

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 030320-53-K029-Pt/22

2022-11-17

PROTOKOŁ KONTROLI

4954 8222
 pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 191474505

NIP: 5842264707

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614)

starszy inspektor pracy -

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w w 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)^(*)

(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):

18,28.10; 2,8,15,16,17.11.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba pracujących: 156, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 30,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 126, w tym kobiet: 48, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 9,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 1,22,29.10; 2,9,12.11.2020 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. Ostatnia kontrola inspekcji pracy przeprowadzona w dniach: 01.22.29.10;2,9,12.11.2020r., nr rej. protokołu 030190-53-K025-Pl/20, nie wydawano środków prawnych do wykonania. Z książki kontroli, wynika, że pracodawca od 06.10.2022r. do 19.10.2022r. był kontrolowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w miejscu na wpisanie zaleceń pokontrolnych wpisano: „ZUS niewydaje zaleceń pokontrolnych”. W dniu 02.11.2022r. okazano pisemne oświadczenie Pana [redacted] Dyrektora Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku, z którego wynika, że po kontroli ZUS w październiku 2022r., dot. lat 2019-2021, nie stwierdzono nieprawidłowości w naliczaniu zasiłku chorobowego [redacted] Łącznie z pismem Dyrektora PORD okazano wyciąg protokołu kontroli ZUS, Wydziału Kontroli Płatników Składek w Gdańsku, w części dot. [redacted] z adnotacją o wypłaceniu zasiłków chorobowych zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pisemne oświadczenie Dyrektora PORD w Gdańsku z wyciągiem protokołu kontroli ZUS stanowią Zał. nr 1 do protokołu kontroli.

Cel i zakres kontroli: nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, zawierania umów cywilnoprawnych, prawna ochrona pracy, wybrane zagadnienia dot. wynagrodzeń za pracę, czasu pracy.

Informacje wstępne.

Dyrektorem Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku jest [redacted] Siedziba wojewódzkiej samorządowej jednostki organizacyjnej znajduje się w Gdańsku na ul. Równej 19/21. Przeważającą działalnością podmiotu są pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu.

Czynności kontrolne prowadzono na podstawie upoważnienia nr rej. Gd-O-0130-Kk03635-01/22 do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy, które w dniu 18.10.2022r. doręczono [redacted]

[redacted] Dyrektorowi PORD w Gdańsku. Kontrolę rozpoczęto w dniu 18.10.2022r. w siedzibie Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku, przy ul. Równej 19/21, po okazaniu legitymacji służbowej oraz przedstawieniu Dyrektorowi Ośrodka celu i zakresu kontroli.

Zgodnie z informacją [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku przekazaną w dniu 18.10.2022r., dokumenty do kontroli przedstawiały: [redacted]

[redacted] – specjaliści ds. kadr i płac u pracodawcy.

Na podstawie pisemnej informacji [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 02.11.2022r. ustalono, że w 2022r. przy Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku działa jedna organizacja związkowa tj. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD (OZZP WORD) Oddział Terenowy w Gdańsku, w składzie: [redacted] przewodniczący [redacted] wiceprzewodniczący [redacted] skarbnik). Pisemna informacja Dyrektora PORD w przedmiotowym zakresie z wiadomością mailową z dnia 16.06.2020r. dot. zgody na konsultacje związków zawodowych przy pomocy poczty elektronicznej (mail wysłany z adresu zrzegzaminatorzy@pord.pl, na adres pord@pord.pl) oraz pismem z dnia 09.05.2019r. stanowią Zał. nr 2 do protokołu kontroli.

W dniu 03.11.2022r. inspektor pracy w siedzibie kontrolowanego spotkał się z [redacted] [redacted] przewodniczącym organizacji związkowej, przedstawił tematykę i zakres postępowania kontrolnego.

W dniu 08.11.2022r. do kontroli przedstawiono pisemną informację [redacted] – Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 08.11.2022r., z której wynika, że Rada Pracowników działająca przy pracodawcy zakończyła kadencję w dniu 11.05.2021r., nie powołano kolejnej. Z pisma [redacted] Dyrektora wynika, że pracownicy i związki zawodowe OZZP WORD zostali poinformowani mailowo o zbliżającym się końcu kadencji Rady Pracowników. Do pisma załączono: wiadomość mailową z dnia 23.03.2021r. [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku wysłaną na adres: zrzegzaminatorzy@pord.pl, w której treści poinformowano m.in. o upływie kadencji Rady Pracowników, podjęciu kroków mających na celu przeprowadzenie wyborów w celu wyłonienia członków rady, przesłanej propozycji regulaminu dot. wyborów do rady pracowników, w mailu zwrócono się o informację zwrotną w sprawie regulaminu; oraz wiadomość mailową z dnia 31.03.2021r. [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku wysłaną na adresy poszczególnych komórek organizacyjnych Urzędu, w której poinformowano o upływie 4-letniej

kadencji rady pracowników, wyborze członków rady na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników. Przedmiotowe pismo z dnia 08.11.2022r. z wiadomościami mailowymi z dnia 23.03.2021r. i 31.03.2021r. stanowią Zał. nr 3 do protokołu kontroli.

Na podstawie informacji uzyskanej od pracodawcy w dniu 28.10.2022r. ustalono, że społecznymi inspektorami pracy w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku są: [redacted] (zakładowy społeczny inspektor pracy), z którym spotkano się w siedzibie pracodawcy w dniu 02.11.2022r., [redacted] (oddziałowy społeczny inspektor pracy) oraz [redacted] (oddziałowy społeczny inspektor pracy) z którymi spotkano się w siedzibie pracodawcy w dniu 28.10.2022r. i omówiono zakres kontroli. Na podstawie informacji uzyskanej od [redacted] – specjalisty ds. kadr i płac ustalono, że [redacted] (oddziałowy społeczny inspektor pracy) nie jest już zatrudniona w zakładzie, zaś [redacted] (oddziałowy społeczny inspektor pracy) przebywa na zwolnieniu lekarskim. Na podstawie informacji uzyskanej w dniu 03.11.2022r. od [redacted] zakładowego społecznego inspektora pracy ustalono, że w zakładzie nie prowadzi się książki zaleceń i uwag.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Ustalenia związane ze stosunkiem pracy.

Kontroli poddano akta osobowe przykładowo wybranych osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy. W dniach 28.10;02.08,16,17.11.2022r. kontroli poddano dokumentację związaną z zatrudnieniem byłego pracownika [redacted] z której wynika:

[redacted] umowa o pracę z dnia 29.08.2003r., na okres próbny do 30.11.2003r., [redacted] pełen wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy: 01.09.2003r., za wynagrodzeniem zasadniczym [redacted], dodatek za wysługę lat zgodnie z Zakładowym Regulaminem Wynagradzania W dniu 27.11.2003r., z pracownikiem nawiązano umowę o pracę na czas nieokreślony, ze wskazaną datą rozpoczęcia pracy: 01.12.2003r., [redacted] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym [redacted] zł, dodatek za wysługę lat zgodnie z Zakładowym Regulaminem Wynagradzania. Umowy o pracę z dnia 29.08.2003r. i 27.11.2003r. stanowią Zał. nr 4 do protokołu kontroli.

- aneks z dnia 01.04.2006r., do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [redacted] wg 13 kategorii zaszeregowania. Na aneksie podpis pracownika 03.04.2006r.

- aneks z dnia 02.07.2007r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści postanowiono, że od dnia 01.07.2007r. zostanie przyznane pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [redacted], według 14 kategorii. Pozostałe warunki bez zmian, na aneksie podpis pracownika.

- aneks z dnia 28.01.2008r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści postanowiono, że od dnia 01.01.2008r. zostanie przyznane pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [redacted], według 13 kategorii. Pozostałe warunki bez zmian, na aneksie podpis pracownika.

- aneks z dnia 10.11.2009r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści postanowiono, że od dnia 01.10.2009r. zostanie przyznane pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [redacted], według 12 kategorii. Pozostałe warunki bez zmian, na aneksie podpis pracownika.

- aneks z dnia 10.01.2013r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści strony postanowiły, że od dnia 10.01.2013r. do 30.06.2013r. ulegają zmianie postanowienia umowy o pracę, określające stanowisko: [redacted]

[redacted]; dodatek funkcyjny w [redacted] miesięcznie wg 12 kategorii zaszeregowania. Pozostałe warunki zatrudnienia bez zmian. Pracownik potwierdził przyjęcie aneksu podpisem w dniu 10.01.2013r.

- aneks z dnia 04.07.2013r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści strony postanowiły, że od dnia 01.07.2013r. do 31.12.2013r. ulegają zmianie postanowienia umowy o pracę, określające stanowisko: [redacted]

[redacted]; dodatek funkcyjny w kwocie [redacted] miesięcznie wg 12 kategorii zaszeregowania. Pozostałe warunki zatrudnienia bez zmian. Pracownik potwierdził przyjęcie aneksu podpisem w dniu 04.07.2013r.

- aneks z dnia 20.12.2013r. do umowy o pracę z dnia 27.11.2003r., w którego treści strony postanowiły, że od dnia 01.01.2014r. do 30.09.2014r. ulegają zmianie postanowienia umowy o pracę określające stanowisko: [redacted]

[redacted]; dodatek funkcyjny w kwocie [redacted] miesięcznie

wg 12 kategorii zaszeregowania. Pozostałe warunki zatrudnienia bez zmian. Pracownik potwierdził przyjęcie aneksu podpisem w dniu 20.12.2013r.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 25.03.2016r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.04.2016r. ulegają zmianie warunki umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 27.11.2003r. w pkt 1 dot. wynagrodzenia zasadniczego na [redacted] brutto miesięcznie według 13 kategorii zaszeregowania. Pozostałe warunki bez zmian, na porozumieniu podpis pracownika.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 19.12.2016r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.01.2017r. do 31.12.2017r. dodatkowo powierzono pracownikowi wykonywanie obowiązków [redacted]

[redacted] przyznano dodatek za dodatkowo powierzone obowiązki w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki bez zmian, na aneksie podpis pracownika.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 18.08.2017r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.08.2017r. ulegają zmianie warunki umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 27.11.2003r., dot. wynagrodzenia zasadniczego na [redacted] brutto miesięcznie wg 4 kategorii zaszeregowania; dodatek za wykonywanie czynności [redacted]

[redacted] pozostaje bez zmian na czas określony od 01.01.2017r. do 31.12.2017r. kwota dodatku wynosi [redacted] zł brutto miesięcznie.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 04.01.2018r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.01.2018r. do 30.06.2018r. dodatkowo powierzono wykonywanie obowiązków [redacted]

[redacted] przyznano dodatek za dodatkowo powierzone obowiązki w wysokości [redacted] brutto miesięcznie.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 10.07.2018r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.07.2018r. ulegają zmianie warunki umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 27.11.2003r. dot. wynagrodzenia zasadniczego pracownika na kwotę [redacted] brutto miesięcznie, według 4 kategorii zaszeregowania. Pozostałe warunki bez zmian.

- Pismo pracodawcy z dnia 30.06.2020r. dot. nabycia przez [redacted] prawa do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, stan na dzień 18.06.2020r.

- w aktach osobowych pracownika orzeczenie lekarskie z dnia 21.06.2018r. ważne do 21.06.2021r. stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku [redacted] wskazane szkła korekcyjne, upoważniony do prowadzenia poj. służbowych. Poprzednie orzeczenie lekarskie z dnia 28.06.2016r. było ważne do 28.06.2018r. stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

- w aktach osobowych brak aktualnego zaświadczenia o ukończeniu przez byłego pracownika [redacted] szkolenia okresowego w dziedzinie bhp. W aktach osobowych zaświadczenie z dnia 09.07.2013r. o ukończeniu szkolenia okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób kierujących pracownikami, szkolenie organizowane w formie samokształcenia kierowanego. Na podstawie informacji uzyskanej w dniu 02.11.2022r. od [redacted] specjalisty ds. kadr i płac ustalono, że szkolenie okresowe w dziedzinie bhp [redacted] zostało przewidziane na dzień 09.07.2013r., jednakże w związku z nieobecnością pracownika, przeprowadzenie szkolenia nie było możliwe.

✓ Na podstawie okazanej dokumentacji ustalono, że od 24.05.2019r. [redacted] pracownik [redacted] nie świadczył pracy, z powodu przebywania na zwolnieniach lekarskich lub w związku z innymi nieobecnościami opisanymi w niniejszym protokole. W aktach osobowych [redacted]

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 24.07.2020r., z którego wynika, że w związku z porozumieniem ustalonym ze związkami zawodowymi w maju 2019r. dot. podwyżek wynagrodzenia zasadniczego pracowników PORD oraz ze względu na niemożność podpisania porozumienia w dacie wcześniejszej co spowodowane było długotrwałą nieobecnością pracownika przez chorobę i urlopami – pracownikowi przysługuje podwyżka wynagrodzenia z wyrównaniem od 01.05.2019r. do 30.06.2020r. Z aneksu wynika, że zmianie ulega wynagrodzenie zasadnicze na kwotę [redacted] brutto miesięcznie wg 5 kategorii zaszeregowania. W aneksie zapisano, że pracodawca zobowiązuje się do wyrównania wynagrodzenia z mocą wsteczną od 01.05.2019r. do 30.06.2020r.

w ten sposób, że z tytułu dodatku stażowego zostanie wypłacone pracownikowi [redacted] brutto dodatku stażowego. Z tytułu wynagrodzenia za pracę zostanie wypłacona kwota [redacted] brutto z tytułu wynagrodzenia urlopowego zostanie wypłacona kwota [redacted] brutto, z tytułu nagrody jubileuszowej naliczonej w czerwcu 2020r. zostanie wypłacona kwota [redacted] brutto, łącznie [redacted] zł brutto, która zostanie wypłacona pracownikowi w ciągu 5 dni od otrzymania niniejszego porozumienia. Pozostałe warunki bez zmian. Na porozumieniu z dnia 24.07.2020r. znajdującym się w aktach osobowych [redacted] widnieje podpis [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku. W toku kontroli ustalono, że porozumienie nie weszło w życie, w związku z nie podpisaniem porozumienia przez byłego pracownika [redacted].

- Na porozumieniu stron zmieniającym warunki pracy lub płacy z dnia 24.07.2020r., znajdującym się w aktach osobowych [redacted] brak podpisu pracownika. Na porozumieniu adnotacja pracownika PORD ([redacted] specjalisty ds. organizacji) o wysłaniu dokumentu „27.07” oraz „2020-08-25”. Z koperty znajdującej się w aktach osobowych byłego pracownika wynika, że porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy zostało wysłane pracownikowi na adres: [redacted] numer nadawczy (00)859007734648940455. W dniu 12.08.2020r. nastąpił zwrot przesyłki jako nie podjętej w terminie, na kopercie adnotacja: „ZWROT nie podjęto w terminie 12.08.20”. Na dzień 02.11.2022r. w aktach osobowych pracownika brak koperty związanej z wysyłką porozumienia w dniu 25.08.2022r.

Na okoliczność porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 24.07.2020r., [redacted] Dyrektor PORD w Gdańsku złożył pisemną informację z dnia 08.11.2022r. która z załącznikami stanowi Zał. nr 5 do protokołu kontroli. Z oświadczenia wynika, że dla wszystkich pracowników przygotowano aneksy do umowy o pracę dot. zmiany kwoty wynagrodzenia, w tym także dla [redacted] Osoby długotrwale nieobecne otrzymywały aneksy w momencie powrotu do pracy. W lipcu 2020r. dla osób nieobecnych w maju 2019r., przygotowano aneksy do umowy o pracę wyrównujące wynagrodzenie za okres nieobecności od maja 2019r. do momentu powrotu do pracy lub do lipca 2020r. (wyrównanie dotyczyło kwoty stażu, wypłacanego w pełnej wysokości obok wynagrodzenia/zasiłku za czas niezdolności do pracy oraz innych składników, na które wpływ miała podwyżka wynagrodzenia zasadniczego). Z pisemnego oświadczenia wynika, że aneks był wysłany do byłego pracownika [redacted] dwukrotnie, w dniu 27.07.2020r. oraz 12.08.2020r. W związku z brakiem potwierdzenia przyjęcia zmiany warunków płacy podwyżka płacy wynagrodzenia oraz wyrównanie z nią związane nie zostało naliczone. Do pisma Dyrektora PORD w Gdańsku załączono przedmiotowe porozumienie z dnia 24.07.2020r. oraz:

- „Protokół ze spotkania w dniu 22 maja 2019 r.” pracodawcy z organizacjami związkowym oraz Radą Pracowników, podczas którego, Dyrektor PORD poinformował, że „wszyscy pracownicy” zostaną objęci przeszeregowaniami. Górna granica podwyżki wynosi [redacted] brutto na pracownika, nie przedstawiono dolnej granicy podwyżki. Z protokołu spotkania wynika, że związki zawodowe jak i Rada Pracowników, nie chcąc hamować wypłaty podwyżek od 01.05.2019r. przyjęły propozycję Dyrektora PORD; w przypadku gdy pracownik stwierdzi, że kwota podwyżki nie jest dla niego satysfakcjonująca, sytuacja będzie wyjaśniana indywidualnie za pośrednictwem związków zawodowych z Dyrektorem PORD. W spotkaniu z ramienia NSZZ „Solidarność” uczestniczyli: [redacted]
- kopie z książki nadawczej dot. wysłania [redacted] porozumienia z dnia 24.07.2022r. w dniu 27.07.2022r. i 25.08.2022r.
- zrzut z ekranu potwierdzający przygotowanie „aneksu w maju 2019r.”

W dniu 15.11.2022r. do kontroli okazano:

- pismo z dnia 14.11.2022r. [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, stanowiące Zał. nr 6 do protokołu kontroli, o treści: „W lipcu 2020r. dla 9 osób nieobecnych w maju 2019r., kiedy zostały przyznane podwyżki zgodnie z protokołem ze spotkania ze związkami zawodowymi NSZZ „Solidarność” i OT OZZP WORD oraz Radą Pracowników z dnia 22.05.2019r., zostały sporządzone aneksy do umowy o pracę wyrównujące wynagrodzenie. 4 aneksy zostały wysłane Poczta Polska ze względu na nieobecność pracowników. Tylko aneks [redacted] nie został zaakceptowany, w związku z czym wyrównanie nie zostało naliczone”.

