidowania działających organizacji związkowych, aby uniemożliwić skuteczną ochronę praw pracowniczych. Dyrektor Nowak podejmuje działania pomniejszając rolę organizacji związkowych. Niechętnie spotyka się z przedstawicielami organizacji związkowych, aby omawiać ważne dla nas sprawy pracownicze oraz dyskryminuje działaczy związkowych chodzi tutaj o moją osobę co przejawia się w braku możliwości starania się o podwyżkę w firmie, pomimo spełniania wymagań stanowiskowych. Pracodawca zmienił konstrukcję zasad awansu na moim zdaniem obiektywnie gorsze dla mnie. Pracodawca zareagował na moją prośbę o przeszerogowanie w ten sposób, że w pierwszym piśmie do mnie wskazał na to że brak uzasadnionej potrzeby mojego przeszerogowania a w kolejnym że brak jest regulacji prawnych. Załączam pisma. Nie pamiętam dokładnie ale w okresie letnim 2018 r. zwracałam się z prośbą do pracodawcy o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, ze względu na potrzeby opieki nad małym dzieckiem. Wiedzę o przyczynie tego wniosku miał mój kierownik [redacted]. Pracodawca odmówił zmiany mojego rozkładu czasu pracy, powołując się na regulamin pracy, który rzekomo na to nie pozwala. Dodam, że pracodawca nie udzielił organizacjom związkowym odpowiedzi na piśmie odnośnie pisma z dnia 09.01.2019 r. w zakresie możliwości wyodrębnienia na serwerze PORD miejsca na informacje o działaniach organizacji związkowych. Załączam pismo. Dyrektor PORD na spotkaniu w dniu 24.01.2019 r. powiedział, że „sprawdza szczelność systemu”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps02/19 stanowi załącznik nr 20 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono:

„ W PORD jestem zatrudniony na stanowisku informatyka, administratora sieci komputerowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnym czasu pracy. Jestem zatrudniony od [redacted] r. Pełnię funkcję zastępcy przewodniczącej Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność. W dniu 30.10.2018 r. zarządzeniem dyrektora PORD odwołano mnie oraz p. [redacted] z funkcji administratorów systemów teleinformatycznych. Załączam zarządzenie o nr 131/2018. W dniu 05.11.2018 r. przekazałem pracodawcy notatkę o zdarzeniu dotyczącą odwołania. W notatce wskazałem na istotne moim zdaniem konsekwencje takiej zmiany. Załączam notatkę z dnia 5.11.2018 r. wraz z adnotacją dyrektora PORD o konieczności wprowadzenia mojego odwołania w życie. W dniu 15.11.2018 r. otrzymałem kolejne zarządzenie dyrektora PORD odnośnie wykonywania moich obowiązków, które polegało na wycofaniu wszystkich uprawnień dot. aplikacji WORD. Wiem, że pracownicy, którzy otrzymali obowiązki moje i p. [redacted] otrzymali z tego tytułu podwyżkę wynagrodzenia. Załączam zarządzenie. Podobnie pracodawcą spowodował odsunięcie mnie od zadań związanych z realizacją projektu dotyczącego wprowadzania oprogramowania w zakresie losowania miejsc pracy na egzaminatorów. Dyrektor Nowak z niezrozumiałych dla mnie powodów odsunął mnie od realizacji ww. projektu wskazując rzekome nie dotrzymanie przez mnie terminów realizacji tego projektu. Przeczą temu oczywiste fakty, gdzie wykonałem wszystkie niezbędne czynności w ramach realizacji ww. projektu i doprowadziłem do przekazania mi w dniu 01.02.2019 r. drogą mailową testowej wersji programu do losowania miejsc dla egzaminatorów. W związku z powyższym uważam działania Dyrektora za niesłuszne i pozbawione podstaw. Zaznaczę, że Dyrektor miał wiedzę na temat funkcjonowania programu oraz uczestniczył w prezentacji ww. oprogramowania i nie zanegował wyboru tego oprogramowania. Załączam pismo z dnia 07.02.2019 r. i moją notatkę z tego samego dnia.

W dniu 11.02.2019 r. dowiedziałem się że zostałem odsunięty od administrowania kancelarią tajną w PORD. Nadmienię, że według mojej wiedzy jestem jedyną osobą posiadającą odpowiednie uprawnienia do pełnienia takiej funkcji. Według mnie ww. działania pracodawcy mają charakter dyskryminowania mnie ze względu na pełnioną przez mnie funkcję związkową zastępcy przewodniczącej KZ NSZZ Solidarność.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps03/19 stanowi załącznik nr 21 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „ W PORD jestem zatrudniony na stanowisku egzaminatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnym czasu pracy. Jestem zatrudniony od lutego 2009 r. Pełnię funkcję przewodniczącego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD – oddział

terenowy Gdańsk. Pracodawca nie uzgodnił treści zmian regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania z organizacją związkową, którą reprezentuje tj. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD oddział terenowy Gdańsk. Uzyskałem informację od [REDAKTOWANO], pełniącej funkcję sekretarza związku, że w dniu 17.12.2018 r. na spotkaniu z organizacjami związkowymi w PORD, dyrektor PORD Roman Nowak przedstawił propozycje zmian do ww. regulaminów. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele rady pracowników. Uczestnicy spotkania ze strony związkowej poprosili o czas na zapoznanie się ze zmianami i ewentualne wprowadzenie poprawek do treści zmian regulaminów pracy i wynagradzania. Dyrektor Nowak przedstawił sprawę zmian w ten sposób, że należy je podpisać w 17.12.2018 r. bowiem muszą one wejść w ciągu 14 dni. Przedstawicielom związków zawodowych nie umożliwiono odniesienia się do ww. zmian i wniesienia ewentualnych poprawek. W związku z powyższym odmówili oni podpisania dokumentu zmieniającego treść regulaminów. Pod zmianami podpisała się jedynie przewodnicząca rady pracowników. Następnego dnia dyrektor PORD usankcjonował te zmiany swoim zarządzeniem. W związku z powyższym wystąpiliśmy jako organizacja związkowa do marszałka województwa pomorskiego, jako organu nadzorującego z informacją o łamaniu ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy poprzez nie uzgodnienie treści regulaminów pracy i wynagradzania ze stroną społeczną. W dniu 8.01.2019 r. p. Roman Nowak – dyrektor PORD, na skutek powzięcia informacji o korespondencji do Marszałka Województwa, zorganizował spotkanie z pracownikami, w której dominującą grupę stanowili egzaminatorzy. Według informacji przekazanej mi przez członków związku zawodowego, uczestniczących w tym spotkaniu dyrektor stwierdził, że w związku z pismem do Marszałka Województwa będzie najpierw informował pracowników o zmianach w regulaminach a dopiero później będzie to przedstawiał stronie społecznej. Przedstawienie organizacji związkowej w takim świetle prawdopodobnie spowodowało, rezygnację z członkostwa kilku pracowników Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD – oddział terenowy Gdańsk.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps04/19 stanowi załącznik nr 22 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD jestem zatrudniona na stanowisku egzaminatorki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie pamiętam dokładnie - od października 2011 r. Na początku 2019 r. w styczniu podpisywałam oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zmian regulaminu pracy. W kadrach p. [REDAKTOWANO], nie pamiętam nazwiska dała mi do przeczytania i podpisania oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zmian regulaminu pracy. Przeczytałam to oświadczenie, zapoznałam się z tymi zmianami, pamiętam że dotyczyło to m.in. terminu wypłaty wynagrodzenia i kwestii ubioru służbowego. Nie była wywierana na mnie presja aby podpisać to oświadczenie. Nie pamiętam dokładnie, ale było to chyba na przełomie roku, odbyło się spotkanie pracowników – egzaminatorów z dyrektorem PORD. Na tym spotkaniu dyrektor Nowak poinformował o podwyżkach wynagrodzenia i możliwości zakupu odzieży służbowej oraz poinformował, że zostało złożone pismo od związków zawodowych i, że nie zdążył się do niego ustosunkować, bo w międzyczasie otrzymał również pismo od Marszałka Województwa i musi na nie odpowiedzieć. Nie pamiętam co było przedmiotem tego pisma. Byłam członkiem związku zawodowego pracowników WORD oddział terenowy w Gdańsku. Zrezygnowałam z członkostwa w organizacji ze względu na średni przepływ informacji, nie wiedziałam jakie są podejmowane działania. Nie była wywierana na mnie presja abym wypisała się z organizacji związkowej.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps05/19 stanowi załącznik nr 23 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD Gdańsk jestem zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od kwietnia 2005 r. na stanowisku [REDAKTOWANO]. Obecnie nie jestem członkiem związku zawodowego. Do końca grudnia 2018 r. byłam członkiem organizacji związkowej NSZZ Solidarność. Miałam wątpliwości co do działań związku zawodowego NSZZ Solidarność, czy w ogóle związków zawodowych w PORD. Jako członek związku zawodowego nie miałam wiedzy na temat działalności samego związku zawodowego. Nie informowano mnie o treści pism kierowanych do pracodawcy czy o działalności związku w ogóle. Moja rezygnacja nie była związana z namowami do złożenia członkostwa w związku zawodowym. Była to moja suwerenna decyzja. Od lutego 2019 r. niektórzy pracownicy zrezygnowali z członkostwa związku zarówno jednego jak i drugiego związku zawodowego. Dostałam tylko wykaz służący do potrącania składek pracowników. Nie wiem dlaczego pracownicy złożyli rezygnację z członkostwa w związkach