Do kontroli okazano:

- Pismo z dnia 03.06.2019r. Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego do organizacji związkowych: „KZ NSZZ Solidarność” oraz „OT OZZP WORD”, L.dz. 2314/03.06.2019, o tytule: „Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników”, o treści: „Dnia 30 kwietnia 2019 r. Zarząd Województwa Pomorskiego podjął Uchwałę nr 385/42/19 w sprawie zatwierdzenia regulaminu organizacyjnego Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku. Przyjęte zmiany obejmują likwidację komórki organizacyjnej PORD [redacted]

[redacted] W związku z tym, niniejszym zawiadamiam, iż planuje wypowiedzieć umowę o pracę dwóm pracownikom [redacted] z przyczyn nie dotyczących pracowników, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (...) z uwagi na planowaną likwidację stanowisk pracy ww. pracowników. Na piśmie w miejscu na potwierdzenie odbioru widnieją podpisy: „[redacted] 03.06.2019 r.”, „[redacted] 03.06.2019 r.”

W aktach osobowych byłego pracownika [redacted] pisemne ustosunkowania ww. organizacji związkowych na zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę:

- Pismo z dnia 07.06.2019r. do Dyrektora PORD, data wpływu do PORD 07.06.2019r., w którego treści Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku poinformowała, w odpowiedzi na zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z [redacted] że pracodawca bez zgody zarządu organizacji związkowej nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, objętym ochroną na mocy uchwały tego zarządu. Zdaniem komisji zakładowej, pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeśli zaproponowane stanowisko pracy będzie niżej wynagradzane to za cały okres ochronny przysługuje dodatek wyrównawczy. Równocześnie, w piśmie nie wyrażono zgody na rozwiązanie stosunku pracy z – w okazanym do kontroli piśmie, dane tej osoby zanonimizowane – ze względu na zwolnienie lekarskie, a więc korzystanie przez tą osobę z ochrony przed wypowiedzeniem umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

- Pismo z dnia 07.06.2019r. do Dyrektora PORD, data wpływu do PORD 07.06.2019r., w którego treści Zarząd OT OZZP WORD poinformował, że [redacted] nie jest członkiem ww. organizacji, jednakże związek wyraża zgodę na reprezentowanie Jego interesów. W piśmie zarząd poinformował, że pracodawca bez zgody komisji zakładowej NSZZ Solidarność nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym wiceprzewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej, objętym ochroną na mocy uchwały tego zarządu. Pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, a gdy zaproponowane stanowisko pracy będzie niżej wynagradzane to za cały okres ochronny przysługuje dodatek wyrównawczy. W piśmie poinformowano, że [redacted] przebywa na zwolnieniu lekarskim, dodatkowo korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

W aktach osobowych byłego pracownika [redacted]

- Wniosek pracodawcy z dnia 12.07.2019r. o kontrolę prawidłowości zaświadczenia lekarskiego [redacted] wystawionego na okres od 11.07.2019r. do 22.07.2019r. W odpowiedzi, ZUS Oddział w Gdańsku, Wydział Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji pismem z dnia 22.07.2019r., poinformował o kontroli ww. zaświadczenia lekarskiego oraz wystąpieniu do lekarza prowadzącego o udostępnienie dokumentacji medycznej stanowiącej podstawę do wystawienia zaświadczenia lekarskiego. Z pisma wynika, że informacje pozyskane w dokumentacji nie dają podstaw do kwestionowania ustaleń lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie w zakresie orzeczonej niezdolności do pracy.

- Zaświadczenie lekarskie z dnia 11.10.2019r. wystawione przez lekarza [redacted] dot. ukończenia leczenia i braku przeciwwskazań do powrotu do pracy przez [redacted] nadesłane przez [redacted] do PORD w Gdańsku, numer nadawczy: (00)5590077346577179470.

• Wniosek [redacted] z dnia 05.11.2019r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego od 15.11.2019r. do 29.11.2019r. Byłemu pracownikowi nie udzielono zgody na urlop wypoczynkowy od 15.11.2019r. do 29.11.2019r. Pismem z dnia 12.11.2019r. - wysłanym do [redacted] za pośrednictwem maila w dniu 12.11.2019r., godz. 13:46, na adres [redacted] przez [redacted] starszego referenta ds. kadrowo-płacowych: kadry@pord.pl – [redacted] Dyrektor PORD poinformował byłego

pracownika o braku zgody na udzielenie [REDAKTOWANE], urlopu wypoczynkowego od 15.11.2019r. do 29.11.2019r. W piśmie poinformowano pracownika jednocześnie, że w dniu 15.11.2019r. po zakończonym urlopie wypoczynkowym ma się zgłosić do Wydziału ds. Kadrowo-Płacowych na godz. 08.00. Wniosek o urlop wypoczynkowy z pismem Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 12.11.2019r. stanowią Zał. nr 7 do protokołu kontroli.

- Pismo PORD z dnia 27.11.2019r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Gdańsku, Wydział Zasiłków dot. [REDAKTOWANE] w którego treści zwrócono się „(...) o wyjaśnienie, czy niezdolność do pracy od 15.11.2019r. po przerwie nieprzekraczającej 60 dni spowodowana jest tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą. [REDAKTOWANE] przebywał na zwolnieniach lekarskich: od 24.05.2019r. do 11.10.2019r. Pracodawca otrzymał zwolnienie lekarskie od 15.11.2019r. do 28.11.2019r. – ZUS ZLA Seria ZW nr 1723365 z dnia 15.11.2019r. W odpowiedzi na powyższe, ZUS Oddział w Gdańsku, pismem z dnia 02.12.2019r. poinformował o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich ZUS ZLA zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS, oraz przebywaniu [REDAKTOWANE] na zwolnieniach lekarskich od 24.05.2019r. do 11.10.2019r. oraz od 15.11.2019r. do 12.12.2019r. Z pisma wynika, że okres zasiłkowy należy liczyć od 15.11.2019r.

- Zaświadczenie lekarskie z dnia „13.03.20” wystawione przez lekarza [REDAKTOWANE] dot. [REDAKTOWANE] z którego wynika, że zakończono leczenie [REDAKTOWANE] nie ma przeciwwskazań [REDAKTOWANE] do podjęcia pracy zawodowej.

- Pismo PORD z dnia 05.05.2020r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Gdańsku, Wydział Zasiłków, [REDAKTOWANE] w którego treści zwrócono się tj. „(...) o wyjaśnienie, czy niezdolność do pracy od 4.05.2020r. po przerwie nie przekraczającej 60 dni spowodowana jest tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą. [REDAKTOWANE] przebywał na zwolnieniach lekarskich: od 15.11.2019r. do 13.03.2020r. Pracodawca otrzymał zwolnienie lekarskie od 04.05.2020r. do 18.05.2020r. – ZUS eZLA Seria ZU nr 6840327 z dnia 04.05.2020r.” W odpowiedzi na powyższe, ZUS Oddział w Gdańsku, pismem z dnia 21.05.2020r. poinformował o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich ZUS ZLA zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS, przebywaniu [REDAKTOWANE] na zwolnieniach lekarskich od 15.11.2019r. do 13.03.2020r. oraz od 04.05.2020r. do 30.05.2020r. Z pisma wynika, że ww. okresy nie są ze sobą powiązane, zatem od 04.05.2020r. należy liczyć okres zasiłkowy.

- Wniosek pracodawcy z dnia 26.06.2020r. kierowany do ZUS, dot. [REDAKTOWANE] o ustalenie okresu zasiłkowego, okresy niezdolności do pracy z powodu choroby od 19.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 15.06.2020r. W odpowiedzi na powyższe, ZUS Oddział w Gdańsku, pismem z dnia 14.07.2020r. poinformował o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich ZUS ZLA zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS, przebywaniu [REDAKTOWANE] na zwolnieniach lekarskich od 15.11.2019r. do 13.03.2020r., od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 14.07.2020r. Z pisma wynika, że ww. okresy nie są ze sobą powiązane, ale 1-dniowa przerwa w zachorowaniu przypada na dzień wolny od pracy, [REDAKTOWANE] nie mógł 31.05.2020r. odzyskać zdolności do pracy, od 04.05.2020r. należy liczyć okres zasiłkowy. W przypadku wystawienia kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą co przed przerwą, jeżeli przerwa w niezdolności do pracy nie przekroczy 60 dni, nastąpi wliczenie okresów niezdolności do pracy z powodu choroby do jednego okresu zasiłkowego.

- Wniosek pracodawcy z dnia 29.10.2020r. kierowany do ZUS, dot. [REDAKTOWANE] o ustalenie okresu zasiłkowego, okresy niezdolności do pracy z powodu choroby od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r. do 15.11.2020r. W odpowiedzi na powyższe, ZUS Oddział w Gdańsku, pismem z dnia 05.11.2020r. poinformował o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich ZUS ZLA zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS, przebywaniu [REDAKTOWANE] na zwolnieniach lekarskich od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r. do 15.11.2020r. Z pisma wynika, że ww. okresy są spowodowane różnymi schorzeniami. Z pisma wynika: „Zgodnie z państwa informacją pan [REDAKTOWANE] w przerwach między zachorowaniem nie przedłożył zaświadczenia o odzyskaniu zdolności do pracy przerwy w zachorowaniu tj. 31-05-2020, od 01-08-2020 do 02-08-2020 przypadają w czasie wolnym od pracy, zatem w tych okresach nie odzyskał zdolności do pracy. Zgodnie z przepisami oraz naszym pismem z 14 lipca 2020 od 04-05-2020 należy liczyć okres zasiłkowy”. Pismo do wiadomości pracownika.

- Wiadomość e-mail z dnia 08.11.2020r., godz. 22:46 [REDAKTOWANE] wysłana na adres kadr w PORD w Gdańsku (kadry@pord.pl) dot. przepisów

ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Były pracownik zawarł informację, że nieprzerwany okres zasiłkowy, spowodowany tą samą chorobą trwa od dnia 03.08.2020r., a nie jak błędnie wskazano 04.05.2020r. Z maila wynika, że od 04.05.2020r. trwał poprzedni okres niezdolności do pracy, spowodowany inną chorobą, który zakończył się w dniu 31.07.2020r.

- Wiadomość e-mail z dnia 10.11.2020r., godz. 11:37 [redacted] wysłana na adres kadr w PORD w Gdańsku (kadry@pord.pl) za pośrednictwem której nadesłano zaświadczenie o zakończeniu poprzedniego okresu zasiłkowego w dniu 31.07.2020r. Zaświadczenie lekarskie z dnia 09.11.2020r. w którego treści lek. [redacted] poinformował o zakończonym leczeniu [redacted] w poradni [redacted] w dniu 31.07.2020r.

- Wniosek pracodawcy kierowany do ZUS Oddział w Gdańsku, Wydział Zasiłków z dnia 16.11.2020r., dot. [redacted] informujący o nadesłaniu przez [redacted] w dniu 10.11.2020r. drogą elektroniczną zaświadczenia lekarskiego [redacted] W piśmie zwrócono się o informację zwrotną, czy ten fakt zmienia datę, od której należy liczyć okres zasiłkowy. W aktach osobowych pismo ZUS z dnia 03.12.2020r. kierowane do [redacted] pismo do wiadomości: PORD w Gdańsku, w którego treści poinformowano o postępowaniu wyjaśniającym i przekazaniu sprawy do opinii lekarza orzecznika ZUS.

- Wiadomość e-mail z dnia 20.12.2020r., godz. 21:08 kierowana na adres kadr w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku (kadry@pord.pl) przez [redacted] w którego treści były pracownik zwrócił się o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2020r., od 28.12.2020r. do 08.01.2021r., z wiadomości mailowej wynika, że wniosek przesłano w załączeniu. Były pracownik poinformował, że prześle zaświadczenie o zakończeniu leczenia 24.12.2020r. oraz poinformował o woli rezygnacji z udziału w kasie zapomogowo-pożyczkowej.

- Wiadomość e-mail z dnia 21.12.2020r. godz. 15.34 kierowana do [redacted] przez [redacted] (kadry@pord.pl) o treści: „Dzień dobry, w załączeniu wniosek o skreślenie z KZP, prośba o przesłanie pocztą. Jednocześnie przekazuję zgodę Dyrektora na urlop wypoczynkowy”, o godz. 15:34 przesłano do pracownika: „Proszę też o przesłanie skanem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego odzyskanie zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku”.

W aktach osobowych koperta kierowana do PORD w Gdańsku, ze wskazaniem nadawcy: [redacted] numer nadawczy (00)759007734655055121, z nadesłanym zaświadczeniem lekarskim z dnia 23.12.2020r. wystawionym przez [redacted] z którego wynika, że zakończono leczenie [redacted] nie ma przeciwwskazań [redacted] do podjęcia pracy zawodowej.

- Wniosek pracodawcy z dnia 14.01.2021r. kierowany do ZUS, dot. [redacted] o ustalenie okresu zasiłkowego, okresy niezdolności do pracy z powodu choroby od 03.08.2020r. do 23.12.2020r., od 11.01.2021r. do 27.01.2021r. We wniosku pracodawca wskazał, że pracownikowi wysłano skierowanie na badanie kontrolne, w dniu „27.12.2020R.” pracownik przesłał e-mailem zaświadczenie lekarskie o zakończonym leczeniu oraz braku przeciwwskazań do podjęcia pracy zawodowej. Od 28.12.2020r. do 08.01.2021r. pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym. Pismo ZUS Oddział w Gdańsku, z dnia 22.01.2021r., w którego treści poinformowano o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich ZUS ZLA zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS, ustaleniu przebywania [redacted] na zwolnieniach lekarskich od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r. do 23.12.2020r. ZUS w piśmie poinformował, że do okresu zasiłkowego wlicza się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, wlicza się również okres poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej, a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekroczyła 60 dni. ZUS w piśmie poinformował, że zgodnie z wyrokiem SN z dnia 06.11.2008r., sygn. akt II UK 86/09 pojęcia „ta sama choroba” użytego w ustawie nie należy odnosić do tych samych numerów statystycznych zgodnych z Międzynarodową Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10, gdyż nie chodzi o identyczne objawy odpowiadające numerom statystycznym choroby, lecz o opis stanu klinicznego konkretnego układu lub narządu – który – choć daje różne objawy, podpadające pod różne numery statystyczne choroby – stanowi tę samą chorobę, skoro dotyczy tego samego narządu lub układu”. ZUS w piśmie wskazał, że zgodnie ze stanem sprawy, opinią lekarza orzecznika ZUS, zgromadzona dokumentacja medyczna wskazuje na współistnienie jednostek chorobowych powodujących niezdolność do

pracy w okresie od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r., do 23.12.2020r. Zatem ustalono, że okres zasiłkowy należy liczyć od 04.05.2020r. W piśmie poinformowano, że z dniem 04.11.2020r. zakończył się 182-dniowy okres zasiłkowy. Zgodnie z ustawą ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy a dalsze leczenie lub rehabilitacje rokuje odzyskanie zdolności do pracy przysługuje prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do 360 dni po uprzednim złożeniu wniosku. Pismo ZUS do wiadomości PORD.

- Pismo ZUS z dnia 04.02.2021r. kierowane do PORD w Gdańsku, do wiadomości [redacted] informujące o przeanalizowaniu druków zwolnień lekarskich, na dzień 04.02.2021r. ZUS przekazał o niemożności określenia prawidłowego okresu zasiłkowego, prowadzeniu postępowania wyjaśniającego.

- Pismo ZUS z dnia 17.02.2021r. kierowane do PORD, w którego treści poinformowano o przebywaniu [redacted] na zwolnieniach lekarskich od 04.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r. do 23.12.2020r., od 11.01.2021r. do 01.03.2021r. Z pisma wynika, że ww. okresy są częściowo ze sobą powiązane. Z pisma wynika, że były pracownik w dniu 23.12.2020r. otrzymał zaświadczenie lekarskie o zakończonym leczeniu i braku przeciwwskazań do podjęcia pracy zawodowej, od 28.12.2020r. do 08.01.2021r. korzystał z urlopu wypoczynkowego. Ponowne zachorowanie na inne schorzenie nastąpiło 11.01.2021r., zgodnie z przepisami oraz opinią lekarza orzecznika ZUS wydaną na podstawie dokumentacji medycznej, od 11.01.2021r. należy liczyć okres zasiłkowy.

- W aktach osobowych skierowanie na badania lekarskie z dnia 28.04.2021r. dot. [redacted]

[redacted] Jak również, koperta z adnotacją o nadawcy [redacted] koperta adresowana do PORD w Gdańsku, numer nadawcy (00)259007731857652030. Były pracownik przysłał pracodawcy Zaświadczenie lekarskie z dnia 28.04.2021r. w którego treści lek. [redacted] poinformował o zakończonym leczeniu [redacted] braku przeciwwskazań do powrotu na dotychczasowo zajmowanym stanowisku po zakończonej rehabilitacji 30.04.2021r. (zaświadczenie wpłynęło do PORD w dniu 06.05.2021r.)

- Wniosek pracodawcy kierowany do ZUS z dnia 20.05.2021r., dot. [redacted] o ustalenie okresu zasiłkowego, okresy niezdolności do pracy z powodu choroby od 11.01.2021r. do 30.04.2021r., od 17.05.2021r. do 07.06.2021r. We wniosku zapisano, że pracownik „otrzymał” skierowanie na badanie kontrolne, 28.04.2021r. dostarczył zaświadczenie lekarskie z dnia 28.04.2021r. informujące o zakończeniu leczenia oraz o braku przeciwwskazań do powrotu do pracy na dotychczasowo zajmowanym stanowisku. Jednocześnie zawniósł o urlop wypoczynkowy w terminie „05.05-19.05.2021R.” Dnia 17.05.2021r. pracodawca otrzymał na PUE ZUS kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy.

Pismo ZUS z dnia 09.06.2021r. kierowane do PORD, do wiadomości byłego pracownika [redacted] dot. ustalenia okresu zasiłkowego, w którego treści poinformowano o przebywaniu [redacted] na zwolnieniach lekarskich od 11.01.2021r. do 30.04.2021r., od 17.05.2021r. do 30.06.2021r. Z pisma wynika, że ww. okresy nie są ze sobą powiązane, zgodnie z przepisami od 17.05.2021r. należy liczyć okres zasiłkowy. W przypadku wystawienia kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą co przed przerwą, jeżeli przerwa w niezdolności do pracy nie przekroczy 60 dni, nastąpi wliczenie okresów niezdolności do pracy z powodu choroby do jednego okresu zasiłkowego.

- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 23.09.2021r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.09.2021r. ulegają zmianie warunki umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 27.11.2003r. dot. wynagrodzenia zasadniczego pracownika na kwotę [redacted] miesięcznie, według 4 kategorii zaszerogowania. Pozostałe warunki bez zmian. Na aneksie w miejscu na „datę i podpis Pracownika” widnieje: 23.09.2021 [redacted].

- Zaświadczenie lekarskie z dnia 10.11.2021r. wystawione przez lekarza [redacted] dot. [redacted] z którego wynika, że zakończono leczenie [redacted] nie ma przeciwwskazań [redacted] do podjęcia pracy zawodowej na dotychczasowym stanowisku. W aktach osobowych koperta w której nadesłano do pracodawcy zaświadczenie lekarskie, na kopercie nadawca [redacted] numer nadawczy: (00)359007731954973530.

- Skierowanie na kontrolne badania lekarskie z dnia 05.11.2020r. dot. stanowiska pracy [REDACTED] w skierowaniu adnotacja o zwolnieniu lekarskim od 04.05.2020r. do 15.11.2020r. Badania okresowe ważne do 21.06.2021r. Skierowanie wystane do pracownika [REDACTED] – nie odebrane, powróciło jako nieodebrane w terminie.
- Wniosek pracodawcy kierowany do ZUS z dnia 02.12.2021r., dot. [REDACTED] o ustalenie okresu zasiłkowego, okresy niezdolności do pracy z powodu choroby od 17.05.2021r. do 10.11.2021r., 01.12.2021r. do 15.12.2021r. We wniosku zapisano, że pracownik otrzymał skierowanie na badanie kontrolne. Dostarczył zaświadczenie lekarskie z dnia 10.11.2021r. informujące o zakończeniu leczenia oraz braku przeciwwskazań do podjęcia pracy zawodowej na dotychczasowym stanowisku pracownik zawniósł o urlop wypoczynkowy w terminie 12.11.2021r. do 22.12.2021r., od „1 grudnia” ponownie przebywa na zwolnieniu lekarskim.
- Pismo ZUS z dnia 15.12.2021r. kierowane do PORD, do wiadomości byłego pracownika [REDACTED] w którego treści poinformowano o przebywaniu [REDACTED] na zwolnieniach lekarskich od 17.05.2021r. do 10.11.2021r., od 01.12.2021r. do 15.12.2021r. ZUS poinformował: „Na dzień dzisiejszy nie możemy określić prawidłowego okresu zasiłkowego” i prowadzonym postępowaniu wyjaśniającym. Pismo do wiadomości kierowane do [REDACTED]
- Wniosek pracodawcy z dnia 05.01.2022r. o kontrolę zaświadczenia lekarskiego ZQ1025331 wystawionego na okres od 04.01.2022r. do 17.01.2022r. W odpowiedzi zwrotnej ZUS pismem z dnia 14.01.2022r. poinformował, że Wydział Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji przeprowadził kontrolę w ramach bezpośredniego badania ubezpieczonego przez lekarza orzecznika. Termin badania wyznaczono na dzień 14.01.2022r., ubezpieczony nie zgłosił się.
- Decyzja z dnia 03.02.2022r. wydana przez ZUS Oddział w Gdańsku, Inspektorat Gdańsk-Wrzeszcz, dot. [REDACTED] przesłana do wiadomości PORD w Gdańsku, w przedmiocie odmowy przyznania [REDACTED] prawa do zasiłku chorobowego za okres od 15.01.2022r. do 17.01.2022r. Z uzasadnienia wynika m.in., że wezwanie na badanie przez lekarza orzecznika w dniu 14.01.2022r. wysłano na adres pobytu byłego pracownika w czasie niezdolności do pracy, wskazany w zaświadczeniu lekarskim. Mimo odebrania wezwania w dniu 13.01.2022r., były pracownik nie stawiał się na badania. Zatem zaświadczenie lekarskie ZQ1025331 wystawione na okres od 04.01.2022r. do 17.01.2022r. traci ważność z dniem 14.01.2022r. W związku z powyższym nie przyznano prawa do zasiłku chorobowego za ww. okres. W decyzji zawarto pouczenie o możliwości wniesienia odwołania w terminie miesiąca od otrzymania decyzji za pośrednictwem Oddziału ZUS – do Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych właściwego według miejsca zamieszkania.
- Pismo ZUS z dnia 14.02.2022r. kierowane do PORD, do wiadomości byłego pracownika [REDACTED] w którego treści poinformowano o ustaleniu, że niezdolności do pracy spowodowane są różnymi schorzeniami, zatem od 01.12.2021r. należy liczyć okres „nowy okres zasiłkowy”. W przypadku wystawienia kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą co przed przerwą, jeżeli przerwa w niezdolności do pracy nie przekroczy 60 dni, nastąpi wliczenie okresów niezdolności do pracy z powodu choroby do jednego okresu zasiłkowego.
- „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy (Aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 27.11.2003r.)” z dnia 20.01.2022r., na mocy którego strony postanowiły, że od 01.01.2022r. ulegają zmianie warunki umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 27.11.2003r. dot. wynagrodzenia zasadniczego pracownika na kwotę [REDACTED] miesięcznie, według 4 kategorii zaszerogowania. Pozostałe warunki bez zmian. Pracownik podpisem w dniu 20.01.2022r. potwierdził otrzymanie aneksu. W aktach osobowych koperta z numerem nadawczym (00)459007731280374558, nadesłana przez [REDACTED] kierowana do PORD w Gdańsku, ul. Równa 19/21, 80-067 Gdańsk
- Wiadomość e-mail z dnia 20.04.2022r. godz. 23:15, wysłana na adres kadr w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku, data wpływu do PORD w Gdańsku 21.04.2022r., w której treści były pracownik zwrócił się o wystawienie druków do świadczenia rehabilitacyjnego, w mailu podano adres na który mają zostać przesłane dokumenty. Pracownikowi przesłano „Wywiad zawodowy OL-10”, „wniosek o świadczenie rehabilitacyjne” we wniosku w informacjach o wypłaconych świadczeniach wskazano, że ubezpieczony jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 01.12.2021r., zasiłek chorobowy od 01.12.2021r. do 30.04.2022r., okres zasiłkowy zakończy się z dniem 31.05.2022r., po 182 dniach.

- Decyzja ZUS Oddział w Gdańsku z dnia 20.05.2022r., dot. przyznania [redacted] prawa do świadczenia rehabilitacyjnego od 01.06.2022r. do 29.08.2022r. w wysokości 90% podstawy wymiaru. Decyzja kierowana do [redacted] do wiadomości PORD w Gdańsku.

- „Skierowanie na badania lekarskie” z dnia 31.03.2022r. dot. kontrolnych badań lekarskich dla Pana [redacted] stanowisko pracy: [redacted] W skierowaniu zapisano: „zwolnienia lekarskie od 01.12.2021r. do nadal. Badania okresowe ważne do 21-06-2021r.” Na skierowaniu na badania lekarskie adnotacja [redacted] o wystaniu skierowania mailem 06.04.2022r.

W aktach osobowych koperta z przesłanym do PORD w Gdańsku przez [redacted] zaświadczeniem lekarskim z dnia 26.08.2022r. wystawionym przez lek. [redacted] w którego treści zawarto informację o operacji stawu kolanowego [redacted] zgłoszeniu dobrego samopoczucia, zakończeniu leczenia [redacted] braku przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku od 30.08.2022r.

Do kontroli przedstawiono:

- wniosek [redacted] z dnia 26.08.2022r., godz. 23:13:20, złożony za pośrednictwem wewnątrzzakładowego programu „pracownik”, o urlop wypoczynkowy od 30.08.2022r. do 26.10.2022r. [redacted] Dyrektor PORD w Gdańsku, w dniu 29.08.2022r., godz. 13:29:46, odrzucił wniosek: „Z uwagi na istnienie szczególnych potrzeb Pracodawcy, nie wyrażam zgody na urlop w proponowanym okresie czasu. Udzielam urlopu wypoczynkowego za rok 2021 w dniach 30.08-20.09.2022r., tj. 16 dni roboczych.”
- wniosek [redacted] z dnia 18.09.2022r., godz. 22:58:17, o urlop wypoczynkowy od 21.09.2021r. do 26.10.2022r.: „Ponownie proszę o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Szczególne potrzeby Pracodawcy dotyczą osób, których nieobecność „spowodowałyby poważne zakłócenia toku pracy” – KP Art. 164 §2. Wydział [redacted] został zlikwidowany jako zbędny w 2019 r.” [redacted] Dyrektor PORD w Gdańsku w dniu 19.09.2022r., godz. 15:24:36 odrzucił wniosek pracownika o urlop wypoczynkowy: „Szanowny Panie, w ocenie Pracodawcy, wszystkie przesłanki, o których wspomina Pan w wiadomości zostały spełnione. W związku z tym odmawiam udzielenia urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym przez Pana terminie”.
- wniosek [redacted] z dnia 21.09.2022r., godz. 00:04:49: o „Urlop wypoczynkowy na żądanie” - „Ze względu na trudną sytuację rodzinną – opieka nad chorą mamą”. [redacted] Dyrektor PORD w Gdańsku, w dniu 21.09.2022r. godz. 08:28:11 odrzucił wniosek o urlop na żądanie: „Ze względu na zaistnienie wyjątkowo szczególnych okoliczności, konieczność ochrony szczególnego interesu Ośrodka i zapewnienie funkcjonowania Ośrodka, pana obecność jest niezbędna. O szczegółach powyższego i kwestiach urlopowych porozmawiamy osobiście”.
- wiadomość [redacted] z dnia 21.09.2022r., godz. 09:00, „W związku z odrzuconymi wnioskami urlopowymi składam wypowiedzenie umowy o pracę z dniem dzisiejszym. Zostanie ona wysłana pocztą”. Ww. korespondencja, prowadzona w programie „pracownik” pomiędzy pracodawcą a [redacted] stanowi Zał. nr 8 do protokołu kontroli.

W aktach osobowych byłego pracownika [redacted]

- pismo [redacted] z dnia 21.09.2022r., z datą wpływu do PORD w Gdańsku w dniu 26.09.2022r., adresowane do Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku, ul. Równa 19/21, 80-067 Gdańsk zatytułowane: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” o treści: „Niniejszym rozwiązuje umowę o pracę zawartą dnia 01.09.2003 r. pomiędzy PORD w Gdańsku a [redacted] z dniem 21.09.2022r., bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia jest naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz dyskryminacja pracownika”, pod treścią podpis: [redacted] Pismo wysłane w dniu 21.09.2022r., przesyłka polecona nr (00)259007734829226567. Rozwiązanie umowy o pracę z kopią koperty z informacją na temat nadawcy i adresata stanowi Zał. nr 9 do protokołu kontroli.

- Świadczenie pracy z dnia 27.09.2022r. potwierdzające zatrudnienie [redacted] od 01.09.2003r. do 21.09.2022r., w wymiarze pełnego etatu. Ze świadectwa pracy wynika, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę od 01.09.2003r. do 09.01.2013r. na stanowisku pracy: [redacted] od 10.01.2013r. do 30.09.2014r. na stanowisku [redacted]

od 01.05.2014r. do 21.09.2022r. na stanowisku

Stosunek pracy ustał: „rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, z powodu naruszenia obowiązków przez pracodawcę; podstawa prawna art. 55 § 1¹ K.p.” W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: „20 dni (tj. 160.00 godz.) w tym na podstawie art. 167 (2) 0,00 dni w tym wypłacono ekwiwalent za 20 dni (tj. 160.00 godz.). Pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego: 11.04.2011r., 18.04.2011r., 02.05.2011r., 09.05.2011r. Ilość dni niezdolności do pracy określonych w art. 92 Kodeksu pracy: 14 dni. W świadectwie pracy wymieniono okresy nieskładkowe: od 01.02.2013r. do 05.03.2013r., 06.03.2013r. do 01.07.2013r., od 11.08.2014r. do 12.09.2014r., od 13.09.2014r. do 07.11.2014r., od 12.11.2014r. do 30.12.2014r., od 05.01.2015r. do 06.02.2015r., od 07.02.2015r. do 03.03.2015r., od 24.05.2019r. do 06.06.2019r., od 07.06.2019r. do 11.10.2019r., od 15.11.2019r. do 13.03.2020r., od 04.05.2020r. do 17.05.2020r., od 18.05.2020r. do 30.05.2020r., od 01.06.2020r. do 31.07.2020r., od 03.08.2020r. do 04.11.2020r., od 05.11.2020r. do 23.12.2020r., od 11.01.2021r. do 31.01.2021r., od 01.02.2021r. do 15.02.2021r., od 16.02.2021r. do 28.02.2021r., od 16.02.2021r. do 30.04.2021r., od 17.05.2021r. do 10.11.2021r., od 01.12.2021r. do 31.05.2022r. Świadectwo podpisane przez Dyrektora w świadectwie pracy załączono pouczenie o prawie wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie jego nieuwzględnienia wniosku o prawie do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Świadectwo pracy wysłano w dniu 29.09.2022r. na adres pracownika znajdujący się w aktach osobowych, numer nadawczy 00259007734857799330. Ze zwrotnego potwierdzenia odbioru wynika, że przesyłkę odebrał w dniu 13.10.2022r. Z okazanego druku ZUS P ZWUA wynika, że wyrejestrowano z ubezpieczeń od dnia 22.09.2022r. Świadectwo pracy wraz ze zwrotnym potwierdzeniem jego odbioru stanowią Zał. nr 10 do protokołu kontroli.

- pismo z dnia 28.09.2022r. Dyrektora PORD do dot. naliczenia i wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 20 dni (160godz.) w 2022r. Z adnotacji na piśmie wynika, że pismo zostało wysłano do pracownika w dniu 29.09.2022r.

- pismo z dnia 27.09.2022r., L.dz.D/4107/27.09.2022, Dyrektora PORD w Gdańsku, kierowane do o treści: „Niniejszym działając w imieniu Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku, jako jego Dyrektor, w odpowiedzi na Pana pismo z dnia 21 września 2022 r. zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pragnę wskazać, co poniżej. Artykuł 55 § 1¹ Kodeksu Pracy zakłada, że skorzystanie przez pracownika z natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym uwarunkowane jest zaistnieniem okoliczności, w których możliwe jest postawienie pracodawcy zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przez zwrot ten trzeba rozumieć przypadek naruszenia przez pracodawcę w istotny sposób i w znacznej mierze uprawnień pracownika. W ocenie Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku powyżej opisane okoliczności nie zaszły, a rozwiązanie przez Pana umowy w przywołanym powyżej trybie było bezpodstawne”. Z adnotacji znajdującej się na piśmie wynika, że pismo zostało wysłane do pracownika w dniu 28.09.2022r., przesyłka nr (00)259007734857786446, ze zwrotnego potwierdzenia odbioru wynika, że pismo to zostało odebrane w dniu 13.10.2022r. na zwrotce podpis Pismo pracodawcy z dnia 27.09.2022r. z potwierdzeniem odbioru stanowią Zał. nr 11 do protokołu kontroli.

W aktach osobowych byłego pracownika wiadomość mailowa z dnia 11.10.2022r., godz. 08:58, za pośrednictwem której zwrócił się o przesłanie świadectwa pracy na adres: ; oraz odpowiedź specjalisty ds. kadr i płac z dnia 11.10.2022r., godz. 09:46, o treści: „Dzień dobry, świadectwo pracy zostało wysłane 29.09.2022r. na adres podany na rozwiązaniu umowy o pracę tj. W odpowiedzi zwrotnej, 12.10.2022r., godz. 13:42, Pan odpisał: „Dzień dobry, Super, dziękuję bardzo za wiadomość Serdecznie pozdrawiam –

W dniu 02.11.2022r. okazano pismo z dnia 14.09.2022r., L.dz.D/3940/14.09.2022, Dyrektora PORD w Gdańsku do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD w Gdańsku, o tytule: „Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę”. W treści pisma poinformowano o zamiarze rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z Panem

Przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy oraz utrata zaufania pracodawcy do pracownika. W piśmie wskazano, że ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy trwającą od 24.05.2019r. nie było możliwości uprzedniego rozwiązania umowy o pracę ze wskazanym pracownikiem. Ze względu na brak możliwości świadczenia pracy przez [REDAKTOWANE] ze względu na likwidację jego stanowiska pracy, wypowiedzenie jest zasadne. Z pisma wynika, że na zasadność wypowiedzenia wpływa także uzyskana przez pracodawcę informacja, że „(...) [REDAKTOWANE] jest współpodejrzany w dotyczącym procederu korupcji (sprzedajności) mającego miejsce w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku”. W piśmie zaznaczono, że „(...) W przypadku niereprezentowania p. [REDAKTOWANE] przez organizację związkową, proszę o udzielenie stosownej informacji na piśmie we wskazanym powyżej terminie”. Jak również zaznaczono, że zakładowa organizacja związkowa ma prawo zająć stanowisko w tej sprawie i zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, w ciągu 5 dni od dnia otrzymania niniejszego zawiadomienia. Przedmiotowe pismo przesłano organizacji związkowej w dniu 14.09.2021r., godz. 12:41, do „zrzegzaminatorzy zrzegzaminatorzy”, temat maila: „zawiadomienie”. W dniu 02.11.2022r. [REDAKTOWANE] specjalista ds. kadr i płac przekazała, że zakładowa organizacja związkowa nie odpowiedziała na pismo z dnia 14.09.2022r. zawiadamiające o zamiarze wypowiedzenia [REDAKTOWANE] umowy o pracę. Zawiadomienie z dnia 14.09.2022r. z mailem z dnia 14.09.2022r. stanowią Zał. nr 12 do protokołu kontroli.