zawodowych. W zakresie uzgadniania z organizacjami związkowymi treści zmian do regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania to wiem, że dyrektor Nowak spotykał się ze związkami zawodowymi, ale nie wiem w jakich datach i czy było to jedno spotkanie czy kilka spotkań. Nie uczestniczyłam w uzgadnianiu treści zmian regulaminów. Nie pamiętam dokładnie kiedy dostałam od dyrektora Nowaka polecenie wprowadzenia zmian już zatwierdzonych przez niego i prawnika PORD, do regulaminu pracy i wynagradzania, wiem że był to krótki czas na wprowadzenie tych zmian."

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps06/19 stanowi załącznik nr 24 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD jestem zatrudniony na stanowisku egzaminatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od [REDAKTOWANE] r. Pamiętam, że chyba pod koniec roku 2018 r. podpisywałem oświadczenie o zapoznaniu się ze zmianami do regulaminu pracy, w tym oświadczeniu były 2 albo 3 punkty. Oświadczenie było okazane w kadrach przez [REDAKTOWANE]. Zapoznałem się z tymi zmianami i je podpisałem. Nie było żadnej presji co do podpisania tego dokumentu przez mnie. Było spotkanie z dyrektorem Nowakiem na początku stycznia 2019 r., na którym poinformował egzaminatorów o piśmie od Marszałka Województwa dotyczącym pisma do niego skierowanego a dotyczącego tego, że związki zawodowe w PORD nie mogą dogadać się z dyrekcją. Ponadto poinformował, że na pismo skierowane do dyrekcji odpowie w następnej kolejności. Omawiane były też sprawy bieżące ale dokładnie nie pamiętam czego dotyczyły. Nie należę do związków zawodowych. Na podstawie samodzielnej decyzji podjąłem rezygnację z członkostwa w związku zawodowym – związku zawodowym egzaminatorów, a było to spowodowane tym, że treści skargi do Marszałka Województwa nikt ze mną nie konsultował, dotyczy to wszystkich członków poprzez fakt nie konsultowania tego przez zarząd organizacji związkowej."

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps07/19 stanowi załącznik nr 25 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD jestem zatrudniony na stanowisku egzaminatora na podstawie umowy o pracę od dnia [REDAKTOWANE] r. Podpisałem oświadczenie o zapoznaniu się ze zmianami do regulaminu pracy w kadrach, nie pamiętam kto dokładnie mi to oświadczenie przedstawił, była to pracownica działu Kadr. Pobieźnie zapoznałem się ze zmianami do regulaminu pracy. Nie był wywierany na mnie nacisk czy presja w kierunku podpisania tego oświadczenia. Spotkania z dyrektorem Nowakiem odbywają się regularnie. Uczestniczyłem w spotkaniu nie pamiętam dokładnie, czy było to na początku bieżącego roku, na którym p. Nowak poinformował, że wpłynęło pismo od Marszałka Województwa od związków zawodowych i jakieś pismo personalnie jego dotyczące, ale wówczas nie wiedziałem czego dotyczyły te pisma. Później dowiedziałem się o treści pisma od związków zawodowych. Zawierało to pismo skargę na brak konsultacji przy wprowadzaniu regulaminu pracy. Nie mam wiedzy w zakresie braku tego uzgadniania regulaminu pracy z pracodawcą. Zrezygnowałem z członkostwa w związku zawodowym Ogólnopolskim Związku Egzaminatorów – oddział w Gdańsku, nie pamiętam dokładnie, ale był to chyba koniec stycznia albo początek lutego 2019 r. na skutek braku konsultowania działań związku z moją osobą jako członkiem związku. Decyzja o rezygnacji była moją indywidualną decyzją, nikt nie wywierał na mnie presji w zakresie rezygnacji z członkostwa w związku zawodowym."

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps08/19 stanowi załącznik nr 26 do protokołu z kontroli.

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps09/19 stanowi załącznik nr 27 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD jestem zatrudniona na stanowisku [REDAKTOWANE] od dnia [REDAKTOWANE] r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wcześniej na stanowisku [REDAKTOWANE]. Byłam członkiem związku zawodowego NSZZ Solidarność do początku roku 2019 r. kiedy złożyłam rezygnację z członkostwa. Do końca sierpnia 2018 r. pełniłam funkcję sekretarza zarządu Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność. Z dniem 01.09.2018 r. zrezygnowałam z udziału w zarządzie KZ, ponieważ otrzymałam wstępną propozycję objęcia stanowiska kierownika [REDAKTOWANE] i uważałam, że moja funkcja w zarządzie KZ będzie kolidowała z objęciem stanowiska kierowniczego. Natomiast rezygnacja z członkostwa w samym związku zawodowym NSZZ Solidarność, wiązała się oczywiście z objęciem jak

wspominałam wyżej od 01.03.2019 r. funkcji kierowniczej, ale przede wszystkim wynikało to z faktu, że działania związku tj. KZ NSZZ Solidarność nie były uzgadniane i konsultowane z pozostałymi członkami związku a ponadto mam wrażenie, że przewodnicząca KZ NSZZ Solidarność w PORD swoimi działaniami szkodzi wszystkim pracownikom. Mam na myśli kierowanie pism do organów zewnętrznych bez wiedzy pozostałych członków związku, nie poprzedzonymi próbami załatwienia spraw zakładowych wewnątrz środowiska pracowniczego PORD przy udziale strony pracodawcy. Dodam, że moja rezygnacja z członkostwa w NSZZ Solidarność była moją osobistą decyzją, podjętą bez jakichkolwiek nacisków."

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps10/19 stanowi załącznik nr 28 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „ W PORD jestem zatrudniony na stanowisku egzaminatora od [redacted] r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jednocześnie pełnię funkcję wiceprzewodniczącego związku zawodowego pracowników WORD oddział Gdańsk. Pamiętam, że na jednym z tegorocznych spotkań związkowych z dyrekcją PORD, nie pamiętam dokładnej daty, poruszany był wątek rezygnacji pracowników z członkostwa w związku zawodowym, dotyczyło to rezygnacji z członkostwa w NSZZ Solidarność w oddziale ODTJ w Pszczółkach, wiem że dyrektor stwierdził retorycznie zwracając się do zebranych, że „przecież to nie on pojechał tam i nie kazał się zwolnić tym pracownikom ze związku zawodowego.” Natomiast z WORD oddział Gdańsk zrezygnowało z członkostwa 8 osób, w okresie ok. jednego tygodnia, nie był to proces rozłożony w czasie. Wśród rezygnujących z członkostwa pracowników byli pracownicy pełniący funkcję kierownicze - koordynatorów pracy egzaminatorów. Pracodawca przedłożył związkowi poprawki – zmiany do regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania pod koniec roku 2018, dając krótki kilkudniowy termin na zajęcie stanowiska przez nas, ponieważ nie zgadzaliśmy się ze stanowiskiem pracodawcy, nie podpisaliśmy tych zmian. W rezultacie pracodawca sam wprowadził zmiany do ww. wewnętrznych aktów prawnych w PORD, nie uzgadniając z naszym związkiem i z NSZZ Solidarność zmian. Pamiętam, że na początku stycznia 2019 r. zostałem wezwany do działu Kadr i tam zostało mi przedstawione oświadczenie dotyczące zmian w regulaminach pracy i wynagradzania, do podpisu że zapoznałem się jako pracownik, podpisałem to oświadczenie. Pamiętam, że po podpisaniu tego oświadczenia wróciłem do działu kadr i chciałem aby pracownice kadr wydały mi to oświadczenie – celem złożenia adnotacji i wykreślenia wyrazu: „akceptacja”, nie okazano mi tego dokumentu i z tego co pamiętam na oświadczeniu jest zapis o zapoznaniu się i akceptacji powyższego.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps11/19 stanowi załącznik nr 29 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „ W PORD jestem zatrudniony na stanowisku [redacted] od [redacted] r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Na początku 2019 r. podpisałem oświadczenie o zapoznaniu się ze zmianami do regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Pamiętam, że te zmiany obejmowały m.in. datę wypłaty wynagrodzenia za pracę, że teraz wynagrodzenie ma być wypłacane 5 dnia miesiąca. Pracuję razem w zespole informatycznym PORD z [redacted]. Wiem, że jest tak we wszystkich WORDACH tj. administratorami danych dotyczących systemu danych programu SI WORD są informatycy jako osoby przygotowane merytorycznie i nadające się. Obowiązki te mieliśmy z [redacted] „od zawsze” ja i kolega [redacted] mamy te uprawnienia z automatu od 2013 r. Natomiast od początku roku nie pamiętam dobrze może pod koniec roku te uprawnienia zostały nam odebrane i dane egzaminatorom nie przygotowanym moim zdaniem do tego a ja zostałem aj zobowiązany do im pomagania. Wiem, że te osoby dostały uprawnienia i dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu. Ja nie mam obniżonego wynagrodzenia po odebraniu tych uprawnień. Jestem członkiem NSZZ Solidarność w PORD, przewodniczącym Komisji Rewizyjnej, wiem, że w okresie tego roku tj. w 2019 odeszło z naszego związku kilku członków podobnie i z drugiej organizacji związkowej - związku pracowników WORD, nie pamiętam ile to osób, w każdym razie było to w krótkim odstępie czasu, jak te osoby zrezygnowały z członkostwa, słyszałem, że wszystkie osoby zatrudnione w ODTJ w Pszczółkach złożyły rezygnacje z członkostwa w NSZZ Solidarność.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps12/19 stanowi załącznik nr 30 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „W PORD jestem zatrudniona na stanowisku egzaminatora od [redacted] r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nie pamiętam dokładnie było to w grudniu 2018 czy w

styczniu 2019 r. na odprawie z egzaminatorami PORD, dyrektor Nowak wyraził się, nie pamiętam dokładnie jakimi słowami, ale sens jego wypowiedzi był taki, że związki zawodowe działające w PORD nie do końca przekazują pracownikom prawdę na temat działań pracodawcy, dotyczyło to jak pamiętam kwestii związanej z podwyżkami płac, w kontekście, że to związki zawodowe przypisały sobie to, że załatwiły te podwyżki. Natomiast dyrektor Nowak podkreślił że to pracodawca decyduje o podwyżkach i że one nastąpią na przełomie marca i kwietnia br.

W PORD powołano 3 koordynatorów, z czego dwóch z nich w bardzo krótkim czasie od powołania, z tego co wiem zrezygnowało z członkostwa w związku zawodowym. Kolejną sytuacją była taka, że pracownicy ODTJ w Pszczółkach krótko po wizycie dyrektora Nowaka w tym oddziale, jeden dwa dni położyli wnioski o rezygnację z członkostwa w NSZZ Solidarność. Słyszałam, że w PORD w odniesieniu do egzaminatorów miała miejsce sytuacja było to w grudniu 2018 r., że egzaminatorzy byli wzywani do nadzorujących ich kierowników w związku ze skargą a w nie długim czasie następowało złożenie rezygnacji z członkostwa w związkach zawodowym. Słyszałam, że dyrektor Nowak przychylnie patrzy na pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego. Pamiętam sytuację, że związki zawodowe działające w PORD chciały złożyć pismo otwarte do Marszałka Województwa na działania dyrektora w grudniu 2018 r. i w związku z tym była do podpisania przez egzaminatorów lista pod tym pismem, jeden z pracowników, na którego akurat została złożona skarga przez klienta po spotkaniu z nadzorującymi go osobami dokonał skreślenia swojego nazwiska z tej listy. To był [REDAKTOWANE]. Na początku stycznia 2019 r. otrzymałam do podpisu w Kadrach oświadczenie o zapoznaniu się ze zmienionymi regulaminami pracy i wynagradzania. Podpisałam to oświadczenie z adnotacją że zapoznana się ale nie akceptuję tych zmian, ponieważ od akceptacji tych zmian są zarządy obydwu organizacji związkowych, moje zachowanie spotkało się z oburzeniem [REDAKTOWANE], która stwierdziła: „że jak to przecież zawsze zmiany były akceptowane.” Dodam, że pracodawca nie uzgodnił z Komisją Zakładową NSZZ Solidarność i drugim związkiem zawodowym zmian do regulaminu pracy i wynagradzania, które weszły w życie na początku 2019 r.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps13/19 stanowi załącznik nr 31 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „ W PORD jestem zatrudniona na stanowisku [REDAKTOWANE] na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnym czasu pracy. Sprawuję także funkcję przewodniczącej KZ NSZZ Solidarność w PORD Gdańsk. W dniu 13 marca 2019 ok. godz. 8:30 [REDAKTOWANE] przedstawił sprawy organizacyjne Wydziału Finansowo-Księgowego, w którym pracuję. Stwierdził w obecności mojej koleżanki z działu [REDAKTOWANE] oraz kierowniczkę [REDAKTOWANE], że kontrola PIP odbywająca się w PORD zdeorganizowała w ubiegły czwartek tj. 07.03.2019 pracę jego wydziału. Wie dokładnie, że to moja wina, bo zna tematykę pytań, jakie zadawał inspektor m.in. [REDAKTOWANE]. Dodatkowo zakazał mi wchodzenia do pokoju 116, w którym pracuje [REDAKTOWANE]. Jest to jednocześnie pokój związkowy, wyznaczony przez poprzednią dyrekcję. Powiedział, że sprawy związkowe mam załatwiać tylko podczas godzin związkowych, ponieważ stało się to nagminnie podczas zwykłych godzin pracy. W dn. 14.03.2019 złożyłam na dziennik w PORD notatkę służbową zawierającą opis przeprowadzonej rozmowy z głównym księgowym. Chciałam w ten sposób poinformować dyrekcję o działaniach skierowanych w stosunku do mnie i jednocześnie prosić o pomoc. Do dnia dzisiejszego nie wiem, jakie zostały podjęte działania w tej sprawie. Załączam przedmiotową notatkę. W dniu 26.03.2019 r. Rada Pracowników skierowała pismo do działających w PORD organizacji związkowych, w którym poinformowała, że organizacja wyborów społecznych inspektorów pracy została przeprowadzona z naruszeniem przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Załączam pismo. W treści pisma Rada Pracowników informuje, że wnosi o przesunięcie terminu wyborów SIP z uwagi na pominięcie jej jako organizacji związkowej w organizacji wyborów. Dodam, że ww. pismo zostało skierowane również do wiadomości pracowników PORD oraz Dyrektora PORD.”

Protokół przesłuchania świadka o nr rej. 030143-53-K001-Ps14/19 stanowi załącznik nr 32 do protokołu z kontroli. Na podstawie treści przedmiotowego protokołu przesłuchania ustalono: „ W PORD jestem zatrudniona na stanowisku egzaminatora od [REDAKTOWANE] r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jednocześnie od [REDAKTOWANE] r. pełnię funkcję wydziałowego społecznego inspektora pracy. Na początku listopada 2018 r. Dyrektor Nowak pozbawił informatyków dostępu do systemu teleinformatycznego do przeprowadzania egzaminów i powierzył ich obowiązki egzaminatorom-koordynatorom za dodatkowym wynagrodzeniem.