Na okoliczność kontroli przesłuchano [REDAKTOWANE] w charakterze świadka, uprzednio pouczając o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań lub zatajenie prawdy. Świadek zeznał: „Zostałem pouczony, wiem w jakiej sprawie zeznaję, nie składam wniosku o zachowanie w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie mojej tożsamości. Byłem zatrudniony w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku od dnia 01.09.2003r. na stanowisku [REDAKTOWANE] Czuję się pokrzywdzony wielokrotną odmową udzielenia urlopu wypoczynkowego przez Dyrektora Ośrodka [REDAKTOWANE] Dyrektor odmówił mi udzielenia urlopu wypoczynkowego, wniosek był z listopada 2019r. Pan Dyrektor nie podał uzasadnienia odmowy udzielenia mi urlopu wypoczynkowego. Kolejny taki przypadek miał miejsce we wrześniu 2022r., Pan Dyrektor podał wtedy, że ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy odmawia udzielenia urlopu wypoczynkowego. Było to w sprzeczności z pismem wysłanym do związków zawodowych o zamiarze rozwiązania ze mną umowy o pracę. Nie wiem, czy związki zawodowe odpowiedziały na to pismo. Odpowiedziałem wtedy, że szczególne potrzeby pracodawcy dotyczą osób, które są niezbędne do działalności firmy, natomiast moje stanowisko zostało zlikwidowane w 2019r. jako zbędne niepotrzebne. Pan Dyrektor ponownie odpowiedział, że ze względu na szczególne potrzeby odmawia mi udzielenia urlopu wypoczynkowego. W tym wypadku złożyłem kolejny wniosek o urlop na żądanie, nie pamiętam dokładnie dnia, ale było to 19 lub 20.09.2022r. Dostałem ponownie odpowiedź od [REDAKTOWANE] Dyrektora PORD-u o odmowie udzielenia mi urlopu na żądanie. Ten wniosek o urlop na żądanie złożyłem dzień wcześniej. Będąc na zwolnieniach lekarskich kontaktowałem się z pracodawcą w formie elektronicznej za pośrednictwem maili i platformy Symfonia Kady i Płace. Każdy pracownik PORD-u miał dostęp za pomocą loginu i hasła do platformy Symfonia. Po odmowach udzielenia urlopu wypoczynkowego podjąłem decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 21.09.2022r. najpierw pocztą mailową, potem wysłałem do pracodawcy pismo w tej sprawie. Za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy wskazałem łamanie praw pracowniczych i dyskryminację pracownika. Pisząc o łamaniu praw pracowniczych miałem na myśli nie udzielenie urlopu wypoczynkowego i urlopu na żądanie. Pisząc o dyskryminacji pracownika, miałem na myśli to, że wszystkim innym do tej pory były udzielane urlopy na żądanie jak i wypoczynkowe w całym okresie. Dostałem świadectwo pracy od pracodawcy, uważam, że dane w nim zawarte odpowiadają stanowi faktycznemu. Otrzymałem także pismo od pracodawcy, w którym informuje mnie, że nie uważa tego za łamanie praw pracowniczych i że wypowiedzenie uważa za bezpodstawne lub bezzasadne, dokładnie w tej chwili nie pamiętam. Nie odpowiadałem na to pismo. Otrzymałem ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, było to po rozwiązaniu stosunku pracy. W kwestii podwyżki wynagrodzenia za pracę, w 2019r. w maju, wszyscy pracownicy PORD-u dostali podwyżki wynagrodzenia, oprócz mnie. Wiem, że wszyscy dostali podwyżkę, bo jako zastępca przewodniczącego związków zawodowych uczestniczyłem w rozmowach z Dyrektorem PORD-u, na których spotkaniach było, że wszyscy pracownicy PORD-u dostają podwyżkę. W porozumieniu z 2019r. zawartym między związkami zawodowymi a pracodawcą PORD nie określono kryteriów wysokości podwyżki dla pracowników. W porozumieniu

nie było żadnych kryteriów, a wysokość podwyżki i [redacted] Dyrektor PORD ustalał wedle własnego uznania. Z tego co pamiętam, nie jestem pewien, kwota podwyżki miała się wahać między [redacted] zł brutto, do każdej wypłaty. Dokument dotyczący zmiany warunków pracy lub płacy z lipca 2020r. otrzymałem pocztą w 2020r. Z informacji przekazanych przez współpracowników wydaje mi się, że wszyscy pracownicy podpisali porozumienie i otrzymali podwyżki. Pracowników, których nie było w pracy objęto podwyżkami, ale nie wiem, czy otrzymały te osoby podwyżkę w formie listu tak jak ja. Jeżeli wyraziłbym zgodę na proponowaną kwotę [redacted] miesięcznie to miałem podpisać dokument i odesłać go pocztą. Nie zgodziłem się na tą kwotę podwyżki, więc nie podpisałem i nie odesłałem tego dokumentu. Nie pamiętam warunków zapisanych w porozumieniu o podwyżkach, które związki zawodowe zawarły z pracodawcą. Nie zgodziłem się z kwotą podwyżki ze względu na kwotę niższą od pozostałych pracowników. Wśród pracowników nie było tajemnic między sobą i dzielili się informacją na temat kwot otrzymanej podwyżki. Nie próbowałem negocjować mojej niskiej kwoty podwyżki. W 2019r. było to porozumienie, a w 2020r. dostałem pismo. Uważam, że to nierówne traktowanie wiąże się z najniższą kwotą podwyżki oraz z brakiem udzielenia urlopów. Dokładnie nie pamiętam, ale na spotkaniu w kwietniu 2019r. lub maju 2019r. ze związkami zawodowymi i radą pracowniczą, Dyrektor PORD, [redacted] powiedział, że jeśli związki zawodowe na porozumienie nie przystaną, żaden z pracowników nie otrzyma podwyżki. Nie mieliśmy wyjścia, pracownicy mieliby pretensje, gdyby związki się nie zgodziły na proponowane warunki. Nie jestem wiceprzewodniczącym związków zawodowych, ciężko mi powiedzieć od kiedy przestałem pełnić tę funkcję. Fizycznie nie było mnie w firmie od maja 2019r., ponieważ przebywałem na zwolnieniach lekarskich i urlopach wypoczynkowych. Nie byłem świadkiem sytuacji podczas której [redacted] Dyrektor PORD zmuszałby kogokolwiek do złożenia oświadczenia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę. Z tego co mi wiadomo to [redacted] złożył wypowiedzenie umowy o pracę, w 2020r. lub 2021r., nie chciał dłużej pracować w PORD w takim środowisku. Nie byłem świadkiem, żeby ktoś zmuszał [redacted] do złożenia wypowiedzenia. [redacted] chyba został zwolniony na rehabilitacyjnym, nie zgodził się z tą decyzją i oddał sprawę do sądu pracy. To wszystko co mam do zeznania". Protokół przesłuchania [redacted] w charakterze świadka stanowi Zał. nr 13 do protokołu kontroli.

W dniach 15,16.11.2022r. kontroli poddano dokumentację przykładowo wybranych nw. osób:

- 2) [redacted] – umowa o pracę na okres próbny od 01.06.2010r. do 31.08.2010r., [redacted] pełen wymiar czasu pracy. Pracownik zatrudniony na umowę o pracę na czas określony od 01.09.2010r. do 30.11.2010r., [redacted] pełen wymiar czasu pracy. W aktach osobowych pracownika umowa o pracę z dnia 22.11.2010r. na czas określony od 01.12.2010r. do 30.11.2011r., [redacted], pełen wymiar czasu pracy. W aktach osobowych pracownika umowa o pracę z dnia 24.11.2011r. na czas nieokreślony, [redacted] pełen wymiar czasu pracy. Z pracownikiem od 2019r. zawierano nw. porozumienia:
 - porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 28.01.2019r. na mocy którego postanowiono, że od 01.02.2019r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [redacted] brutto miesięcznie, wg 4 kategorii zaszeregowania, na porozumieniu podpisy stron.
 - porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 28.05.2019r. na mocy którego postanowiono, że od 01.05.2019r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wyniesie [redacted] brutto miesięcznie wg 4 kategorii zaszeregowania, za wykonanie czynności z wykorzystaniem uprawnień do prowadzenia pojazdów w zakresie kategorii A prawa jazdy, przyznano dodatek [redacted] brutto miesięcznie. Na porozumieniu podpisy stron.
 - porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 29.02.2016r. na mocy którego postanowiono, że od 01.03.2016r. do 31.12.2016r. dodatkowo pracownikowi zostaną powierzone obowiązki [redacted] za dodatkowo powierzone obowiązki dodatek w wysokości [redacted] brutto miesięcznie, na porozumieniu w miejscu na: „datę i podpis Pracownika” widnieje nieczytelny podpis i data „29.02.2016r”
 - porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 19.12.2016r. na mocy którego postanowiono, że od 01.01.2017r. do 31.12.2017r. dodatkowo pracownikowi zostaną powierzone obowiązki [redacted] za dodatkowo powierzone obowiązki dodatek w wysokości [redacted] brutto miesięcznie, na porozumieniu w miejscu na: „datę i podpis Pracownika” widnieje nieczytelny podpis oraz data „19.12.2016r”

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 04.01.2018r. na mocy którego postanowiono, że od 01.01.2018r. do 31.01.2018r. dodatkowo pracownikowi zostaną powierzone obowiązki [redacted] za dodatkowo powierzone obowiązki dodatek w wysokości [redacted] brutto miesięcznie, na porozumieniu podpisy stron.

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych z dnia 08.04.2019r. W aktach osobowych:

- umowa o dofinansowanie kształcenia pracownika z dnia 19.11.2013r., dot. studiów pracownika

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników inżyniersko-technicznych, z dnia 10.11.2015r.

- decyzja ZUS Oddział w Gdańsku, Inspektorat w Kartuzach z dnia 17.04.2020r., w przedmiocie odmówienia [redacted] prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, w związku z wnioskiem z dnia 13.03.2020r. w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego, z treści uzasadnienia do decyzji wynika m.in., że lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 03.04.2020r. orzekł, że stan zdrowia nie uzasadnia przyznania [redacted] prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

W aktach osobowych skierowanie z dnia 16.04.2020r. na kontrolne badania lekarskie pracownika zatrudnionego na stanowisku pracy [redacted] oraz zaświadczenie lekarskie [redacted] z dnia 17.04.2020r. (brak wskazania rodzaju badania), w zaświadczeniu w miejscu na wpisanie: „Cel wydania zaświadczenia” wpisano: „zakończono leczenie, zdolny do pracy”.

W aktach osobowych pracownika „Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron” złożone przez [redacted] z dnia 04.06.2020r. data wpływu do PORD w Gdańsku 05.06.2020r., L.dz. 2194/2020, kierowane do [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, o treści: „Zwracam się z prośbą o rozwiązanie mojej umowy o pracę zawartej z Pomorskim Ośrodkiem Ruchu Drogowego w Gdańsku na mocy porozumienia stron z dniem 07.06.2020 r.” Na piśmie wyrażenie zgody przez pracodawcę „05.06”. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, w aktach osobowych świadectwo pracy z dnia 08.06.2020r. potwierdzające zatrudnienie [redacted] w PORD w Gdańsku od 01.06.2010r. do 07.06.2020r. na stanowisku [redacted] stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ze świadectwa pracy wynika, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (208 godzin). Ze zwrotnego potwierdzenia odbioru wynika, że świadectwo pracy zostało odebrane „16.06.20”, na zwrotce nieczytelny podpis odbiorcy przesyłki. Świadectwo wysłane na adres pracownika wynikający z akt osobowych. W ewidencji czasu pracy pracownika za 2020r. zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy pracownika od 20.04.2020r. do 05.07.2020r.

W aktach osobowych byłego pracownika druk ZUS P ZWUA, zgodnie z którym, pracownik został wyrejestrowany z ubezpieczeń od dnia 08.06.2020r.

3) [redacted] – w dniu 15.11.2022r. [redacted] Dyrektor PORD w Gdańsku przekazał, że oryginały akt osobowych byłego pracownika [redacted] zostały przekazane do Sądu. Pan Dyrektor okazał zarządzenie Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ul. 3 Maja 9A, 80-802 Gdańsk, sygn. akt VIP406/20, zobowiązujące pracodawcę do przedstawienia akt osobowych, w sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy. Do kontroli okazano kopię dokumentacji:

- umowa o pracę na okres próbny od 06.04.2009r. do 30.06.2009r., [redacted], pełen etat. Pracownik od 01.07.2009r. zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, [redacted] pełen etat. W okresie od 2019r. z pracownikiem zawarto:

- porozumienie z dnia 22.01.2019r. na mocy którego od 16.02.2019r. do 28.02.2019r. zatrudniono pracownika [redacted] 16.02.2019r. do 28.02.2019r. przysługuje dodatek zadaniowy [redacted] brutto miesięcznie.

- porozumienie z dnia 26.02.2019r. na mocy którego od 01.03.2019r. do 31.03.2019r. zatrudniono pracownika do [redacted] od 01.03.2019r. do 31.03.2019r. przysługuje dodatek zadaniowy [redacted] brutto miesięcznie.

- Pismo z dnia 11.03.2019r. [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, L.Dz D/10 88/11.03.2019, kierowane do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku oraz Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku o tytule: „Zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia”, w którego treści Dyrektor PORD poinformował, że zamierza rozwiązać umowę o pracę z [redacted] zatrudnionym na czas nieokreślony, na stanowisku [redacted] z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z powodu utraty zaufania do [redacted]

pracownika i utraty, przez pracownika, rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków t.j. niespełniania warunku wymaganego od egzaminatora określonego w art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy o kierujących pojazdami. Dyrektor PORD w Gdańsku, stosownie do art. 38 § 2 Kodeksu pracy, w razie zastrzeżeń co do zasadności zamiaru rozwiązania umowy, zwrócił się o wyrażenie swojej opinii na piśmie, w terminie 5 dni od otrzymania niniejszego zawiadomienia, w przypadku niereprezentowania pracownika przez organizację związkową zwrócono się o udzielenie takiej informacji na piśmie. W odpowiedzi na ww. pismo:

- pismo z dnia 15.03.2019r. Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, do [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, z datą wpływu 15.03.2019r., w którego treści poinformowano, że [redacted] nie jest członkiem zakładowej organizacji związkowej „Solidarność”, w piśmie poinformowano, że pracownik zwrócił się z prośbą o reprezentowanie jego interesów, na co związek wyraził zgodę. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku wyraża negatywną opinię co do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z [redacted] zatrudnionym na stanowisku [redacted]. W piśmie wskazano, że powód rozwiązania umowy o pracę nie wskazuje na konkretne i rzeczywiste zdarzenie, brak powołania na żadne zarzuty, które miałyby mieć wpływ na rzekomą utratę zaufania. Pracodawca nie podał obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczyłyby subiektywne uprzedzenia i arbitralne oceny pracodawcy. Przesłanka utrata rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków, o których mowa w art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy o kierujących pojazdami jest jedną z przyczyn wszczęcia postępowania administracyjnego [redacted] przez Marszałka Województwa w trybie wydania decyzji administracyjnej, od której przysługuje [redacted] odwołanie.

- pismo z dnia 15.03.2019r. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, do [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, data wpływu 15.03.2019r. w treści którego poinformowano, że [redacted] jest członkiem OT OZZP WORD w Gdańsku i jest reprezentowany przez organizację. W piśmie wskazano: „Uważamy, że działania dotyczące zamiaru rozwiązania umowy o pracę z ww. pracownikiem są przedwczesne. Prosimy o podanie konkretnych powodów, które spowodowałyby utratę zaufania do [redacted]. Natomiast o utracie rękojmi należytego wykonywania zawodu [redacted] decyduje Marszałek Województwa w drodze decyzji administracyjnej. Na chwilę obecną nie posiadamy żadnej informacji o skreśleniu [redacted]. Ponadto, jeżeli [redacted] zostały postawione zarzuty, do momentu wydania prawomocnego wyroku uznaje się go za niewinnego. W związku z powyższym nie wyrażamy zgody na rozwiązanie umowy o pracę z [redacted] zatrudnionym na stanowisku [redacted].”

W dokumentacji byłego pracownika:

- Pismo z dnia 20.03.2019r., L.dz.1183/2019/20.03/2019, L.dz.1183/2019/20.03/2019, [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku oraz Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, o treści: „Działając w imieniu Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku (dalej PORD w Gdańsku) w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 15 marca 2019 r. informuję, iż na podstawie Postanowienia Prokuratora Prokuratury Okręgowej del. Do Zachodniopomorskiego Wydziału Zamiejscowego Prokuratury Krajowej w Szczecinie Departamentu do spraw przestępczości zorganizowanej i korupcji z dnia 11.03.2019r., sygn. akt PK XI WZ Ds 2.2017 wobec pracownika [redacted] zastosowano m.in. środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych [redacted] w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku. Na podstawie art. 38 § 1 i ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) informuję, że zamierzam rozwiązać umowę o pracę z [redacted] zatrudnionym na czas nieokreślony, na stanowisku [redacted] z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z powodu utraty zaufania do pracownika i utraty, przez pracownika, rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków t.j. niespełniania warunku wymaganego od [redacted] określonego w art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy o kierujących pojazdami. Stosownie do art. 38 § 2 Kodeksu pracy, w razie zastrzeżeń co do zasadności zamiaru rozwiązania umowy, uprzejmie proszę o wyrażenie swojej opinii na piśmie, w terminie 5 dni od otrzymania niniejszego zawiadomienia. W przypadku niereprezentowania, pracownika przez organizację związkową, proszę o udzielenie takiej informacji na piśmie w powyżej wskazanym terminie”. Na właściwych pismach podpisy [redacted] 20.03.2019r. oraz [redacted] 20.03.2019r.