Utrudnia to znacznie pracę zespołu informatyków. Nadmieniam, iż nowi „administratorzy” nie mają odpowiedniego wykształcenia ani wiedzy merytorycznej do wykonywania takich zadań. Co chwilę są poważne awarie, a winą obarcza się informatyków, którzy nie mają dostępu do systemu. Na początku marca 2019 r. Dyrektor zmuszał informatyka [redacted] do pracy na cudzym koncie – logowanie do systemu cudzą kartą kryptograficzną – [redacted]. Systematycznie od czerwca 2018 r. zabierany był im (informatykom) dostęp do pomieszczeń w PORD, w których znajdowały się komputery będące pod ich opieką i za które odpowiadają materialnie. Na początku 2019 roku, informatykowi [redacted] zabrano dostęp do kancelarii tajnej, którą administruje w ramach obowiązków pracy – ma nią administrować, nie mając do niej fizycznego dostępu. Przy każdej okazji Dyrektor próbuje podważać autorytet [redacted] i dyskredytować jego osobę wśród współpracowników, odsuwa go od powierzonych wcześniej obowiązków pod rzekomymi pretekstami nie wywiązywania się z terminów (np. chodzi o program do losowania miejsc pracy egzaminatorów). Dodam, że obydwaj informatycy są członkami NSZZ Solidarność. Odkąd pamiętam [redacted] była dyskryminowana w swoim wydziale, a zaczęło się po powrocie z urlopu macierzyńskiego. [redacted] chętnie o tym opowiadała, bo zawsze należała do osób otwartych i jednocześnie odważnych, nie bała się mówić o tym co ją spotyka. Dlatego też może to był powód dlaczego chętnie została przewodniczącą związku zawodowego. Jak w ubiegłym roku z nią rozmawiałam (jesień 2018) to myślała, że po zmianie głównego księgowego sytuacja trochę się zmieni, ale niestety jest jeszcze gorzej. Opowiadała mi że na przełomie października/listopada 2018 roku [redacted] ustaliła z nią, że jak zostanie [redacted] kierowniczką to prowadzenie kasy zostanie jej powierzone i tego zdania był również [redacted] (obecny kierownik), miało się to również wiązać z uzyskaniem dodatku za prowadzenie kasy. Jednak po wypisaniu się [redacted] ze związku zawodowego decyzja odeszła do lamusa, ponieważ nowo zatrudniona osoba otrzymała te obowiązki. (referent ds. księgowości od marca 2019)

Dodatkowo nie przychylnono się do prośby [redacted] o podwyżkę, zlikwidowano formalnie stanowisko głównego specjalisty ds. księgowości, pomimo że w innych działach takowe funkcjonuje nadal, uniemożliwiając jednocześnie awans. Obecnie po zmianie obsady stanowisk od marca 2019 r. (Główny Księgowy i Kierownik wydziału księgowego) dyskryminacja [redacted] trwa nadal a nawet się pogłębia. Słyszałam od osoby postronnej, że [redacted] (kierownik) w dniu 27 marca br. po szkoleniach zezwoliła pracownikowi [redacted] wcześniejsze opuszczenie firmy, jednak ta odmówiła, bo czekała aż mąż skończy bo przyjechali jednym autem. Natomiast gdy po chwili [redacted] weszła do pokoju i zapytała [redacted] czy może już iść do domu, bo szkolenia się skończyły to ta odpowiedziała, że skoro byłaś na 7 to musisz wyjść o 15. Przełożeni [redacted]: utrudniają wykonywanie działalności związkowej, np. słyszałam o zakazie wstępu do pokoju związkowego oraz zakazie kontaktu z członkiem związku OZZP WORD [redacted] napisała do dyrektora pismo w tej sprawie, ale z tego co się orientuję na dzień dzisiejszy jeszcze nie dostała odpowiedzi. [redacted] Tydzień po wyborach SIP, gdzie w komisji była [redacted], nie została jej przedłużona umowa o pracę. Osoba ta była bardzo zaangażowana w wykonywanie swoich obowiązków, uczynna i lubiana, miesiąc wcześniej otrzymała od Dyrektora pozytywną ocenę roczną. Pomimo wcześniejszych zapewnień, że „będzie dobrze” okazało się, że [redacted] „nie spełniła oczekiwań” i jej umowa o pracę nie została przedłużona. Osoby, które zostały później, pa [redacted] miały wcześniej przedłużone umowy na czas nieokreślony. Dziwny zbieg okoliczności? Załączam pismo z dnia 05.04.2019 r. dotyczące [redacted] oraz ogłoszenie o pracę.”

W dniu 11.01.2019 r. inspektorowi pracy przekazano pismo kierowane do dyrektora departamentu infrastruktury Urzędu Marszałkowskiego a zawierające wyjaśnienia w przedmiocie dokonywanych ze związkami uzgodnień do regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. W treści pisma kierowanego do dyrektora [redacted] z dnia 09.01.2019 r. dyrektor PORD stwierdza: „w pierwszej kolejności wyjaśniam, że postawiony przez związki zawodowe w ww. piśmie zarzut notorycznego braku współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi, jest bezpodstawny i nieprawdziwy.” Dalej uzasadniając szczegółowo pracodawca wywodzi, co następuje: „w dniu 17.12.2018 r. na spotkaniu z przedstawicielami NSZZ Solidarność, OT OZZP WORD i Rady Pracowniczej został przedstawiony odczytany, omówiony i przekazany (wszystkim obecnym na spotkaniu organizacjom) projekt aneksu nr 1 do Regulaminu Pracy PORD w Gdańsku i projekt aneksu nr 2 do regulaminu wynagradzania PORD w Gdańsku.” Dalej pracodawca wyjaśnił, dlaczego wprowadza te zmiany i że jest to realizacja wniosku Państwowej Inspekcji Pracy i stwierdza: „W dniu 17.12.2018 r. przedstawiciele organizacji związkowych złożyli swoje uwagi do aneksu nr 2 do

Regulaminu Wynagradzania, w formie odręcznych poprawek naniesionych na kopii aneksu nr 2 (). Przedstawiciele Rady Pracowniczej również przygotowali swoją propozycję zmian (kopia pisma od rady pracowniczej). Zaproponowane zmiany nie zostały uwzględnione przez pracodawcę, ponieważ nie wpłynęłyby merytorycznie na treść aneksów. Zaproponowane zmiany dotyczyły również w zasadzie kwestii edycyjnych (sposobu zapisu tekstu) oraz wprowadzenia do regulaminu wynagradzania treści dosłownego brzmienia przepisu kodeksu pracy, który bez względu na to, czy zostanie uwzględniony (dokładnie odwzorowany) w regulaminie, czy też nie obowiązuje pracodawcę, ponieważ pracodawca zobowiązany jest stosować aktualnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy. Przedstawiciele związków zawodowych odmówili podpisania przekazanych aneksów. Aneksy zostały podpisane przez przedstawiciela Rady Pracowników. Z powyżej przedstawionych okoliczności wynika bezdyskusyjnie, iż konsultacja ze związkami miała miejsce oraz, że bezpodstawny jest postawiony przez związki zawodowe zarzut „braku konsultacji podstawowych aktów prawnych firmy z działającymi związkami zawodowymi.”

Pismo z dnia 11.01.2019 r. wraz z załącznikami stanowi załącznik nr 33 do protokołu z kontroli.

W dniu 06.03.2019 r. pracodawca przekazał inspektorowi pracy stanowisko w sprawie oraz odnośnie wyjaśnienia w zakresie po pierwsze przekazania obowiązków administratora PWPW teleinformatycznego systemu SI WORD, po drugie w zakresie zmiany programu losującego miejsca pracy dla egzaminatorów w PORD, po trzecie protokołu ze spotkania ze związkami zawodowymi w dniu 21.01.2019 r. W zakresie wyjaśnień do punktu pierwszego, pracodawca przyznał, iż faktycznie dokonał zmniejszenia obowiązków dla [REDAKTOWANO] i [REDAKTOWANO] a sferę ich działania przesunął do zakresu obowiązków koordynatorów. Takie zmniejszenie obowiązków nie spowodowało u ww. informatyków obniżenia ich wynagrodzenia. Pracodawca wyjaśnił w konkluzji, że do ich zadań w dalszym ciągu należy konserwacja i serwis sprzętu komputerowego. Podobnie wyjaśniając kwestię odsunięcia [REDAKTOWANO] od zdania dotyczącego znalezienia oferenta w zakresie projektu zmiany oprogramowania do losowania miejsc pracy dla egzaminatorów wyjaśniono, że w wyborze do zaangażowania innego pracownika do ww. zdania, zdecydowały względy dotyczące nie przedstawienia przez [REDAKTOWANO] wymaganej liczby oferentów oraz jego zaplanowany urlop wypoczynkowy. Pracodawca zaznaczył, iż [REDAKTOWANO] nie poniósł żadnych negatywnych konsekwencji służbowych z ww. powodów. Po trzecie pracodawca wyjaśnił, że: „sporządzony protokół zaakceptowany przez mnie został przekazany przedstawicielowi Związku Zawodowego [REDAKTOWANO], co potwierdza załącznik nr 2 niniejszego pisma. Z informacji przekazanych mi wynika, iż przedmiotowy protokół był do odebrania wcześniej, jednak z powodu nieobecności w pracy [REDAKTOWANO] (4.02.-08.02 zwolnienie opieka na dzieckiem 11.02-15.02 2019r. urlop wypoczynkowy) nastąpiło to w dniu 18.02.2019 r. Do dnia dzisiejszego podpisany protokół przez przedstawicieli Związków Zawodowych do mnie nie trafił.” Pismo z dnia 06.03.2019 r. wraz z załącznikami stanowi załącznik nr 34 do protokołu z kontroli.