- Pismo z dnia 25.03.2019r., do [REDAKTOR] Dyrektora POD w Gdańsku, z datą wpływu 25.03.2019r., w którego treści Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, poinformowała, że [REDAKTOR] nie jest członkiem organizacji związkowej, pracownik zwrócił się o reprezentowanie jego interesów, na co związek wyraził zgodę. W piśmie wyrażono negatywną opinię co do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, podtrzymano stanowisko z dnia 15.03.2019r. oraz poinformowano o przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim.
- Pismo z dnia 25.03.2019r. do [REDAKTOR] Dyrektora POD w Gdańsku, z datą wpływu 25.03.2019r., w którego treści Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku poinformował, że [REDAKTOR] jest członkiem związku zawodowego, poinformowaniu o przebywaniu przez pracownika na zwolnieniu lekarskim. W piśmie wskazano na domniemanie niewinności do czasu wydania prawomocnego wyroku. W piśmie nie wyrażono zgody na rozwiązanie umowy z [REDAKTOR] zatrudnionym na stanowisku [REDAKTOR]
- Pismo z dnia 18.12.2019r., L.dz. D/5539/18.12.2019, [REDAKTOR] Dyrektora PORD w Gdańsku do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, o tytule: „Zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę”, w którego treści Dyrektor PORD informuje o zamiarze rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony z [REDAKTOR], którego przyczyną jest postępująca utrata zaufania do pracownika, brak rękopisami należytego wykonywania obowiązków. W piśmie wskazano, że PORD w Gdańsku został poinformowany pismem Zachodniopomorskiego Wydziału Zamiejscowego Departamentu do Spraw Przeszłości Zorganizowanej i Korupcji Prokuratury Krajowej w Szczecinie, datowanym na dzień 5 grudnia 2019r., które wpłynęło do PORD w Gdańsku 9 grudnia 2019r., że [REDAKTOR] postawiono zarzut wyłudzenia od pracodawcy w 2012 roku nienależnego zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy z powodu fikcyjnej choroby. W piśmie zaznaczono, że [REDAKTOR] w ramach środków zapobiegawczych stosowanych przez prokuraturę, został zawieszony w czynnościach służbowych [REDAKTOR] PORD w Gdańsku. Na piśmie podpis: „ [REDAKTOR] ” 19.12.2019r.
- Pismo z dnia 18.12.2019r., L.dz. D/5540/18.12.2019, [REDAKTOR] Dyrektora PORD w Gdańsku do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, o tytule: „Zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę”, w którego treści Dyrektor PORD informuje o zamiarze rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony z [REDAKTOR] którego przyczyną jest postępująca utrata zaufania do pracownika, brak rękopisami należytego wykonywania obowiązków. W piśmie wskazano, że PORD w Gdańsku został poinformowany pismem Zachodniopomorskiego Wydziału Zamiejscowego Departamentu do Spraw Przeszłości Zorganizowanej i Korupcji Prokuratury Krajowej w Szczecinie, datowanym na dzień 5 grudnia 2019r., które wpłynęło do PORD w Gdańsku 9 grudnia 2019r., że [REDAKTOR] postawiono zarzut wyłudzenia od pracodawcy w 2012 roku nienależnego zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy z powodu fikcyjnej choroby. W piśmie zaznaczono, że [REDAKTOR] w ramach środków zapobiegawczych stosowanych przez prokuraturę, został zawieszony w czynnościach służbowych egzaminatora PORD w Gdańsku. Na piśmie podpis: [REDAKTOR] 19.12.2019r.
- Pismo z dnia 20.12.2019r. do [REDAKTOR] Dyrektora PORD w Gdańsku, Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku, data wpływu 20.12.2019r., w którego treści poinformowaniu o reprezentowaniu [REDAKTOR] przez związek zawodowy, przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim, domniemaniu niewinności.
- Pismo z dnia 19.12.2019r. do [REDAKTOR] Dyrektora PORD w Gdańsku, Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, data wpływu do PORD w Gdańsku, jednostka Gdańsk 20.12.2019r., w odpowiedzi na pismo L.dz.D/5540/18.12.2019, w którego treści poinformowano, że [REDAKTOR] nie jest członkiem związku zawodowego „Solidarność”, wyrażeniu zgody przez organizację związkową na reprezentowanie jego interesów, wyrażeniu negatywnej opinii co do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim. Na piśmie podpis, [REDAKTOR]
- Pismo z dnia 19.12.2019r. do [REDAKTOR] Dyrektora PORD w Gdańsku, Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, data wpływu do PORD w Gdańsku, jednostka Gdańsk 20.12.2019r., w odpowiedzi na pismo L.dz.D/5540/18.12.2019, w którego treści poinformowano, że [REDAKTOR] nie jest członkiem związku zawodowego „Solidarność”, wyrażeniu zgody przez organizację związkową na reprezentowanie jego interesów, wyrażeniu negatywnej opinii co do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim. Na piśmie podpis [REDAKTOR]

- Wniosek o świadczenie rehabilitacyjne ze wskazaniem m.in. daty niezdolności pracownika do pracy 14.09.2019r., zasiłku chorobowego od 19.09.2019r. – 13.12.2019r., 16.12.2019 – 31.01.2020r.

- W aktach „Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia” z dnia 22.06.2020r. wysłane do [redacted] oraz z dnia 22 czerwca 2020r. wysłane do [redacted] pisma o tożsamej treści: „Z dniem doręczenia niniejszego pisma rozwiązuje z Panem umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w dniu 6 kwietnia 2009 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Informuję, że od niniejszego pisma przysługuje Panu odwołanie do Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ul. 3 Maja 9A, 80-802 Gdańsk, w terminie 21 dni od jego doręczenia”. Z potwierdzenia odbioru przesyłki wynika, że korespondencja została odebrana w dniu 26.06.2020r., na zwrotce imię i nazwisko odbierającej przesyłkę oraz w dniu 29.06.2020r., na zwrotce [redacted]

- „Zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę” z dnia 10.06.2020r., D/2256/10.06.2020, [redacted] Dyrektora PORD do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku, w którego treści pracodawca informuje m.in. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z [redacted] przyczyną jest przedłużająca się nieobecność pracownika, spowodowana niezdolnością do pracy wskutek choroby. [redacted] od 12.03.2019r. do 13.04.2019r. przebywał na zwolnieniu chorobowym, z tytułu którego otrzymywał wynagrodzenie na podstawie art. 92 § 1 k.p., tj. za czas niezdolności do pracy wskutek choroby; od 14.04.2019r. do 06.09.2019r. i od 14.09.2019r. do 15.03.2020r. pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym, z tytułu wskazanych okresów niezdolności do pracy, pracownik otrzymywał zasiłek chorobowy. Pismem z dnia 25.03.2020r. ZUS II Oddział w Poznaniu przyznał pracownikowi świadczenie rehabilitacyjne. Okresy niezdolności do pracy [redacted] wskutek choroby będzie trwać dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. W piśmie zwrócono się o wyrażenie opinii przez zakładową organizację związkową w kwestii rozwiązania umowy o pracę z [redacted] nie później niż w ciągu 3 dni. Zgodnie z adnotacją znajdującą się na piśmie, pismo zostało wysłane 12.06.2020r., na potwierdzenie czego okazano kopertę z wysyłką zawiadomienia do: „Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy PORD w Gdańsku, ul. Równa 19/21, 80-061 Gdańsk, numer nadawczy (00) 759007734576553317, awizo 16.06.2020r., na kopercie adnotacja 01.07.2020r. „Zwrot nie podjęto w terminie”. Zgodnie z informacją uzyskaną od [redacted] w dniu 16.11.2022r. nie wysyłano ponownie zawiadomienia do organizacji związkowej.

- Do kontroli nie okazano pisma dot. zawiadomienia Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z [redacted] Przedstawiono pismo z dnia 16.06.2020r. [redacted] Przewodniczącego OZZP WORD OT Gdańsk, do [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku, data wpływu do PORD w Gdańsku 16.06.2020r. o treści: „W nawiązaniu do pisma nr D/2257/10.06.2020 informujemy, że nie wyrażamy zgody na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem naszego związku p. [redacted] Z naszych informacji wynika, że aktualnie [redacted] przebywa na zasiłku rehabilitacyjnym, czyli musi być naprawdę chory, ponieważ otrzymanie tego świadczenia z ZUS nie jest takie łatwe”.

Na potwierdzenie wysyłki zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z [redacted] do OZZP WORD OT Gdańsk przedstawiono kopię z dziennika korespondencyjnego, w którym pod pozycją 2256 zarejestrowano pismo do KZ NSZZ Solidarność, a 2257 zarejestrowano pismo do OZZP WORD.

Kopie: zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dnia 10.06.2020r. z kopią koperty, w której przesłano pismo; pismo [redacted] z dnia 16.06.2020r., zawiadomienie o pozostawieniu przesyłki poleconej nr (00)759007734576553317 adresowanej do Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność, ul. Równa 19/21 w Gdańsku w placówce pocztowej UP Gdańsk 9, ul. Gościnną 6, kopie z dziennika korespondencyjnego stanowią Zał. nr 14 do protokołu kontroli.

- pismo z dnia 02.07.2020r. pracodawcy do [redacted] o naliczeniu i wypłaceniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy 27 dni: 14 dni – 2019 i 13 dni za 2020r.

- porozumienie z dnia 24.07.2020r. w związku z porozumieniem pracodawcy ze związkami zawodowymi w maju 2019r. dot. wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 maja 2019r. do 29.06.2020r., w treści którego zapisano, że PORD zobowiązuje się do wyrównania wynagrodzenia z mocą wsteczną tj. od 01.05.2019r. do 29.06.2020r. w ten sposób, że (...) zgodnie z § 15 ust. 4 Regulaminu wynagradzania z tytułu dodatku stażowego zostanie wypłacona kwota brutto (słownie: na jego rachunek bankowy (...) w ciągu 5 dni od dnia otrzymania przez PORD niniejszego Porozumienia podpisanego przez Na porozumieniu z dnia 24.07.2020r., w miejscu na „Datę i podpis” widnieje wpis: „28.08.20”.

- świadectwo pracy z dnia 02.07.2020r. potwierdzające zatrudnienie w firmie od 06.04.2009r. do 29.06.2020r. na stanowisku pracy ekwiwalent wypłacono za 13 dni (104 godziny), stosunek pracy ustał w wyniku: „nie dotyczy”. W dokumentacji pismo do pracownika, o tytule: „Sprostowanie świadectwa pracy” z dnia 03.07.2020r., w którego treści pracodawca informuje pracownika o sprostowaniu świadectwa pracy z dnia 02.07.2020r. w części dot. ustania stosunku pracy, jest: „nie dotyczy”, a powinno być: „Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – podstawa prawna art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.” W piśmie zwrócono się o zwrot wersji świadectwa pracy z dnia 02.07.2020r. na adres Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku. Na kopii pisma ksero drugiej strony zwrotki, z którego wynika, że korespondencja została odebrana w dniu 13.07.2020r. przez

- świadectwo pracy z dnia 03.07.2020r. potwierdzające zatrudnienie w firmie od 06.04.2009r. do 29.06.2020r. na stanowisku pracy, ekwiwalent wypłacono za 13 dni (104 godziny), stosunek pracy ustał w wyniku: „Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – podstawa prawna art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.” W świadectwach pracy z dnia 02.07.2020r. i 03.07.2020r. zawarto pouczenie o prawie do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie jego nieuwzględnienia prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

- w dokumentacji „Zawiadomienie o skazaniu” z dnia 06.10.2022r., data wpływu do PORD w Gdańsku 11.10.2022r., w treści którego Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku, XI Wydział Wykonawczy, ul. Nowe Ogrody 30/34 W Gdańsku, sygn. akt II K 988/20 zawiadomił PORD w Gdańsku o skazaniu prawomocnym wyrokiem przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku, II Wydział Karny, sygn. akt II K 988/20 z dnia 30.04.2021r. za przestępstwo z art. 228 § 3 k.k.: na karę zasadniczą (łącznie) roku pozbawienia wolności warunkowo zawieszona na okres próby wynoszący 3 lata, zakaz wykonywania zawodu w wojewódzkich ośrodkach ruchu drogowego na okres 3 lat. Na wyroku z dnia 30.04.2021r. pieczęć zgodność, prawomocność i wykonalność wyroku: 06.10.2022r.

4) – umowa o pracę na czas nieokreślony od 01.09.2007r. na pełen etat, W aktach „Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy” z dnia 18.08.2017r., w którego treści zapisano, że strony na zasadzie porozumienia stron zgodnie ustalają, że od 01.08.2017r. ulega zmianie wynagrodzenie zasadnicze na zł brutto miesięcznie, wg 4 kategorii zaszeregowania, pozostałe warunki bez zmian. Na porozumieniu w miejscu na „podpis pracownika” widnieje data: „18.08.17” oraz parafa.

- Pismo z dnia 03.06.2019r. Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego do organizacji związkowych „KZ NSZZ Solidarność” oraz „OT OZZP WORD”, L.dz. 2314/03.06.2019, o tytule: „Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników”, o treści: „Dnia 30 kwietnia 2019 r. Zarząd Województwa Pomorskiego podjął Uchwałę nr 385/42/19 w sprawie zatwierdzenia regulaminu organizacyjnego Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku. Przyjęte zmiany obejmują likwidację komórki organizacyjnej PORD

W związku z tym, niniejszym zawiadamiam, iż planuje wypowiedzieć umowę o pracę dwóm pracownikom tj. Panu (dane zanonimizowane) oraz z przyczyn nie dotyczących pracowników, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (...) z uwagi na planowaną likwidację stanowisk pracy ww. pracowników. Na piśmie w miejscu na potwierdzenie odbioru widnieją podpisy: „ 03.06.2019 r.”, „ 03.06.2019 r.”

W aktach osobowych pisemna odpowiedź na ww. pismo:

- Pismo z dnia 07.06.2019r. do Dyrektora PORD w Gdańsku, data wpływu do PORD 07.06.2019r., w którego treści Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy PORD w Gdańsku poinformowała m.in., że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z [REDAKTION] z powodu przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim.

- w aktach osobowych pismo [REDAKTION] z dnia 26.08.2019r., kierowane do Dyrektora PORD w Gdańsku, o treści: „Zwracam się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 26.08.2019r”, pod pismem podpis: [REDAKTION] data wpływu do PORD w Gdańsku w dniu 27.08.2019r. Na piśmie adnotacja [REDAKTION] Dyrektora PORD „Wyrażam zgodę 28.08.2019r.” W aktach osobowych pełnomocnictwo z dnia 26.08.2019r., na mocy którego były pracownika [REDAKTION] udzielił swojemu ojcu umocowania do złożenia podania o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 26.08.2019r. oraz otrzymaną odpowiedź od Dyrektora PORD, odbiór świadectwa pracy, data wpływu do PORD w dniu 27.08.2019r. W aktach świadectwo pracy z dnia 28.08.2019r. potwierdzające zatrudnienie [REDAKTION] od 01.09.2007r. do 26.08.2019r., na stanowisku [REDAKTION] stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron podstawa prawna art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Na świadectwie pracy, w miejscu na potwierzenie otrzymania świadectwa widnieje zapis: „30.08.2019 [REDAKTION]”.

- w aktach „Porozumienie stron” z dnia 24.07.2020r. w treści którego poinformowano byłego pracownika, że w związku z porozumieniem PORD a związkami zawodowymi w maju 2019r. dot. podwyżek wynagrodzenia zasadniczego pracowników PORD, pracownikowi przysługuje wyrównanie wynagrodzenia od 01.05.2019r. do 26.08.2019r., PORD zobowiązuje się do wyrównania wynagrodzenia pracownikowi z mocą wsteczną od 01.05.2019r. do 26.08.2019r. w ten sposób, że z tytułu dodatku stażowego zostanie wypłacona kwota [REDAKTION] zł brutto; z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia urlopowego kwota [REDAKTION] zł brutto, łącznie kwota [REDAKTION] zł brutto. Na porozumieniu odrębny zapisek: „28.08.2020 [REDAKTION]”. Porozumienie wysłane na adres pracownika wynikający z dokumentacji znajdującej się w aktach, przesyłkę listowną (00) 859007734648940431 odebrał [REDAKTION] w dniu 04.08.2020r.

Ustalenia związane z nawiązaniem stosunku pracy:

W dniu 15.11.2022r. kontroli poddano akta osobowe przykładowo wybranych nw. pracowników:

1) [REDAKTION] – umowa o pracę na okres próbny od 26.06.2020r. do 25.09.2020r., [REDAKTION] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTION] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania. Pracownik podpisem w dniu 26.06.2020r. potwierdził otrzymanie umowy o pracę. Następnie, z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony od dnia 26.09.2020r. do 30.09.2021r., [REDAKTION] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTION] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania. Pracownik podpisem w dniu 21.09.2020r. potwierdził otrzymanie umowy o pracę. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę z dnia 08.09.2021r. na czas określony od dnia 01.10.2021r. do 31.12.2022r., [REDAKTION] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTION] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania. Pracownik podpisem 08.09.2021r. potwierdził otrzymanie umowy o pracę.

Pracodawca poinformował pracownika o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych do umowy o pracę, w której treści przekazano pracownikowi, że obowiązuje go 8-godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa, w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, wypłata wynagrodzenia raz w miesiącu z dołu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Pracownika poinformowano o wymiarze urlopu wypoczynkowego, okresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie obejmowaniu pracownika układem zbiorowym. Pracownik podpisem 08.09.2021r. potwierdził zapoznanie z informacją o warunkach zatrudnienia.

- Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 23.09.2021r., w treści którego postanowiono, że pracownik od 01.09.2021r. zostaje zatrudniony za wynagrodzeniem [REDAKTION] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu podpis pracownika: „23.09.2021 [REDAKTION]”

- Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 31.01.2022r., w treści którego postanowiono, że pracownik od 18.01.2022r. za posiadane dodatkowo kategorii prawa jazdy C

przyznano dodatek w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie wg regulaminu wynagradzania. Na porozumieniu podpis pracownika: „[redacted] 31.01.22”

- Porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 20.01.2022r., w treści którego postanowiono, że pracownik od 01.01.2022r. zostaje zatrudniony za wynagrodzeniem [redacted] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu podpis pracownika: „28.01.2022 [redacted]”

- w aktach osobowych pisemne porozumienie z dnia 08.09.2021r. pracodawcy z pracownikiem dot. nie wypłacania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, wykorzystaniu przez pracownika urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w dniu 08.09.2021r. W miejscu na „Datę i podpis Pracownika” widnieje „09.09.21 [redacted]”

- orzeczenie lekarskie z dnia 25.06.2020r. ważne do 25.06.2022r. z wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku [redacted] – praca na wysokości powyżej 3m + prowadzenie samochodu służbowego kat. B

- z karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, że pracownik odbył instruktaż ogólny w dniu 26.06.2020r., instruktaż stanowiskowy w dniu 26-27.06.2020r. na stanowisku pracy [redacted] [redacted] pracownik podpisami potwierdził odbycie instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

Z druku ZUS P ZUA wynika data powstania obowiązku ubezpieczeń 26.06.2020r., kod tytułu ubezpieczeń przypisany pracownikowi. Z informacji o wysyłce i potwierdzeniu wyniku, iż zgłoszenia do ubezpieczeń dokonano w dniu 26.06.2020r.

2) [redacted] - umowa o pracę na okres próbny od 24.08.2020r. do 23.11.2020r., [redacted] [redacted] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [redacted] zł brutto miesięcznie wg 2 kategorii zaszeregowania, za posiadane dodatkowo kategorie prawa jazdy (A,C) przyznano dodatek [redacted] zł brutto miesięcznie wg regulaminu wynagradzania, dodatek za wysługę lat zgodnie z regulaminem wynagradzania. Pracownik podpisem 24.08.2020r. potwierdził otrzymanie umowy o pracę. Następnie, z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony od 24.11.2020r. do 31.12.2021r., pełen wymiar czasu pracy, [redacted] za wynagrodzeniem [redacted] zł brutto miesięcznie wg 2 kategorii zaszeregowania, za posiadane dodatkowo kategorię prawa jazdy A, C przyznano dodatek w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie wg regulaminu wynagradzania, dodatek za wysługę lat zgodnie z regulaminem wynagradzania. Pracownik podpisem 17.11.2020r. potwierdził otrzymanie umowy o pracę.

W aktach osobowych umowa o pracę z dnia 13.12.2021r. dot. zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony od 01.01.2022r., [redacted], pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [redacted] zł brutto miesięcznie wg 3 kategorii zaszeregowania, za posiadane dodatkowo kategorie prawa jazdy A.C przyznaje dodatek w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie wg regulaminu wynagradzania, dodatek za wysługę lat zgodnie z regulaminem wynagradzania. Na umowie o pracę w miejscu na „datę i podpis pracownika” widnieje zapis: „[redacted]”. W aktach osobowych informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych do umowy o pracę zawartej w dniu 13.12.2021r., z której wynika, że pracownika obowiązuje 8-godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa, w przyjętym okresie rozliczeniowym; wynagrodzenie płatne raz w miesiącu z dołu, 5 dnia następnego miesiąca, za które wypłacane jest wynagrodzenie, wymiarze urlopu wypoczynkowego, długości okresu wypowiedzenia, nie obejmowaniu pracownika układem zbiorowym. Na pisemnej informacji, w miejscu na „/datę i podpis pracownika/” widnieje wpis: „03.01.2022 [redacted]”.

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 17.11.2020r. na mocy którego przyznano pracownikowi na czas określony od 24.11.2020r. do 31.12.2020r. dodatek w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie na czas określony od 24.11.2020r. do 31.12.2020r. za wykonywanie czynności z zakresu [redacted] Na porozumieniu podpis: „17.11.2020 [redacted]”.

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 05.01.2021r. na mocy którego przyznano pracownikowi na czas określony od 04.01.2021r. do 15.01.2021r. dodatek w wysokości [redacted] zł brutto miesięcznie za wykonywanie czynności z zakresu utrzymania czystości w oddziale Chojnice. Na porozumienie podpis: „05.01.2021 [redacted]”.

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy z dnia 20.01.2021r. na mocy którego przyznano pracownikowi na czas określony od 18.01.2021r. do 22.01.2021r. dodatek w wysokości

zł brutto miesięcznie za wykonywanie czynności z zakresu [REDAKTOWANE]

Na porozumieniu podpis: „ [REDAKTOWANE] 20.01.2021r.”

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 23.09.2021r. na mocy którego postanowiono, że od 01.09.2021r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie, wg 2 kategorii zaszeregowania.

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 20.01.2022r. na mocy którego postanowiono, że od 01.01.2022r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie, wg 3 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu w miejscu na „(datę i podpis Pracownika)” widnieje zapis: „26.01.2022 [REDAKTOWANE]”

- w aktach osobowych pisemne porozumienie z dnia 13.12.2021r. pracodawcy z pracownikiem dot. nie wypłacania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, wykorzystaniu przez pracownika urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w dniu 13.12.2021r. W miejscu na „Datę i podpis Pracownika” widnieje „20.12.2021 [REDAKTOWANE]”

- orzeczenie lekarskie z dnia 18.08.2020r. ważne do 18.08.2023r. z wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy [REDAKTOWANE] prowadzenie pojazdu kat. B w ramach czynności służbowych.

- z karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, że pracownik odbył instruktaż ogólny w dniu 24.08.2020r., instruktaż stanowiskowy w dniu 24.08.2020r. na stanowisku pracy [REDAKTOWANE] pracownik podpisami potwierdził odbycie instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, [REDAKTOWANE] z dnia 30.11.2021r.

Z druku ZUS P ZUA wynika data powstania obowiązku ubezpieczeń 24.08.2020r., kod tytułu ubezpieczeń przypisany pracownikowi. Z informacji o wysyłce i potwierdzeniu wyniku, iż zgłoszenia dokonano w dniu 24.08.2020r.

3) [REDAKTOWANE] – umowa o pracę na okres próbny od 02.09.2021r. do 01.12.2021r., [REDAKTOWANE] pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie wg 4 kategorii zaszeregowania, dodatek za wysługę lat wg regulaminu wynagradzania. Na umowie o pracę podpis pracownika 02.09.2021r. Następnie, z pracownicą zawarto umowę o pracę z dnia 26.11.2021r. na czas określony od 02.12.2021r. do 31.12.2022r., instruktor techniki jazdy, pełen wymiar czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie wg 3 kategorii zaszeregowania. Na umowie w miejscu na „datę i podpis pracownika” widnieje zapis: „26.11.2021r. [REDAKTOWANE]”

Pracodawca poinformował pracownika o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych do umowy o pracę, w której treści przekazano pracownikowi, że obowiązuje 8-godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa, w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy, dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, wypłata wynagrodzenia raz w miesiącu z dołu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Pracownika poinformowano o wymiarze urlopu wypoczynkowego, okresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie obejmowaniu pracownika układem zbiorowym. Pracownica podpisem 26.11.2021r. potwierdziła zapoznanie z informacją o warunkach zatrudnienia.

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 23.09.2021r. na mocy którego postanowiono, że od 01.09.2021r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie, wg 3 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu w miejscu na „(datę i podpis Pracownika)” widnieje zapis: „28.09.2021 [REDAKTOWANE]”

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 20.01.2022r. na mocy którego postanowiono, że od 01.01.2022r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie, wg 3 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu w miejscu na „(datę i podpis Pracownika)” widnieje zapis: „27.01.2022 [REDAKTOWANE]”

- porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 22.09.2022r. na mocy którego postanowiono, że od 15.09.2022r. wynagrodzenie pracownika wyniesie [REDAKTOWANE] zł brutto miesięcznie, wg 4 kategorii zaszeregowania. Na porozumieniu w miejscu na „(datę i podpis Pracownika)” widnieje zapis: „23.09.2022 [REDAKTOWANE]”

- pisemne porozumienie z dnia 26.11.2021r. pracodawcy z pracownikiem dot. nie wypłacania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, wykorzystaniu przez pracownika

urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w dniu 26.11.2021r. W miejscu na „Datę i podpis Pracownika” widnieje „26.11.2021 [redacted]”

- orzeczenie lekarskie z wstępnych badań lekarskich z dnia 17.08.2021r. ważne do 19.07.2024r z wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku [redacted] prowadzenie pojazdów służbowych.

- z karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, że pracownik odbył instruktaż ogólny i stanowiskowy w dniu 02.09.2021r. na stanowisku pracy instruktor techniki jazdy, pracownica podpisami potwierdziła odbycie szkolenia wstępnego.

Z druku ZUS P ZUA wynika data powstania obowiązku ubezpieczeń 02.09.2021r., kod tytułu ubezpieczeń przypisany pracownikowi. Z informacji o wysyłce i potwierdzeniu wyniku, iż zgłoszenia dokonano w dniu 03.09.2021r.

Ustalenia związane z zawieraniem umów cywilnoprawnych:

Kontroli poddano przykładowo wybrane umowy cywilnoprawne zawierane w zakładzie:

1) [redacted] – umowa zlecenie podpisana 22.03.2022r., nr 33/2022, w przedmiocie prowadzenia zajęć praktycznych na kursie dla kandydatów na egzaminatorów z tematu: „Praktyka egzaminatorska”, szkolenia realizowane będą w godzinach pracy zleceniodawcy, po uprzednim zgłoszeniu zapotrzebowania przez pracownika upoważnionego zleceniodawcy, za wynagrodzeniem [redacted] zł brutto za godzinę przeprowadzonego szkolenia. W celu potwierdzenia wykonania przedmiotu umowy, będącego podstawą do wystawienia rachunku za wykonane zlecenie, strony umowy sporządzają miesięczną ewidencję liczby godzin świadczenia usług. Strony w umowie ustaliły, że umowa będzie obowiązywała dnia 22.03.2022r. lub do wyczerpania całkowitej kwoty [redacted] złotych. Do kontroli okazano „Miesięczną ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi” z której wynika 5 godzin wykonanego zlecenia [redacted] w dniu 22.03.2022r., na ewidencji podpisy zleceniobiorcy o zleceniodawcy. Rachunek z dnia 23.03.2022r. [redacted] na kwotę [redacted] zł brutto, do wypłaty [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 07.04.2022r., kwoty [redacted] złotych, tytuł transakcji: „Umowy cywilnoprawne za 03 2022”. Na rachunku podpis wykonawcy i pracodawcy. Rachunek za umowę zlecenie nr 15/2022 z dnia 28.03.2022r. na kwotę [redacted] zł brutto, do wypłaty [redacted] zł, z ewidencji wynika, że w dniu 19.03.2022r. ww. zleceniobiorca wykonywała zlecenie przez 8 godzin. Potwierdzenie przelewu kwoty [redacted] zł z dnia 07.04.2022r. tytuł transakcji: „umowy cywilnoprawne za 03 2022”.

2) [redacted] – umowa zlecenie podpisana 29.04.2022r., nr 37/2022, w przedmiocie udziału w egzaminach państwowych kończących kursy podstawowe oraz specjalistyczne w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych, za wynagrodzeniem brutto w wysokości [redacted] zł za udział w jednym egzaminie. Strony ustaliły w umowie, że umowa będzie obowiązywała do dnia 31.12.2022r. lub wyczerpania kwoty [redacted] zł brutto przewidzianej przez zleceniodawcę za wykonanie umowy, w zależności od tego, który z ww. warunków zostanie spełniony jako pierwszy. Okazano „Miesięczną ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług” z której wynikają 2 godziny wykonanego zlecenia w dniu 29.04.2022r., okazano „Rachunek do umowy zlecenia Nr 37/2022” z dnia 29.04.2022r. na kwotę [redacted] zł brutto, do wypłaty [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 06.05.2022r. kwoty [redacted] złotych, tytuł transakcji: „Umowy cywilnoprawne za 04 2022”. Na rachunku podpis wykonawcy i pracodawcy.

- Druk ZUS P ZZA – data powstania obowiązku ubezpieczenia 29.04.2022r. – zgłoszenie do ubezpieczeń w dniu 09.05.2022r. - kod tytułu ubezpieczenia 04 11 00.

Źródła prawa wewnątrzzakładowego:

Z informacji uzyskanej w dniu 28.10.2022r. aktualnie w zakładzie funkcjonuje „Regulamin wynagradzania pracowników Pomorskiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Gdańsku” z dnia 08.09.2021r., uzgodniony przez Dyrektora [redacted] z Przedstawicielami Zarządu Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD. Z którego wynika m.in.:

§ 2 pkt 1 – Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w PORD z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy to jest dyrektora, zastępców dyrektora oraz głównego księgowego.

§ 6 pkt 1 – Wyплаты wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą dokonuje się raz w miesiącu, z dołu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za które jest wypłacane wynagrodzenie.

§ 6 pkt 2 – Wynagrodzenie wypłaca się w formie przelewu na rachunek płatniczy, wskazany przez pracownika, chyba że pracownik złożył w formie papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 9 pkt 1 – Ustala się: tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników – zał. nr 1 do regulaminu; tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego – zał. nr 2 do regulaminu.

§ 9 pkt 2 – Podstawę do ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku stanowi miesięczna stawka wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 10 pkt 1 – zaszeregowania pracowników dokonuje się w oparciu o tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji określoną w § 9 ust. 1.

§ 10 ust. 2 – Wynagrodzenie pracownika w zależności od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy oraz stosowanej formy płac, może obejmować: płacę zasadniczą, dodatek funkcyjny, prowizję, dodatki do płacy: za godziny nadliczbowe, za pracę w porze nocnej, dodatek za wieloletnią pracę (wysługa lat), dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych.

§ 10 ust. 3 – Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą: nagroda jubileuszowa, wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłki i inne świadczenia pieniężne z ubezpieczeń społecznych, odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę; diety i należności z tytułu podróży służbowej.

§ 10 ust. 4 – Pracodawca przyznaje i ustala wysokość dodatku za wykonywanie powierzonych pracownikowi dodatkowych czynności.

§ 12 ust. 1 – Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę „dodatek za wysługę lat” w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy.

§ 12 ust. 2 – Dodatek wzrasta o 1 punkt procentowy za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

§ 12 ust. 3 – Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, m.in.: służbę wojskową, urlopy: macierzyński, ojcowski, rodzicielski, praca na roli, pobieranie zasiłku albo stypendium dla bezrobotnego, urlop wychowawczy.

§ 12 ust. 4 – Nie zalicza się: urlopu bezpłatnego oraz innej pracy nie poświadczonej świadectwem pracy lub w sposób określony właściwymi przepisami regulującymi zasady dokumentowania okresów wliczanych do stażu pracy.

§ 12 ust. 5 – Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

§ 12 ust. 6 – Dodatek funkcyjny przyznaje się zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego określoną w § 9 ust. 1b regulaminu.

§ 15 ust. 3 – Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni, które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności z osobistego zaszeregowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego oraz za okres otrzymywania świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 15 ust. 5 – Dodatki (funkcyjny, specjalny, zadaniowy, za uprawnienia do przeprowadzenia egzaminów na prawo jazdy kategorii „E”, za dodatkowe obowiązki powierzone pracownikowi) wchodzi do podstawy naliczenia wynagrodzenia i zasiłku. Dodatki pomniejszane są za każdy dzień niezdolności w pracy z powodu: niezdolności do pracy wskutek choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 15 ust. 6 – Wypłacone nagrody nie są wliczane do podstawy obliczania zasiłku chorobowego.

§ 15 ust. 7 – Inne świadczenia pieniężne z ubezpieczeń społecznych z tytułu: urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego oraz inne z ubezpieczeń społecznych nalicza się z uwzględnieniem zasad określonych w § 15 ust. 5 i ust. 6.

§ 16 ust. 1 – Pracownikom, z zastrzeżeniem ust. 4, przysługują nagrody jubileuszowe: po 10 latach pracy – 50% miesięcznego wynagrodzenia, po 15 latach – 75% miesięcznego wynagrodzenia; po 20 latach – 85% miesięcznego wynagrodzenia; po 25 latach – 100% miesięcznego wynagrodzenia; po 30 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia; po każdych kolejnych 5 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia.

§ 19 ust. 1 – Uwzględniając możliwości PORD Dyrektor, w ramach środków na wynagrodzenia, może utworzyć fundusze na wypłatę dodatkowych wynagrodzeń pod warunkiem osiągnięcia za dany okres i w rachunku narastającym dodatniego wyniku finansowego oraz istnienia warunków pozwalających wypłacić nagrody do wysokości utworzonych funduszy bez ograniczenia możliwości realizacji celów statutowych PORD. Wskaźnik rentowności określa relacja brutto do przychodów ogółem.

§ 19 ust. 3 – Decyzję o utworzeniu poszczególnych funduszy, ich wysokości, zasadach rozdziału podejmuje Dyrektor powiadamiając związki zawodowe do końca miesiąca, po miesiącu, po zakończeniu okresu, którego dotyczy tworzony fundusz.

§ 19 ust. 4 – Dyrektor może utworzyć fundusze na uznaniowe nagrody dla pracowników: fundusz nagród rocznych, fundusz nagród okresowych, fundusz nagród dodatkowych (święteczna), fundusz nagród dodatkowych z tytułu realizacji przez PORD przedsięwzięć wymagających od pracowników szczególnego zaangażowania w ich realizację.

§ 19 ust. 5 – Wszystkie nagrody w całości mają charakter uznaniowy i są przyznawane pracownikom za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, a także za szczególne przyczynianie się do wykonania zadań PORD oraz realizacji jego zadań ustawowych i statutowych. Decyzję o przyznaniu nagrody poszczególnym pracownikom oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego bądź własny.

§ 19 ust. 6 – Kryteria oraz zasady przyznawania nagród indywidualnych z funduszu nagród rocznych, okresowych, dodatkowych oraz terminy ich wypłat podlegają każdorazowo konsultacjom z komisjami zakładowymi związków zawodowych i Radą Pracowników.

§ 19 ust. 15 – Dyrektor może utworzyć fundusz nagród dodatkowych z przeznaczeniem na nagrody święteczne dla pracowników w wysokości do 1 000 zł na jednego zatrudnionego w przeliczeniu na pełen etat.

§ 19 ust. 16 – Decyzję o przyznaniu nagrody dodatkowej dla poszczególnych pracowników oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego.

§ 19 ust. 17 – Decyzję o przyznaniu nagrody dodatkowej, jej wysokości oraz terminie wypłaty podejmuje Dyrektor.

§ 19 ust. 18 – Dyrektor ma prawo utworzyć dodatkowy fundusz na uznaniowe nagrody dodatkowe lub wyróżnienia dla pracowników wykazujących się dodatkowymi działaniami na rzecz rozszerzenia działalności oraz rozwoju PORD z tytułu realizacji przez pracownika przedsięwzięć wymagających od pracownika szczególnego zaangażowania w ich realizację.