Jako załącznik do protokołu z przesłuchania o nr rej. 030143-53-k001-Ps13/19 załączono notatkę służbową o zdarzeniu z dnia 13.03.2019 r., którą sporządziła [REDAKTOWANO]. W treści ww. notatki stwierdzono: „ W dniu 13.03.2019 r. ok. godz. 8.30 [REDAKTOWANO] przedstawił mi w obecności wszystkich pracowników WFK uwagi dotyczące spraw organizacyjnych. Stwierdził, że działalność inspektora PIP zdeorganizowała w ubiegłym tygodniu w czwartek pracę jego wydziału. Poprosiłam, aby takie wnioski zostały skierowane bezpośrednio do organu przeprowadzającego kontrolę w jednostce a nie do mnie. Skierował też do mnie jako do osoby pełniącej funkcję przewodniczącej związku zawodowego „Solidarność”. Zarzut, że to ja jestem winna dezorganizacji pracy w związku z przeprowadzoną kontrolą przez PIP. Poprosiłam, aby takie sprawy na przyszłość omawiał i załatwiał na zorganizowanym formalnie spotkaniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych. Prowadzona w PORD w Gdańsku działalność związkowa jest wynikiem powołania jej przez pracowników jednostki. Przystąpienie do związku zawodowego jest konstytucyjnym, niezbywalnym prawem. W dniu dzisiejszym przeciwko mnie skierowano oskarżenia w związku z pełnieniem przez mnie funkcji związkowej. Dodatkowo p. [REDAKTOWANO] zakazał mi wchodzenia do pomieszczenia nr 116, w którym pracuje [REDAKTOWANO]. Pomieszczenie to za zgodą dyrektora zostało przydzielone do statutowej działalności związkom zawodowym (w pomieszczeniu p.zechowywane są m.in. dokumenty związkowe). Jednocześnie przekazał, że sprawy związkowe powinnam załatwiać wyłącznie podczas godzin związkowych. Pragnę zaznaczyć, że nie nadużywam czasu pracy na załatwianie doraźnych spraw związkowych. Znam prawa i obowiązki związane z pełnioną funkcją związkową a stawiane mi zarzuty i zakazy są bezpodstawne. Powyższe działania przeciwko mnie w związku z aktywnością

związkową mają znamiona szykanowania i dyskryminacji ze względu na przynależność związkową oraz utrudniania działalności związkowej. Czuję się w obowiązku poinformowanie Dyrekcji o zaistniałej sytuacji i jednocześnie zwracam się z prośbą o interwencję."

Pracodawca p. Roman Nowak – dyrektor PORD przekazał inspektorowi pracy w dniu 08.05.2018 r. notatkę służbową [REDAKTOWANE] - załącznik nr 35 do protokołu z kontroli. W treści notatki, znajduje się informacja że [REDAKTOWANE] – referent ds. księgowości, sporządziła niniejszą notatkę na prośbę Dyrektora PORD i stwierdziła że spotkanie w dniu 13.03.2019 r. miał charakter informacyjny a zostały przekazane na nim informacje dotyczące zmian stanowiskowych, organizacji pracy oraz bieżącej sytuacji w wydziale. W ocenie pracownicy nie zaistniały żadne przesłanki zarzutów, zakazów oskarżeń czy kogokolwiek szykanowania czy dyskryminowania.

Okazano notatkę służbową o zdarzeniu z dnia 06.05.2019 r., którą sporządził [REDAKTOWANE] - załącznik nr 36 do protokołu z kontroli. W treści notatki znajdują się następujące stwierdzenia: „Od czasu kiedy Pan Roma Nowak objął stanowisko Dyrektora PORD zauważyłem wzmoczoną aktywność związków zawodowych, jak np. częste wizyty osób należących do organizacji u [REDAKTOWANE] lub częste jej spotkania w sąsiednim pokoju z [REDAKTOWANE] – członkiem innego związku zawodowego. W dniu 13.03.2019 r. podczas spotkania organizacyjnego z pracownikami Wydziału Finansowo- Księgowego, zwróciłem się do [REDAKTOWANE], aby sprawy związkowe były załatwiane w udzielanych przez Dyrektora „godzinach związkowych.” W żadnym momencie nie wydałem zakazu wchodzenia do pokoju nr 116, co w treści notatki L.dz. 1151/2019 jest skrajną nadinterpretacją. Podczas spotkania nawiązałem również do kontroli PIP angażowaniu poszczególnych pracowników PORD w jej przebieg. Niewątpliwie przesłuchanie [REDAKTOWANE] trwające przeszło 1,5 godziny, w czasie kończenia sprawozdania finansowego za rok 2018 zdeorganizowało pracę wydziału, którym kieruję. Jako główny księgowy i bezpośredni przełożony Wydziału Finansowego – Księgowego mam za zadanie zapewnić odpowiednią organizację pracy, mającą na celu efektywne wykorzystanie czasu pracy wszystkim pracownikom. Na jednym z ostatnich spotkań kierownictwa dyrektor PORD nawiązał do wcześniejszego pytania [REDAKTOWANE], dotyczącego rzekomego przekonywania pracowników do rezygnacji z członkostwa w organizacjach związkowych. Z informacji uzyskanych od [REDAKTOWANE] wynika, że zakres przesłuchania dotyczył wyłącznie wypisania się jej osoby ze związku zawodowego. Reasumując, kierowane w stosunku do mnie zarzuty dyskryminacji, szykanowania oraz oskarżenia [REDAKTOWANE] w związku z pełnieniem przez nią funkcji związkowej, są bezpodstawne. Na potwierdzenie powyższego proszę o odniesienie się do zaistniałego zdarzenia wszystkich pracowników, o których pisze skarżąca w pierwszym zdaniu swojego pisma."

Okazano notatkę służbową o zdarzeniu z dnia 06.05.2019 r., którą sporządziła [REDAKTOWANE] - załącznik nr 37 do protokołu z kontroli oraz notatkę ze spotkania z dnia 13.03.2019 r. - załącznik nr 38 do protokołu z kontroli. W treści notatki z dnia 13.03.2019 r. znajduje się stwierdzenie, że: „w dniu 13 marca br. w nawiązaniu do rozmowy Głównego Księgowego z [REDAKTOWANE] przewodniczącą związków zawodowych NSZZ Solidarność odbyłam rozmowę w obecności: [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] kw sprawie dezorganizacji pracy zespołu księgowego w dniu zostałam wezwana na przesłuchanie przez inspektora pracy. Poinformowałam wszystkich obecnych o fakcie przesłuchania mojej osoby w sprawie rezygnacji z członkostwa związków zawodowych oraz o tym, że stało się to za sprawą działania komisji związkowej. W mojej ocenie sytuacji i poprzedzającej rozmowie przeprowadzonej z [REDAKTOWANE] w dniu 8 stycznia br. Odnośnie rezygnacji z członkostwa, żeby nie wykorzystywała mojej osoby w jakikolwiek sposób, mogę powiedzieć że przesłuchanie odbyło się na skutek poinformowania inspektora o mojej rezygnacji. Członkowie komisji obu związków zawodowych, powiedzieli, że nie mają wpływu na to kogo inspektor przesłuchuje. Biorąc pod uwagę fakt, że odpytywana byłam tylko i wyłącznie na temat mojej rezygnacji jednoznacznie wskazuje, że inspektor wykonuje swoje obowiązki zgodnie z tym jakie uzyska informacje o komisji związkowych. W związku z opisaną sytuacją Główny Księgowy słusznie zwrócił uwagę przewodniczącej związków zawodowych, że w dniu kiedy kończymy bilans zostałam oderwana od pracy na półtorej godziny, co bardzo dezorganizowało naszą pracę.” Z kolei w treści notatki z dnia 06.05.2019 r. zawarto: „Na prośbę Dyrektora w odniesieniu do spotkania z dnia 13.03.2019 r. oraz notatki [REDAKTOWANE] chcę poinformować, iż w tym samym dniu odbyłam rozmowę z przedstawicielami obu związków zawodowych odnośnie dezorganizacji pracy zespołu księgowego w dniu mojego przesłuchania przez inspektora pracy. W kwestii zarzutów [REDAKTOWANE] wobec [REDAKTOWANE] Głównego Księgowego informuję, że nie padły żadne słowa sugerujące

zakaz kontaktów z [REDAKTOWANE]. Natomiast prośba [REDAKTOWANE] o ograniczenie prac związkowych wykonywanych w czasie pracy, nie jest żadną szykaną działalności związkowej [REDAKTOWANE], a jedynie zwróceniem uwagi na fakt, który ma miejsce do dnia dzisiejszego. [REDAKTOWANE] zaznaczyła, że nie nadużywa czasu pracy na załatwianie spraw związkowych. Niestety nie mogę się z tym zgodzić, ponieważ w ostatnich miesiącach bardzo dużo czasu poświęcała pracom związkowym, spotkaniom i omawianiu spraw w swoim pokoju bądź też w pokoju związkowym, a godziny związkowe wykorzystywane są jako dzień wolny przed weekendem lub po nim.(.)”