§ 19 ust. 19 – Decyzję o przyznaniu nagrody dodatkowej, jej wysokości oraz terminie wypłaty podejmuje Dyrektor.

Pod Regulaminem wynagradzania z dnia 08.09.2021r. podpisy Dyrektora PORD [redacted] oraz Przedstawicieli Zarządu Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników WORD.

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku, dot. tabeli stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji, wynika:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Referent ds.	1-2
Starszy Referent ds.	2-3
Pracownik ds. Technicznych	1-2
Instruktor Techniki Jazdy	3-4
Inspektor ds. Budowlanych	3-4
Inspektor Ochrony Danych	3-4
Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych	3-4
Specjalista ds.	3-5
Sekretarz PRBRD	3-4
Radca prawny	4-6 dodatek funkcyjny oraz wynagrodzenie wynikające z odrębnych przepisów – Ustawa o radcach prawnych.

Kierownik	4-5 dodatek funkcyjny
Egzaminator Nadzorujący	Według odrębnych przepisów regulujących warunki wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy kandydatów na kierowców
Koordynator	
Egzaminator	
Czynności powierzone	Dodatek do wynagrodzenia na podstawie § 10 ust. 4 Regulaminu

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku, dot. tabeli miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego wynika:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto (w zł)
1	Minimalne – 3500 (zgodne z obowiązującą ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)
2	3300-4100
3	3500-4700
4	4000-5500
5	5000-6500
6	6000-7000

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego

Kategoria zaszeregowania	Kwota dodatku funkcyjnego
3-6	500-1500

Regulaminy wynagradzania obowiązujące u pracodawcy wcześniej:

- Regulamin wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku z dnia 05.07.2017r., stanowiący Zał. nr 15 do protokołu kontroli, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi i Radą Pracowników. Z regulaminu wynikało m.in., że pracownicy mogą być wynagradzani według jednej z form płacy: wynagrodzenie miesięczne, wynagrodzenie prowizyjne (§ 8). Ustalono tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników (zał. nr 1 do regulaminu), tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego (zał. nr 2 do regulaminu). Podstawę do ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników PORD w Gdańsku stanowiła miesięczna stawka wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania. Pracodawca przyznawał i ustalał wysokość dodatku za powierzenie pracownikowi dodatkowych czynności. Załącznik nr 1 do ww. regulaminu stanowiła tabela stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji. W poniższej tabeli ujęto przykładowo wybrane stanowiska pracy oraz kategorie zaszeregowania:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Referent ds.	1-3
Starszy Referent ds.	3-4
Pracownik ds. Technicznych	1-3
Instruktor Techniki Jazdy	4-5
Informatyk	4-5
Informatyk, administrator systemów informatycznych	4-5

(...)

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania z dnia 05.07.2017r. stanowiła tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego. Z tabeli wynika:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto (w zł)
1	Minimalne – 3000 (zgodne z obowiązującą ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)
2	2500-3500
3	2800-4000
4	3000-4500
5	4000-5000
6	4500-5500
7	5000-6000

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego:

Kategoria zaszeregowania	Kwota dodatku funkcyjnego
4-7	500-1500

Regulamin wynagradzania w zakresie nagród okresowych obowiązuje od początku 2018r., co wynika z Zarządzenia Dyrektora PORD w Gdańsku nr 121/2018 z dnia 03.10.2018r.

- Regulamin wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku z dnia 04.12.2019r. uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi i Radą Pracowników. Załącznik nr 1 do ww. regulaminu stanowiła tabela stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Referent ds.	1-3
Starszy Referent ds.	3-4
Pracownik ds. Technicznych	1-3
Instruktor Techniki Jazdy	4-5
Inspektor ds. budowlanych	4-5
Inspektor Ochrony Danych	4-5
Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	4-5
Specjalista ds.	4-5
Sekretarz PRBRD	4-5
Gł. Specjalista ds.	4-7
Radca prawny	4-7 dodatek funkcyjny oraz wynagrodzenie wynikające z odrębnych przepisów – Ustawa o radcach prawnych
Kierownik	4-7 dodatek funkcyjny
Egzaminator Nadzorujący	Według odrębnych przepisów regulujących warunki wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy kandydatów na kierowców
Koordinator	
Egzaminator	
Czynności powierzone	Dodatek do wynagrodzenia na podstawie § 10 ust. 4 Regulaminu

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania z dnia 04.12.2019r. stanowiła tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego. Z tabeli wynika:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto (w zł)
1	Minimalne – 3000 (zgodne z obowiązującą ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)
2	2500-3500
3	2800-4000
4	3000-4500
5	4000-5000
6	4500-5500
7	5000-6000

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego:

Kategoria zaszeregowania	Kwota dodatku funkcyjnego
4-7	500-1500

- Regulamin wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku z dnia 09.03.2020r. uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi i Radą Pracowników. Załącznik nr 1 do ww. regulaminu stanowiła tabela stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji. W poniższej tabeli ujęto przykładowo wybrane stanowiska pracy oraz kategorie zaszeregowania:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Referent ds.	1-3
Starszy Referent ds.	3-4
Pracownik ds. Technicznych	1-3
Instruktor Techniki Jazdy	4-5
Inspektor ds. budowlanych	4-5
Inspektor Ochrony Danych	4-5

(...)

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania z dnia 09.03.2020r. stanowiła tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto (w zł)
1	Minimalne – 3000 (zgodne z obowiązującą ustawą o

	minimalnym wynagrodzeniu za pracę)
2	2600-3500
3	2800-4000
4	3000-4500
5	4000-5000
6	4500-5500
7	5000-6000

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego:

Kategoria zaszeregowania	Kwota dodatku funkcyjnego
4-7	500-1500

Aktualnie w zakładzie obowiązuje Regulamin pracy z dnia 04.09.2020r. ustanowiony przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Pracowników i organizacją związkową, wprowadzony na czas nieokreślony, z którego wynika m.in.:

§ 28 ust. 1 – Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, odpłatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze wskazanym w kodeksie pracy.

§ 28 ust. 2 – Na uzasadniony wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 29 ust. 1 – Pracownik winien wykorzystać przysługujący mu w danym roku urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów sporządzonym przez pracodawcę do dnia 31 marca roku, w którym urlop będzie udzielany. Plan urlopów tworzy pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową na podstawie wniosków pracowników z uwzględnieniem konieczności zapewnienia prawidłowego toku pracy.

§ 29 ust. 2 – Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na umotywowany wniosek pracownika, lub w razie uzasadnionej potrzeby pracodawcy.

§ 29 ust. 3 – Urlopu niewykorzystanego w ustalonym terminie pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego.

§ 31 – W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 32 ust. 1 – Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym urlop w wymiarze określonym w art. 167² k.p. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w pierwszej godzinie jego pracy.

§ 32 ust. 2 – Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu o którym mowa w ust. 1 powyżej bezpośrednio przełożonemu pracownikowi.

§ 33 ust. 1 – Dyrektor może na umotywowany wniosek pracownika udzielić mu urlopu bezpłatnego, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.

§ 34 ust. 1 – Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za które wypłacane jest wynagrodzenie.

§ 48 ust. 1 – Pracownikom, których praca zawodowa, postawa i postępowanie, a w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.

§ 48 ust. 2 – Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego.

§ 48 ust. 3 – Wniosek o przyznanie nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 57 ust. 1 – Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 57 ust. 2 – Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.

§ 60 ust. 1 – Pracodawca zobowiązuje się umożliwić nieodpłatnie korzystanie z urządzeń technicznych, takich jak: kopiarki, faksy, telefony, komputery, drukarki, papier i inne materiały biurowe, niezbędne do wykonywania działalności związkowej.

§ 60 ust. 2 – Pracodawca nieodpłatnie udostępnia pomieszczenie niezbędne do wykonywania działalności związkowej, o powierzchni 10m² do 20m².

§ 60 ust. 3 – Na pisemny wniosek pracodawca zobowiązuje się nieodpłatnie udostępnić organizacji związkowej pomieszczenie zakładu pracy, w celu przeprowadzenia zebrania, referendum czy wyborów organizowanych przez związek. Wniosek należy złożyć na 7 dni przed planowanym zebraniem.

§ 61 ust. 1: W PORD funkcjonuje Rada Pracowników.

§ 61 ust. 2: Zasady wyboru i funkcjonowania Rady Pracowników oraz warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji określa ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

§ 61 ust. 3: Pracodawca zobowiązuje się umożliwić Radzie Pracowników nieodpłatnie korzystanie z urządzeń technicznych, takich jak kopiarki, faksy, telefony, komputery, drukarki, papier i inne materiały biurowe, niezbędne do wykonywania jej działalności.

Poprzednio u pracodawcy funkcjonowały:

- Regulamin pracy z 24.07.2020r. nie uzgodniony z organizacjami związkowymi w związku z brakiem przedstawienia przez organizacje związkowe uzgodnionego stanowiska, z którego wynika m.in.:

§ 29 ust. 1 – Pracownik winien wykorzystać przysługujący mu w danym roku urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów sporządzonym przez pracodawcę do dnia 31 marca roku, w którym urlop będzie udzielany. Plan urlopów tworzy pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową na podstawie wniosków pracowników z uwzględnieniem konieczności zapewnienia prawidłowego toku pracy.

§ 29 ust. 2 – Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na umotywowany wniosek pracownika, lub w razie uzasadnionej potrzeby pracodawcy.

§ 29 ust. 3 – Urlopu niewykorzystanego w ustalonym terminie pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego.

§ 32 ust. 1 – Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym urlop w wymiarze określonym w art. 167² k.p. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w pierwszej godzinie jego pracy.

§ 34 ust. 1 – Wynagrodzenie za pracę pracowników wypłaca się raz w miesiącu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

- Regulamin pracy z 05.03.2020r. uzgodniony ze związkami zawodowymi i radą pracowników zawierało tożsame zapisy dot. urlopu wypoczynkowego i równego traktowania w zatrudnieniu co w Regulaminie Pracy z dnia 30.08.2019r.

- Regulamin pracy z 30.08.2019r. uzgodniony ze związkami zawodowymi i radą pracowników. W zakresie urlopu wypoczynkowego zapisano m.in., że:

§ 28 ust. 2 – Na uzasadniony wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 29 ust. 1 – Pracownik winien wykorzystać przysługujący mu w danym roku urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów sporządzonym przez pracodawcę do dnia 31 marca roku, w którym urlop będzie udzielany. Plan urlopów tworzy pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową na podstawie wniosków pracowników z uwzględnieniem konieczności zapewnienia prawidłowego toku pracy.

§ 29 ust. 2 – Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na umotywowany wniosek pracownika, lub w razie uzasadnionej potrzeby pracodawcy.

§ 29 ust. 3 – Urlopu niewykorzystanego w ustalonym terminie pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego.

§ 31 – W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 32 ust. 1 – Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym urlop w wymiarze określonym w art. 167² k.p. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w pierwszej godzinie jego pracy.

§ 32 ust. 1 – Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym urlop w wymiarze określonym w art. 167² k.p. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w pierwszej godzinie jego pracy.

§ 32 ust. 2 – Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu o którym mowa w ust. 1 powyżej bezpośrednio przełożonemu pracownikowi.

§ 34 ust. 1 – Wynagrodzenie za pracę pracowników wypłaca się raz w miesiącu, 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

§ 57 ust. 1 – Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ustalenia związane z czasem pracy, wynagrodzeniami za pracę:

Do kontroli okazano miesięczne listy płac z potwierdzeniami przelewów wynagrodzeń za pracę, i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy za okres od stycznia 2019r. do września 2022r. przykładowo wybranego pracownika [REDAKTED] z dokumentacji wynika, co następuje:

Miesięczne listy płac za 2019r.:

- a) Styczeń 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, nagroda [REDAKTED] zł, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.02.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 01 2019”
- b) Luty 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.03.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 02 2019”
- c) Marzec 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 05.04.2019r. kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 03/2019”
- d) Kwiecień 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.05.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagr.za 04/19”
- e) Maj 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.06.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 05 2019”
- f) Czerwiec 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.07.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 06/2019”
- g) Lipiec 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.08.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 07/2019”
- h) Sierpień 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.09.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 08 2019”
- i) Wrzesień 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.10.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 09/2019”
- j) Październik 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł potwierdzenie przelewu z dnia 04.11.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 10/2019”
- k) Listopad 2019r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.12.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 11/2019”
- l) Grudzień 2019r. –
 - wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.01.2020r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie 12.2019”
 - nagroda [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 18.12.2019r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „nagrada świąteczna”

Miesięczne listy płac za 2020r.:

- a) Styczeń 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTED] zł brutto, dodatek stażowy [REDAKTED] zł brutto, przelew [REDAKTED] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.02.2020r., kwoty [REDAKTED] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za m-c 01/2020”

- b) Luty 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.03.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 02 2020”
- c) Marzec 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.04.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 03 2020”
- d) Kwiecień 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.05.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 04 2020”
- e) Maj 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.06.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 05 2020”
- f) Czerwiec 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, nagroda jubileuszowa [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.07.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 06 2020”
- g) Lipiec 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.08.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 07 2020”
- h) Sierpień 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.09.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 08 2020”
- i) Wrzesień 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.10.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 09 2020”
- j) Październik 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.11.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 10 2020”
- k) Listopad 2020r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, potrącenie za dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.12.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 11 2020”
- l) Grudzień 2020r.:
 – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, potrącenie za dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.01.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 12 2020”
 - nagroda [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 09.12.2020r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „nagrada świąteczna”

Miesięczne listy płac za 2021r.:

- a) Styczeń 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, potrącenie za dodatek stażowy [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.02.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za styczeń 2021”
- b) Luty 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, wyrównanie wynagrodzenia chorobowego [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.03.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 02 2021”
- c) Marzec 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, wyrównanie wynagrodzenia [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 01.04.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 03 2021”
- d) Kwiecień 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, nagroda [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.05.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 04 2021”
- e) Maj 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.06.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 05 2021”

- f) Czerwiec 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.07.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 06 2021”
- g) Lipiec 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.08.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 07 2021”
- h) Sierpień 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.09.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 08 2021”
- i) Wrzesień 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.10.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za wrzesień 2021”
- j) Październik 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.11.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 10 2021”
- k) Listopad 2021r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.12.2021r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za listopad 2021”
- l) Grudzień 2021r.:
- wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, potrącenie za dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.01.2022r., tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 12 2021”
 - nagroda [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 06.12.2021r. kwoty [] zł, tytuł transakcji: „nagroda świąteczna” oraz potwierdzenie przelewu z dnia 28.12.2021r. kwoty [] zł, tytuł transakcji: „ [] zł”

Miesięczne listy płac za 2022r.:

a) Styczeń 2022r.:

– dot. „wyrównania zasiłku chorobowego XII-I lista nr 010/02/2022”, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 21.02.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: wyrównanie zasiłku chorobowego za 1”

b) Luty 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.03.2022r. kwoty [] zł, tytuł transakcji wynagrodzenie za 02 2022”

c) Marzec 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.04.2022r. kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 03 2022”

d) Kwiecień 2022r.:

– wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.05.2022r. kwoty [] zł, tytuł transakcji: „wynagrodzenie za 04 2022”

- lista płac „NAGRODA ŚWIĄTECZNA” [] zł brutto, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 11.04.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „Nagroda”

e) Maj 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.06.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „Wynagrodzenie za 05 2022”

f) Czerwiec 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.07.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „Wynagrodzenie za 06 2022”

g) Lipiec 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.08.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „Wynagrodzenie za 07 2022”

h) Sierpień 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [] zł brutto, dodatek stażowy [] zł brutto, zasiłek chorobowy rozliczony w bieżącym okresie [] zł, przelew [] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 02.09.2022r., kwoty [] zł, tytuł transakcji: „Wynagrodzenie za 08 2022”

i) Wrzesień 2022r. – wynagrodzenie zasadnicze [redacted] zł brutto, dodatek stażowy [redacted] zł brutto, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 04.10.2022r., kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „Wynagrodzenie za 09 2022”

- Lista płac z naliczonym ekwiwalentem za urlop w kwocie [redacted] zł brutto, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 28.09.2022r. kwoty [redacted] zł na rzecz [redacted], w tytule przelewu podano: „ekwiwalent za urlop”.

Listy płac [redacted] za okres od stycznia 2019r. do września 2022r., potwierdzenie przelewu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przez [redacted] stanowią Zał. nr 16 do protokołu kontroli.

- Lista ZFŚS wrzesień 2022r. – wczasy pod gruszą nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 09.09.2022r. kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „ZFŚS – Wczasy pod gruszą”

- Lista ZFŚS grudzień 2020r. – świadczenie socjalne nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 22.12.2020r. kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „ZFŚS – Pomoc świąteczna”

- Lista ZFŚS sierpień 2020r. – wczasy pod gruszą nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 03.09.2022r. kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „ZFŚS – Wczasy pod gruszą”

- Lista ZFŚS grudzień 2021r. – świadczenie socjalne nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 21.12.2021r. kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „ZFŚS – pomoc świąteczna 2021”

- Lista ZFŚS wrzesień 2021r. – wczasy pod gruszą nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 06.09.2021r. kwoty [redacted] zł, tytuł transakcji: „ZFŚS – Wczasy pod gruszą”

- Lista ZFŚS grudzień 2019r. – świadczenie socjalne nieopodatkowane [redacted] zł, wczasy pod gruszą nieopodatkowane [redacted] zł, przelew [redacted] zł, potwierdzenie przelewu z dnia 05.12.2019r., tytuł transakcji: „zfśś za grudzień 2019”

Ustalenia związane z czasem pracy.

W dniu 02.11.2022r. do kontroli okazano miesięczne karty ewidencji czasu pracy przykładowo wybranego pracownika [redacted] za okres od 2019r. do 2022r., z których wynika:

1) w styczniu 2019r. – zaewidencjonowano pracę przez 21 dni/168 godzin, oraz w dniu 28.01.2019r. nieobecność usprawiedliwioną płatną (8 godzin).

2) w lutym 2019r. – zaewidencjonowano pracę przez 6 dni/48 godzin, oraz urlop wypoczynkowy od 11.02.2019r. do 28.02.2019r. (14 dni/112 godzin)

3) w marcu 2019r. – zaewidencjonowano pracę przez 13 dni/104 godziny, oraz urlop wypoczynkowy od 01.03.2019r. do 11.03.2019r. (7 dni/56 godzin). Przy dniu 27.03.2019r. odręczny dopisek: „szkolenie”.

4) w kwietniu 2019r. – zaewidencjonowano pracę przez 20 dni/160 godzin, oraz w dniu 12.04.2019r. nieobecność usprawiedliwioną płatną (8 godzin).

5) w maju 2019r. – zaewidencjonowano pracę przez 14 dni/112 godzin, w dniu 17.05.2019r. nieobecność usprawiedliwioną płatną (8 godzin), oraz od 24.05.2019r. do 31.05.2019r. „choroba”

6) w czerwcu 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.06.2019r. do 30.06.2019r.

7) w lipcu 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.07.2019r. do 31.07.2019r.

8) w sierpniu 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.08.2019r. do 31.08.2019r.

9) we wrześniu 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.09.2019r. do 30.09.2019r.

10) w październiku 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.10.2019r. do 11.10.2019r. oraz od 14.10.2019r. do 31.10.2019r. urlop wypoczynkowy (14 dni/112 godzin)

11) w listopadzie 2019r. – zaewidencjonowano od 04.11.2019r. do 14.11.2019r. (8 dni/64 godziny) urlop wypoczynkowy oraz „choroba” od 15.11.2019r. do 30.11.2019r.

12) w grudniu 2019r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.12.2019r. do 31.12.2019r.

Z miesięcznych kart ewidencji casu pracy w 2020r. wynika, że pracownik [redacted]

1) w styczniu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.01.2020r. do 31.01.2020r.

2) w lutym 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.02.2020r. do 29.02.2020r.

3) w marcu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.03.2020r. do 13.03.2020r. oraz od 16.03.2020r. do 31.03.2020r. urlop wypoczynkowy (12 dni/96 godzin)

- 4) w kwietniu 2020r. – zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy od 01.04.2020r. do 30.04.2020r. (21 dni/168 godzin)
- 5) w maju 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 04.05.2020r. do 30.05.2020r.
- 6) w czerwcu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.06.2020r. do 30.06.2020r.
- 7) w lipcu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.07.2020r. do 31.07.2020r.
- 8) w sierpniu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 03.08.2020r. do 31.08.2020r.
- 9) we wrześniu 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.09.2020r. do 30.09.2020r.
- 10) w październiku 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.10.2020r. do 31.10.2020r.
- 11) w listopadzie 2020r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.11.2020r. do 04.11.2020r., nieobecność usprawiedliwiona niepłatna od 05.11.2020r. do 30.11.2020r.
- 12) w grudniu 2020r. – zaewidencjonowano nieobecność usprawiedliwioną niepłatną od 01.12.2020r. do 23.12.2020r. oraz od 28.12.2020r. do 31.12.2020r. urlop wypoczynkowy (4 dni/32 godziny).

Z miesięcznych kart ewidencji czasu pracy w 2021r. wynika, że pracownik [REDAKTOR]

- 1) w styczniu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 04.01.2021r. do 08.01.2021r. oraz nieobecność usprawiedliwioną niepłatną od 11.01.2021r. do 29.01.2021r.
- 2) w lutym 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.02.2021r. do 28.02.2021r.
- 3) w marcu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.03.2021r. do 31.03.2021r.
- 4) w kwietniu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.04.2021r. do 30.04.2021r.
- 5) w maju 2021r. – zaewidencjonowano od 05.05.2021r. do 14.05.2021r. urlop wypoczynkowy (8 dni/64 godziny) oraz „choroba” od 17.05.2021r. do 31.05.2021r.
- 6) w czerwcu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.06.2021r. do 30.06.2021r.
- 7) w lipcu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.07.2021r. do 31.07.2021r.
- 8) w sierpniu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.08.2021r. do 31.08.2021r.
- 9) we wrześniu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.09.2021r. do 30.09.2021r.
- 10) w październiku 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.10.2021r. do 31.10.2021r.
- 11) w listopadzie 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.11.2021r. do 10.11.2021r. oraz urlop wypoczynkowy od 12.11.2021r. do 30.11.2021r. (13 dni/104 godziny)
- 12) w grudniu 2021r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.12.2021r. do 04.12.2021r. oraz nieobecność usprawiedliwioną niepłatną od 06.12.2021r. do 31.12.2021r.

Z miesięcznych kart ewidencji czasu pracy w 2022r. wynika, że pracownik [REDAKTOR]

- 1) w styczniu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.01.2022r. do 31.01.2022r.
 - 2) w lutym 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.02.2022r. do 28.02.2022r.
 - 3) w marcu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.03.2022r. do 31.03.2022r.
 - 4) w kwietniu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.04.2022r. do 30.04.2022r.
 - 5) w maju 2022r. – zaewidencjonowano od 01.05.2022r. do 31.05.2022r. urlop wypoczynkowy
 - 6) w czerwcu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.06.2022r. do 30.06.2022r.
 - 7) w lipcu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.07.2022r. do 31.07.2022r.
 - 8) w sierpniu 2022r. – zaewidencjonowano „choroba” od 01.08.2022r. do 29.08.2022r. oraz urlop wypoczynkowy od 30.08.2022r. do 31.08.2022r. (2 dni/16 godzin)
 - 9) we wrześniu 2022r. – zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy od 01.09.2022r. do 20.08.2022r. (14 dni/112 godzin) oraz 8 godzin w dniu 21.09.2022r. (rozwiązanie stosunku pracy)
- Miesięczne ewidencje czasu pracy [REDAKTOR] od stycznia 2019r. do września 2022r. stanowią Zał. nr 17 do protokołu kontroli.

W dniu 15.11.2022r. do kontroli przedstawiono „Plan urlopów na rok 2019” dla [REDAKTOR] z którego wynika, że [REDAKTOR] miał 22 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018r. oraz 26 dni urlopu wypoczynkowego w 2019r. (łącznie 48 dni). Z planu urlopów na 2019r. wynika, że były pracownik [REDAKTOR] zaplanował urlop wypoczynkowy w 2019r. w nw. okresach obejmujących łącznie 48 dni:

- od 15.04.2019r. do 19.04.2019r.
- od 20.05.2019r. do 24.05.2019r.
- od 17.06.2019r. do 28.06.2019r.,
- od 15.07.2019r. do 26.07.2019r.
- od 02.09.2019r. do 13.09.2019r.
- od 28.10.2019r. do 08.11.2019r.

Do kontroli okazano:

- wniosek urlopowy z dnia 09.03.2020r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego od „16.03 do dnia 30.04.20 włącznie tj. 33 dni roboczych, za rok „2019/20”
 - wniosek urlopowy z dnia 20.12.2020r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2020 rok, od dnia 28.12.2020r. do 08.01.2021r., 9 dni roboczych, za 2020r.
 - wniosek o urlop wypoczynkowy od 05.05.2021r. do 16.05.2021r.
 - wniosek o urlop wypoczynkowy od 12.11.2021r. do 30.11.2021r.
 - wniosek urlopowy z dnia 07.10.2019r. o urlop wypoczynkowy od 14.10.2019r. do 14.11.2019r., 22 dni roboczych, za 2018 r.
 - wniosek od 05.05.2021r. do 19.05.2021r. za 2020r.
 - wniosek z dnia 05.11.2019r. o urlop wypoczynkowy od 15.11.2019r. do 29.11.2019r.
- Plan urlopów na 2019r. z wnioskami o urlop wypoczynkowy [redacted] stanowią Zał. nr 18 do protokołu kontroli.

W dniu 16.11.2022r. [redacted] - Dyrektor PORD w Gdańsku na okoliczność podwyżek wynagrodzeń pracowników w maju 2019r. złożył pismo, stanowiące Zał. nr 19 do protokołu kontroli o treści: „Oświadczam, że zróżnicowana podwyżka wynagrodzeń (w maju 2019r), była następstwem rozpoczętego procesu wyrównania wynagrodzeń zasadniczych u pracowników PORD w Gdańsku pracujących na tych samych stanowiskach.

- Na miesięcznych kartach ewidencji czasu pracy pracownika [redacted] za luty 2019r. zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy od 11.02.2019r. do 28.02.2019r., a na karcie ewidencji czasu pracy za marzec 2019r. zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy od 01.03.2019r. do 11.03.2019r. (łącznie 21 dni). [redacted] specjalista ds. kadr i płac na powyższą okoliczność złożyła wyjaśnienie: „(...) poniższe załączniki dotyczą urlopu szkoleniowego w dniach 11.02.2019-11.03.2019 tj. 21 dni roboczych, który w systemie kadrowo-płacowym został wpisany w karcie ewidencji czasu pracy w rubrykę urlop wypoczynkowy mimo, że na kalendarzu pracownika jest oznaczone zdarzenie - urlop szkoleniowy. Urlop ten nie pomniejszył puli urlopu wypoczynkowego”. Na potwierdzenie powyższego okazano:
 - „Wniosek o urlop szkoleniowy” [redacted] z dnia 29.01.2019r. o udzielenie urlopu szkoleniowego od 11.02.2019r. do 11.03.2019r., tj. 21 dni roboczych. Na wniosku podpis pracownika i pracodawcy.
 - karty ewidencji czasu pracy [redacted] za luty 2019r. i marzec 2019r. na których zaewidencjonowano urlop wypoczynkowy od 11.02.2019r. do 28.02.2019r. oraz od 01.03.2019r. do 11.03.2019r. z odrębnym dopiskiem o „urlopie szkoleniowym na wniosek z dnia 29.01.2019”
 - kalendarz pracownika [redacted] dot. lutego 2019r. i marca 2019r. z naniesionymi „urlopami szkoleniowymi” od 11.02.2019r. do 28.02.2019r. i od 01.03.2019r. do 11.03.2019r.
- Wiadomość mailowa z dnia 17.11.2022r. i [redacted] specjalisty ds. kadr i płac z załącznikami: wnioskiem o urlop szkoleniowy, kartami ewidencjami czasu pracy, kalendarzem pracownika stanowią Zał. nr 20 do protokołu kontroli.

W związku z porozumieniem pomiędzy organizacjami związkowymi a pracodawcą w dniu 22.05.2019r. do kontroli w dniu 17.11.2022r. przedłożono sposób naliczenia podwyżek przyznaných dla przykładowo wybranych byłych pracowników: [redacted]

Na powyższa okoliczność wyjaśnienia złożyła [redacted] specjalista ds. kadrowo-płacowych: „W załączeniu przesyłam wyliczenia dotyczące wyrównań wynagrodzeń trzech osób. Kwota wyrównania wynagrodzenia jest uzależniona od tego czy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim i jak długo. Podczas niezdolności do pracy należne jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy, na który nie ma wpływu podwyżka wynagrodzenia, jeśli pomiędzy niezdolnościami do pracy nie wystąpiła przerwa 3 miesięcy kalendarzowych (stan prawny do końca 2021r., od 2022r. przerwa 1 miesiąc kalendarzowy). Podczas niezdolności do pracy wypłacany jest dodatek stażowy w pełnej wysokości, dlatego u wszystkich osób został on przeliczony”. Wiadomość mailowa [redacted] specjalisty ds. kadrowo-płacowych z dnia 17.11.2022r. ze sposobami naliczenia podwyżek wynagrodzeń stanowią Zał. nr 21 do protokołu kontroli.

W dniu 17.11.2022r. do kontroli okazano przykładowe odrzucone wnioski o urlopy wypoczynkowe: [redacted] z dnia 13.06.2022r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniu 13.07.2022r. (wniosek odrzucony z uwagi na zaplanowane egzaminy); [redacted] z dnia 29.08.2022r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego od 03.09.2022r. do 05.09.2022r. (wniosek odrzucony z powodu zaplanowania urlopu od 01.09.2022r. zgodnie z planem urlopów); [redacted] wniosek z dnia 31.01.2022r. o urlop wypoczynkowy od 28.02.2022r. do 01.03.2022r. (wniosek odrzucony; wnioski urlopowe na luty można było składać do 05.01.2022). Przykładowo wybrane do kontroli odrzucone wnioski o urlopy wypoczynkowe pracowników stanowią Zał. nr 22 do protokołu kontroli.

W obowiązującym w zakładzie Regulaminie pracy z dnia 04.09.2020r., stanowiącym Zał. nr 23 do protokołu kontroli, odnośnie urlopów wypoczynkowych zawarto m.in. nw. zapisy: Na uzasadniony wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (§ 28 ust. 2). Pracownik winien wykorzystać przysługujący mu w danym roku urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów sporządzonym przez pracodawcę do dnia 31 marca roku, w którym urlop będzie udzielany. Plan urlopów tworzy pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową na podstawie wniosków pracowników z uwzględnieniem konieczności zapewnienia prawidłowego toku pracy (§ 29 ust. 1). Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na umotywowany wniosek pracownika, lub w razie uzasadnionej potrzeby pracodawcy (§ 29 ust. 2). Urlopu niewykorzystanego w ustalonym terminie pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego (§ 29 ust. 3). W regulaminie pracy brak zapisów odnośnie terminów składania wniosków o urlopy wypoczynkowe.

W związku z odrzuconym wnioskiem o urlop wypoczynkowy [redacted] - [redacted] ustalono, na podstawie informacji otrzymanej od [redacted] specjalisty ds. kadr i płac, że: „w PORD funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania Jakością i Bezpieczeństwem Informacji (od 2011r.) który składa się z procesów. Jednym z procesów jest proces egzaminowania, w którym obowiązują 3 procedury i jedna instrukcja. Procedura P1-PR2 Procedura prowadzenia egzaminów zawiera pkt. 5.2. Przygotowanie ramowego planu egzaminów, gdzie jest zapis: "Do 5-ego każdego miesiąca Egzaminatorzy składają do Kierownika BOE/GD wnioski urlopowe na następny miesiąc". Na potwierdzenie czego okazano do kontroli ww. Procedurę, gdzie na 4 stronie (pkt 5.2) zawarto zapis dotyczący składania przez egzaminatorów wniosków o urlop wypoczynkowy na następny miesiąc do 5-ego każdego miesiąca. Wiadomość mailowa z dnia 17.11.2022r. i [redacted] specjalisty ds. kadr i płac z informacją o funkcjonowaniu w zakładzie Procedury P1-PR2 wraz ze skanem tego dokumentu stanowią Zał. nr 24 do protokołu kontroli.

3. W czasie kontroli wydano:

- a/ decyzji ustnych: .
- b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(*) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

W dniu 18.10.2022r. w Pomorskim Ośrodku Ruchu Drogowego w Gdańsku, ul. Równa 19/21, sprawdzono tożsamość [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku.

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

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

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

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(*) załączników: 24, stanowiących składową część

protokołu:

- Załącznik nr 1. Oświadczenie [redacted] Dyrektora PORD w Gdańsku z wyciągiem protokołu kontroli pracodawcy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- Załącznik nr 2. Pismo Dyrektora PORD z dnia 02.11.2022r., wiadomość mailowa z dnia 16.06.2020r., pismo z dnia 09.05.2019r.
- Załącznik nr 3. Pismo z dnia 08.11.2022r. z wiadomościami mailowymi z dnia 23.03.2021r. i 31.03.2021r.
- Załącznik nr 4. Umowy o pracę z dnia 29.08.2003r. i 27.11.2003r.
- Załącznik nr 5. Pismo Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 08.11.2022r. z załącznikami.
- Załącznik nr 6. Pismo Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 14.11.2022r.
- Załącznik nr 7. Wniosek o urlop wypoczynkowy, pismo Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 12.11.2019r.
- Załącznik nr 8. Korespondencja między pracodawcą a [redacted]
- Załącznik nr 9. Rozwiązanie umowy o pracę z kopią koperty.
- Załącznik nr 10. Świadectwo pracy wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru.
- Załącznik nr 11. Pismo pracodawcy z dnia 27.09.2022r. z potwierdzeniem odbioru.
- Załącznik nr 12. Zawiadomienie z dnia 14.09.2022r. z mailem z dnia 14.09.2022r.
- Załącznik nr 13. Protokół przesłuchania [redacted] w charakterze świadka.
- Załącznik nr 14. Zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dnia 10.06.2020r., kopia koperty, pismo z dnia 16.06.2020r., zawiadomienie o przesyłce poleconej, wyciąg z dziennika korespondencyjnego.
- Załącznik nr 15. Regulamin wynagradzania pracowników PORD w Gdańsku z dnia 05.07.2017r.
- Załącznik nr 16. Listy płac za okres od stycznia 2019r. do września 2022r., potwierdzenie przelewu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
- Załącznik nr 17. Miesięczne ewidencje czasu pracy.
- Załącznik nr 18. Plan urlopów na 2019r. z wnioskami o urlop wypoczynkowy.
- Załącznik nr 19. Pismo Dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 16.11.2022r.
- Załącznik nr 20. Wiadomość mailowa z dnia 17.11.2022r. [redacted] specjalisty ds. kadr i płac z załącznikami: wnioskiem o urlop szkoleniowy, kartami ewidencjami czasu pracy, kalendarzem pracownika.
- Załącznik nr 21. Wiadomość mailowa [redacted] specjalisty ds. kadrowo-płacowych z dnia 17.11.2022r. z załącznikami.
- Załącznik nr 22. Przykładowo wybrane odrzucone wnioski o urlopy wypoczynkowe pracowników.
- Załącznik nr 23. Regulamin pracy z dnia 04.09.2020r.
- Załącznik nr 24. Wiadomość mailowa z dnia 17.11.2022r. [redacted] specjalisty ds. kadr i płac z informacją o funkcjonowaniu w zakładzie Procedury P-PRZ wraz z dokumentem.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

[redacted] - specjalisty ds. kadr i płac oraz [redacted] - specjalisty ds. kadr i płac.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

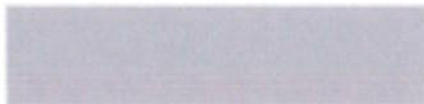
10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.





Gdańsk, dnia 17.11.2022

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

W dniu 17.11.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.



.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)
Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione^(**)
do dnia 24.11.2022 17.11.2022
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....



W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

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

.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

☐ – odpowiednią pozycję zaznaczyć
☐ – niepotrzebnie skreślić
[AM]