W dniu 05.03.2019 r. inspektorowi pracy przekazano kolejne dokumenty dotyczące korespondencji z organizacjami związkowymi - załącznik nr 39 do protokołu z kontroli. W dniu 07.01.2019 r. Zarząd Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku poinformował pracodawcę o liczbie swoich członków. W dniu 07.01.2019 r. organizacje związkowe działające w PORD zwróciły się do pracodawcy o przedstawienie zakładowego planu kont w przedstawionej wersji, ale z pełnym rozwinięciem, bez ukrytych pól (bez znaków plus). Ponadto związki zawodowe zwróciły się o przedstawienie planu przychodów i wydatków na rok 2019 oraz informację w zakresie jacy pracownicy administracji posiadają dwa miejsca zatrudnienia (Gdynia, Gdańsk) a których komórki organizacyjne znajdują się w jednostce Gdańsk. - załącznik nr 40 do protokołu z kontroli.

W dniu 09.01.2019 r. organizacje związkowe działające w PORD zwróciły się do pracodawcy o możliwość wyodrębnienia na serwerze PORD informacji na temat organizacji związkowych w PORD, z możliwością dostępu dla wszystkich pracowników - załącznik nr 41 do protokołu z kontroli.

W dniu 10.01.2019 r. Zarząd Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku poinformował pracodawcę o liczbie swoich członków.

W dniu 11.01.2019 r. do PORD wpłynęło wspólne uzgodnione stanowisko dotyczące zmian w regulaminach – aneksu nr 1 do regulaminu pracy- PORD oraz aneksu nr 2 do regulaminu wynagradzania na piśmie znajdują się podpisy: [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] - załącznik nr 42 do protokołu z kontroli.

W dniu 14.01.2019 r. organizacje związkowe działające w PORD zwróciły się do pracodawcy o zorganizowanie spotkania , którego celem byłoby omówienie bieżących spraw, na piśmie adnotacja po wyznaczeniu terminu spotkania na dzień 23.01.2019 r. - załącznik nr 43 do protokołu z kontroli.

W dniu 16.01.2019 r. organizacje związkowe działające w PORD zawarły porozumienie o prowadzeniu wspólnych działań związkowych w formule opisanej w punktach od 1 do 3 przedmiotowego porozumienia. W punkcie 4 porozumienia powołano Komisję Współdziałania. Porozumienie stanowi załącznik nr 44 do protokołu z kontroli.

W dniu 17.01.2019 r. organizacje związkowe w PORD zwróciły się o zmianę terminu spotkania z dnia 23.01.2019 r. w odpowiedzi dyrektor PORD pismem z dnia 21.01.2019 r. zaprosił na spotkanie w dniu 24.01.2019 r, załączniki nr 45 i 46 do protokołu z kontroli.

Okazano protokół ze spotkania pracodawcy z organizacjami związkowymi z dnia 24.01.2019 r. - załącznik nr 47 do protokołu z kontroli. W treści protokołu: ustalono, że rozwinięty plan kont zostanie udostępniony jeżeli główny księgowy nie zauważy w tym zakresie przeciwwskazań, co do planu na rok 2019 poinformowano, że jest w przygotowaniu. Ponadto dyrektor PORD poinformował, że po sprawdzeniu spraw bezpieczeństwa to nie widzi przeciwwskazań do udostępniania informacji związkowych na serwerze PORD. Ponad to omówiono sprawę nagrody okresowej. Wspólnie ustalono, że protokół ze spotkania z 17.12.2018 r. dotyczący wprowadzenia zmian do Regulaminu, sporządzony zostanie przez związki zawodowe. Podniesiono sprawę programu do losowania: „w odpowiedzi [REDAKTOWANE] powiedział, że w przyszłym tygodniu (tj.28.01.-01.02) odbędzie się testowanie nowego programu. Dyrektor przypomniał, że testy muszą obejmować co najmniej dwie oferty złożone przez firmy zewnętrzne i jest niezbędne uczestnictwo w nich innych pracowników.

W dniu 25.01.2019 r. dyrektor PORD wyraził zgodę na wprowadzenie zmian do regulaminu pracy dotyczącego przydziału odzieży służbowej oraz okresów jej używalności zgodnie ze wspólnym stanowiskiem związków zawodowych, wynikającym z treści pisma z dnia 11.01.2019 r. - załącznik nr 48 do protokołu z kontroli.

W dniu 04.02.2019 r. pracodawca przekazał organizacjom związkowym zakładowy plan kont oraz plan przychodów i wydatków PORD za 2019 r. Jednocześnie w treści pisma pracodawca [REDAKTOWANE]

poinformował, że nie widzi potrzeby zmiany treści umowy o pracę dotyczących miejsca pracy Gdańsk i Gdynia - załącznik nr 49 do protokołu z kontroli.

W dniu 04.02.2019 r. pracodawca poinformował KZ NSZZ Solidarność, że w skład kadry kierowniczej PORD wchodzi: Roman Nowak – dyrektor oraz Jerzy Rudziński – zastępca dyrektora ds. egzaminowania. - załącznik nr 50 do protokołu z kontroli.

W dniu 07.02.2019 r. pracodawca skierował do organizacji związkowych w PORD pismo, w którego treści odniósł się do kwestii zakupu nowego programu do losowania miejsc pracy dla egzaminatorów i pozbawienia p. [REDAKTOWANE] udziału w tych zadaniach - załącznik nr 51 do protokołu z kontroli.

W dniu 20.02.2019 r. do organizacji związkowych skierowano zaproszenie na spotkanie z pracodawcą w dniu 25.02.2019 r.

Z kolei w dniu 22.02.2019 r. do dyrektora PORD zostało skierowane przez organizacje związkowe pismo zawierające zapytanie o osoby oraz liczebność kadry kierowniczej w PORD - załącznik nr 52 do protokołu z kontroli. W odpowiedzi z dnia 01.03.2019 r. pracodawca przekazał informacje jak w piśmie z dnia 04.02.2019 r. tj. o tym, że w skład kadry kierowniczej PORD wchodzi: Roman Nowak – dyrektor oraz Jerzy Rudziński – zastępca dyrektora ds. egzaminowania. - załącznik nr 53 do protokołu z kontroli.

W dniu 10.01.2019 r. inspektorowi pracy przekazano informację w zakresie udziału pracowników wydziału księgowości PORD, w szkoleniach - załącznik nr 54 do protokołu z kontroli. Z treści informacji wynika, że: [REDAKTOWANE] brała udział w szkoleniu dotyczącym rodo oraz szkoleniu w zakresie posługiwania się programem excel na poziomie średniozaawansowanym.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- niezgodnienie z organizacjami związkowymi działającymi w PORD tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, treści aneksu nr 1 do regulaminu pracy oraz treści aneksu nr 2 do regulaminu wynagradzania;
- działania pracodawcy w zakresie niezgadniania z działającymi w PORD organizacjami związkowymi tj. Komisją Zakładową NSZZ Solidarność oraz Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, treści regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania noszą znamiona utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami przez Komisję Zakładową NSZZ Solidarność w PORD oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy.

2.6. Czas pracy.

Zgodnie z postanowieniami rozdziału V regulaminu pracy PORD pt. Czas pracy (§ 16 - § 23), § 17 ust. 1: „Czas pracy pracowników z zastrzeżeniem pkt 2 i 4.2. poniżej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.” Z kolei zgodnie z postanowieniami § 17 ust.3 regulaminu pracy: „W PORD praca wykonywana jest w następujących systemach czasu pracy:

- a) wg. podstawowego rozkładu czasu pracy tj. gdy praca wykonywana jest w robocze dni tygodnia przy zachowaniu wolnej niedzieli i święta,
- b) ze względu na charakter prowadzonej działalności, rodzaju pracy, a także jej organizacji stosowany może być system równoważnego czasu pracy z dobowym wymiarem czasu pracy nie większym niż 12 godzin w okresie rozliczeniowym jednomiesięcznym.

I dalej - ust. 3: „Z zastrzeżeniem punktu 2 i 4.2 pracownicy PORD pracują 8 godzin na dobę pomiędzy od godziny 7.00 do 16.00”

- ust. 4.2. Pracownicy:

- a) wydziału egzaminowania
- b) biura obsługi egzaminów
- c) technicznej obsługi oddziału/jednostki,
pracują 8 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00,

d) wydziału działalności pozaegzaminacyjnej pracują w systemie równoważnego czasu pracy nie więcej niż 12 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00;

e) ODTJ, pracują w systemie równoważnego czasu pracy nie więcej niż 12 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00.

ust. 5: Obowiązujący pracowników, o których mowa w punkcie 4.2. powyżej, rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym określa harmonogram czasu pracy sporządzany przez kierownika właściwej komórki organizacyjnej. Harmonogram określa dni pracy, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika. Harmonogram jest podawany do wiadomości pracowników poprzez przekazanie go odrębnie każdemu pracownikowi. Ponadto harmonogram dostępny jest u kierownika właściwej komórki organizacyjnej, w której strukturach mieści się stanowisko pracy pracownika.

Ust. 6 Harmonogram czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala kierownik właściwej komórki organizacyjnej,

Ust. 7 W przypadku szczególnych okoliczności możliwe jest dokonanie zmian harmonogramu czasu pracy, o którym mowa w punkcie 5 i 6 powyżej. Za szczególne okoliczności uważa się w szczególności konieczność zorganizowania zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy, jeżeli nieobecność ta nie była znana przed sporządzeniem harmonogramu. Zmiany w harmonogramie czasu pracy wprowadza kierownik właściwej komórki organizacyjnej i podaje do wiadomości w sposób określony w punkcie 5 powyżej.

Ust. 8 Pracownicy PORD pracują w dniach od poniedziałku do piątku z tym, że w razie takiej potrzeby praca może zostać wyznaczona w soboty i niedziele dla następującej grupy pracowników:

- a) wydziału egzaminowania
- b) biura obsługi egzaminów i planowania
- c) technicznej obsługi oddziału/jednostki
- d) wydziału działalności pozaegzaminacyjnej
- e) ODTJ."

W treści regulaminu pracy nie określono terminu przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy tj. na co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony dany harmonogram.

Kontrolą objęto dokumentację czasu pracy w postaci: kart ewidencji czasu pracy, harmonogramów czasu pracy, list obecności (zawierających godziny pracy pracowników od/do w danym dniu) dla pracowników obsługi technicznej - jednostek PORD: c. Gdynia, O/Gdańsk, ODTJ za okres od lipca 2018 do grudnia 2018 r.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- praca wykonywana jest dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Według harmonogramu czasu pracy za okres rozliczeniowy – grudzień 2018 r., pracownikowi [redacted] w dniu 20.12.2018 r. oraz w dniu 21.12.2018 r. zaplanowano pracę w godzinach do 8.00 do 16.00. Pracownik wykonywał faktycznie pracę w dniu 20.12.2018 r. od 8.00 do 19.00, natomiast w dniu 21.12.2018 r. od 03.00 do 16.00. Praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej wyniosła 5 godzin. W karcie ewidencji czasu pracy ww. pracownika wykazano pracę w godzinach nadliczbowych wymiarze 3 godzin za dzień 20.12.2018 r. oraz 5 godzin oraz 3 godziny pracy w porze nocnej za pracę w dniu 21.12.2018 r. Ponadto stwierdzono niezapewnienie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, w dobie pracowniczej rozpoczętej w dniu 20.12.2018 r. o godzinie 8.00 i trwającej do godziny 8.00 w dniu 21.12.2018 r. – przerwa w pracy wyniosła 8 godzin. Harmonogram czasu pracy stanowi załącznik nr 55 do protokołu z kontroli, karta ewidencji czasu pracy stanowi załącznik nr 56 do protokołu z kontroli, lista obecności za grudzień 2018 r. stanowi załącznik nr 57 do protokołu z kontroli;

- w okresie rozliczeniowym września 2018 r., pracownik [redacted] świadczył pracę w rozkładach czasu pracy wynikających z harmonogramu czasu pracy, w dniu 15.09.2018 r. zaplanowano dzień wolny. Pracownik świadczył pracę w dniu 15.09.2018 r. (sobota) w godzinach od 8.00 do 20.00. Ww. pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy - 15.09.2018 r. (sobota), nie udzielono w zamian innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. W karcie ewidencji czasu pracy odnotowano pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 12 godzin, natomiast w rubryce czasu pracy przepracowany w godzinach w dodatkowym dniu wolne: 12 godzin. Pracę w dniu 15.09.2018 r. potwierdza zapis na liście obecności w dniu 15.09.2018 r. za wrzesień 2018 r. i podpis pracownika. Pracodawca naliczył i wypłacił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości za 12 godzin w kwocie wynikającej z listy płac tj. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe płatne z dodatkiem 100% – 202 zł brutto, dodatek za godziny nadliczbowe 100 % - 160 zł brutto, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe płatne z dodatkiem 50 % - 101 zł brutto, dodatek za godziny nadliczbowe 50 % - 40 zł

brutto. Lista płac stanowi załącznik nr 58 do protokołu z kontroli, Harmonogram czasu pracy za wrzesień 2018 r. stanowi załącznik nr 59 do protokołu z kontroli, karta ewidencji czasu pracy stanowi załącznik nr 60 do protokołu z kontroli, lista obecności - stanowi załącznik nr 61 do protokołu z kontroli,

- w drugim tygodniu okresu rozliczeniowego grudnia 2018 r., tj. od dnia 8.12.2018 r. do dnia 14.12.2018 r. pracownik [redacted] pracował w dniu: 8 grudnia 2018 r. w godzinach od 15.00 do 23.00 oraz w dniu 10.12.2018 r. w godzinach od 05.00 do 13.00. W kolejnych dniach od 11.12.2018 r. do 14.12.2018 r. ww. pracownik świadczył pracę w godzinach od 05.00 do 13.00. Tym samym ww. pracownikowi nie zapewniono ww. tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, przerwa od pracy w dniach 8.12.2018 r. do 10.12.2018 r. obejmowała 30 godzin. Harmonogram czasu pracy za grudzień 2018 r. stanowi załącznik nr 62 do protokołu z kontroli, karta ewidencji czasu pracy stanowi załącznik nr 63 do protokołu z kontroli, lista obecności - stanowi załącznik nr 64 do protokołu z kontroli.

2.7. Profilaktyczna opieka lekarska.

W aktach osobowych pracownika [redacted] znajduje się: orzeczenie lekarskie nr 71/2016 z dnia 15.11.2016. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku (badania okresowe), określające termin przeprowadzenia kolejnych badań profilaktycznych do dnia 15.11.2018 r. oraz orzeczenie lekarskie o nr 86/2018 z dnia 19.11.2018 r. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku. Stwierdzono dopuszczenie do pracy ww. pracownika w dniach 16 i 17.11.2018 r. bez aktualnych badań profilaktycznych potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku. Pracownik ww. datach świadczył pracę w rozkładach: od godziny 05.00 do 13.00. Potwierdza to okazana lista obecności za listopad 2018 r. dla oddziału [redacted]. Orzeczenie lekarskie o nr 71/2016, orzeczenie lekarskie o nr 86/2018 oraz lista obecności za listopad 2018 r. stanowią odpowiednio załączniki nr do protokołu z kontroli nr 65,66,67.

2.8. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okazano zaświadczenia o odbytych szkoleniach w obszarze bhp dla pracowników wskazanych w punkcie 2.1. protokołu z kontroli tj. [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego; zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego z dnia 18.10.2016 r.; w związku ze zmianą stanowiska pracy z dniem 1.12.2018 r. ww. pracownik przeszkolono w ramach instruktażu stanowiskowego, dokonując stosownego wpisu w karcie szkolenia stanowiskowego, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego z dnia 10.14.2018 r.; [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 02.06.2008 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach; [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 16.04.2008 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach, [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 10.10.2018 r., [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 02.07.2015 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach; [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 16.08.2017 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach; [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 16.08.2017 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach, [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 01.06.2018 r.; [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 01.06.2010 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach, [redacted] - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 01.07.2015 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach,

██████████ - w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dnia 13.07.2015 r. oraz kolejne zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w kolejnych latach.

W dniu 09.01.2019 r. inspektorowi pracy przekazano dokumentację dotyczącą przeprowadzonych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników: ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████ w postaci: rejestru szkoleń pracowników technicznych w dziedzinie bhp, programu nauczania oraz dziennika zajęć. W ramach programu nauczania okazano: szczegółowy program szkolenia okresowego w zakresie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – pracownik techniczny, określenie nazwy i formy kształcenia, czasu trwania i sposobu organizacji szkolenia, cele kształcenia, plan nauczania określający nazwę zajęć edukacyjnych oraz wymiar, treść kształcenia w zakresie zajęć edukacyjnych oraz wymiar, wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych, sposób sprawdzenia efektów kształcenia, program szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. technicznych w PORD, listy obecności uczestników szkolenia zawierające podpisy uczestników szkolenia, zestawy testowe do egzaminu w zakresie bhp.

2.9. Ryzyko zawodowe

W dniu 15.01.2019 r. inspektorowi pracy przesłano drogą mailową dokumentację dotyczącą oceny ryzyka zawodowego na następujących stanowiskach pracy występujących w PORD: pracownika ds. technicznych odrębnie dla takich pracowników zatrudnionych w jednostce ODTJ, O/Gdańsk i O/Gdynia oraz referenta i starszego referenta ds. technicznych. W aktach osobowych kontrolowanych pracowników znajdują się oświadczenia o zapoznaniu z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy oraz występującymi na stanowisku zagrożeniami.

3. W czasie kcr/trc. 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 sprawdzono~~^(**) tożsamość:

W dniach 14.02.2019 r. i 02.04.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniu 14.02.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniu 05.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniu 19.02.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniach: 13.03.2019 r. i 4.02.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniu 07.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka; w dniu 07.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka, w dniu 07.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka; w dniu 13.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka; w dniu 07.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość p. ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka; w dniu 13.03.2019 r. w Gdańsku sprawdzono tożsamość ██████████ w związku z przesłuchaniem w charakterze świadka.

(dane osoby legitymowanej oraz określone 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;
w tym z zakresu legalności zatrudnienia;

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~^(*) załączników: 67, stanowiących składową część protokołu:

- Załącznik nr 1. zestawienie korespondencji
- Załącznik nr 2. pismo z dnia 05.10.2018 r.
- Załącznik nr 3. pismo z dnia 17.10.2018 r.
- Załącznik nr 4. pismo z dnia 11.10.2018 r.
- Załącznik nr 5. pismo z dnia 24.10.2018 r.
- Załącznik nr 6. pismo z dnia 24.10.2018 r. w sprawie wpa
- Załącznik nr 7. pismo z dnia 25.10.2018 r.
- Załącznik nr 8. protokół ze spotkania partnerów społ.
- Załącznik nr 9. pismo z dnia 5.11.2018 r.
- Załącznik nr 10. pismo z dnia 13.11.2018 r.
- Załącznik nr 11. pismo z dnia 21.11.2018 r.
- Załącznik nr 12. pismo z dnia 22.11.2018 r.
- Załącznik nr 13. pismo z dnia 30.11.2018 r.
- Załącznik nr 14. protokół z negocjacji z dnia 26.10.2018 r.
- Załącznik nr 15. pismo z dnia 19.12.2018 r.
- Załącznik nr 16. aneks nr do reg.pr.
- Załącznik nr 17. aneks nr 2 do reg.wynagr.
- Załącznik nr 18. zarządzenie o nr 154/2018
- Załącznik nr 19. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 20. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 21. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 22. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 23. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 24. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 25. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 26. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 27. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 28. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 29. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 30. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 31. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 32. protokół przesłuchania świadka
- Załącznik nr 33. pismo z dnia 11.01.2019 r. i załączniki
- Załącznik nr 34. pismo z dnia 06.03.2019 r. i załączniki
- Załącznik nr 35. notatka służbowa
- Załącznik nr 36. notatka służbowa
- Załącznik nr 37. notatka służbowa
- Załącznik nr 38. notatka ze spotkania
- Załącznik nr 39. zestawienie dokumentów
- Załącznik nr 40. pismo z dnia 07.01.2019 r.
- Załącznik nr 41. pismo z dnia 09.01.2019 r.
- Załącznik nr 42. stanowisko zw.zaw. z dnia 11.01.2019 r.

- Załącznik nr 43. pismo z dnia 07.01.2019 r.
 Załącznik nr 44. porozumienie zw.zaw.
 Załącznik nr 45. pismo z dnia 17.01.2019 r.
 Załącznik nr 46. pismo z dnia 21.01.2019 r.
 Załącznik nr 47. protokół ze spotkania ze zw. zaw.
 Załącznik nr 48. pismo z dnia 25.01.2019 r.
 Załącznik nr 49. pismo z dnia 04.02.2019 r. i załączniki
 Załącznik nr 50. pismo z dnia 4.02.2019 r.
 Załącznik nr 51. pismo z dnia 07.02.2019 r.
 Załącznik nr 52. pismo z dnia 22.02.2019 r.
 Załącznik nr 53. pismo z dnia 01.03.2019 r.
 Załącznik nr 54. pismo z dnia 10.01.2019 r.
 Załącznik nr 55. harmonogram cz.pr. grudzień 2018
 Załącznik nr 56. karta ewidencji czasu pracy - [REDAKTED]
 Załącznik nr 57. lista obecności - [REDAKTED] - XII.2018
 Załącznik nr 58. lista płac
 Załącznik nr 59. harmonogram cz.pr. - wrzesień 2018 r
 Załącznik nr 60. karte ewidencji czasu pracy - [REDAKTED]
 Załącznik nr 61. lista obecności - wrzesień 2018 - [REDAKTED]
 Załącznik nr 62. harmonogram czasu pracy o/gdynia- grudzień: 2018
 Załącznik nr 63. karta ewidencji czasu pracy - grudzień 2018 - [REDAKTED]
 Załącznik nr 64. lista obecności grudzień 2018 - [REDAKTED]
 Załącznik nr 65. orzeczenie nr 71/16
 Załącznik nr 66. orzeczenie nr 86/2018
 Załącznik nr 67. lista obecności listopad 2018 r. - [REDAKTED]

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Romana Nowaka - dyrektora PORD, P. [REDAKTED] - kierownika Kadr.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

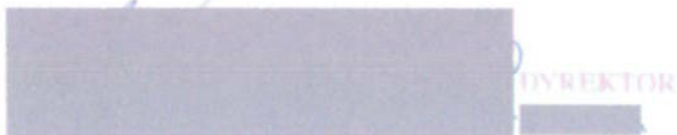
Na tym protokół zakończono.

Gdańsk, dnia 22.05.2019

STARSZY INSPEKTOR PRACY

[REDAKTED]
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 22.05.2019 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

 DYREKTOR

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

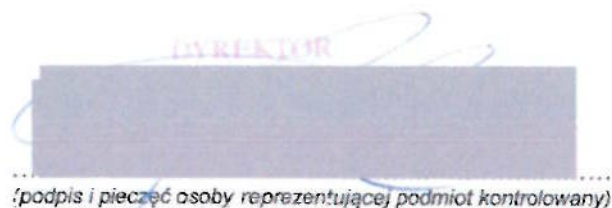
Pouczenie:

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 68 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 wnieiono/nie wnieiono/zostaną wniezione(**) do dnia 29.05.2019 r.
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr 68 do protokołu kontroli. (**)

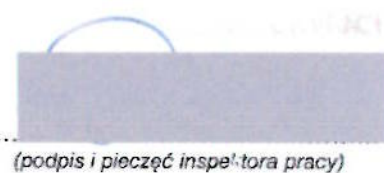
Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

Przebieg z dnia 28.05.2019 r. - załącznik nr 69
do p. 3. załącznik nr 69

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).(**)

 DYREKTOR

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

 INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Główny 29.05.2019
(miejsce i data podpisania protokołu)

(✓) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(✓) – niepotrzebne skreślić