

Nr rej. 030181-53-K003-Pt/22

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(\*)  przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(\*)  innego podmiotu(\*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy(\*)  przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(\*)

REGON: 191675149

NIP: 5882417933

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 2019 r. poz. 1251)

**nadinspektor pracy - Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**Starostwo Powiatowe w Wejherowie**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**84-200 Wejherowo, ul. 3 Maja 4**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

**Gabriela Lisius**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Starosta**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(\*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.01.1999;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.12.2014

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

18,25,26,27,28.01.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 230, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 229, w tym kobiet: 176, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 22,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 22.05.2002

AK

45

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 Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona została w Starostwie Powiatowym w Wejherowie 22.05.2002 r. Z uwagi na upływ czasu nie sprawdzono sposobu realizacji środków prawnych wydanych przez organ kontroli.

Na podstawie okazanej w dniu 18.01.2022 r. książki kontroli ustalono, iż od 23 do 25.06.2021 r. w Starostwie Powiatowym w Wejherowie przeprowadzona została kontrola Państwowej Straży Pożarnej w Wejherowie, w wyniku której Komendant Powiatowy Państwowej Straży Pożarnej w Wejherowie wydał decyzję nr 21/2021, znak.: PZ.5585.19.4.2021.AZ z dn. 22.07.2021 r., o treści: „Zapewnić i wdrożyć instrukcję bezpieczeństwa pożarowego dla pomieszczeń o kubaturze 1323,01m archiwum zakładowego Starostwa Powiatowego w Wejherowie z zlokalizowanych w Wejherowie przy ul. I Brygady Pancerniej Wojska Polskiego 80”, z terminem wykonania 30.09.2021 r. (zmienionym na dzień 31.12.2021 r. decyzją ww. organu nr 34/2021 znak.: PZ.5585.19.5.2021.AF z dn. 19.10.2021 r.).

W dn. 18.01.2022 r. przedstawiono dokumentację potwierdzającą wykonanie decyzji.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Cel kontroli: Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, a także dotyczących stosunku pracy, prawidłowości powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz urlopów wypoczynkowych.

### 2.1. Nadzór i kontrola stanu bhp:

- W dniu 18.01.2022 r. ustalono, że pracodawca utworzył w zakładzie pracy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. zatrudnił I \_\_\_\_\_ na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 28.03.2019 r. do 27.09.2019 r., a następnie od 28.09.2019 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na ¼ etatu, na stanowisku głównego specjalisty ds. bhp.

\_\_\_\_\_ uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku w dn. 27.03.2019 r. – z datą ważności do 27.03.2022 r.

Ww. ukończyła szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby, potwierdzone zaświadczeniem z dn. 15.05.2017 r. wydanym przez Biuro BHP „FAST” s.c. z siedzibą w Sopocie.

- Pani \_\_\_\_\_, główny specjalista ds. bhp, w dn. 24.01.2021 r. sporządziła i przedstawiła pracodawcy, okresową analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy z wnioskami dotyczącymi poprawy stanu bhp. Do dnia zakończenia czynności kontrolnych nie sporządzono kolejnej analizy w powyższym zakresie.
- W Starostwie Powiatowym w Wejherowie przeprowadzono konsultację, z przedstawicielami pracowników, niektórych działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, o których mowa w art. 237<sup>1a</sup> kodeksu pracy, jednakże procedura konsultacji nie była zgodna z obowiązującymi przepisami. Powyższe ustalono na podstawie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego (opis w pkt. 2.2. protokołu kontroli) oraz dokumentacji dotyczącej ustalania zasad przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (opis w pkt. 2.3.1. protokołu kontroli).

MP

05

## 2.2. Przestrzeganie nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii:

- W trakcie kontroli przeprowadzonej w dn. 18.01.2022 r. w miejscu świadczenia pracy w Starostwie Powiatowym w Wejherowie stwierdzono, że:
  - na sprawdzanych stanowiskach pracy zapewniono ich organizację z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy;
  - przy wejściu do urzędu zamontowano pojemnik z płynem do dezynfekcji rąk dla pracowników i petentów urzędu a także zapewniono jednorazowe maseczki chirurgiczne.
- W Starostwie Powiatowym w Wejherowie wydane zostały odrębne wytyczne i procedury, mające na celu zapewnienie osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii, wynikające z:
  - Zarządzenia Nr 1/2022 Starosty Wejherowskiego z dnia 3 stycznia 2022 r. w sprawie obowiązku noszenia maseczek przez pracowników Starostwa w ramach działań ochrony biernej związanych z epidemią;
 

Zgodnie z § 1 zarządzenia, na okres od 03.01.2022 r. do 31.01.2022 r. wprowadzono obowiązek noszenia przez wszystkich pracowników Starostwa maseczek zakrywających nos i usta w przestrzeniach wspólnych budynku Starostwa (winda, schody, hole, korytarze), a także podczas obecności w innych pomieszczeniach biurowych oraz podczas kontaktów z interesantami zewnętrznymi; w trakcie kontroli w dn. 18.01.2022 r. stwierdzono, iż nałożony na pracowników obowiązek był realizowany.
  - Zarządzenia Nr 83/2021 Starosty Wejherowskiego z dnia 30 sierpnia 2021 r. w sprawie wykonywania pracy zdalnej. Ustalono, iż na dzień 27.01.2022 r. pracę zdalną wykonywało 11 pracowników.
- W dniu 26.01.2022 r. okazano do kontroli ocenę ryzyka zawodowego, w związku z narażeniem pracowników na wirus SARS-CoV-2 wywołujący COVID-19 z dn. 21.05.2020 r. Niniejsza ocena ryzyka zawodowego jest dodatkową informacją do obowiązujących w zakładzie pracy ocen ryzyka na stanowiskach pracy. Określono środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Do oceny ryzyka zawodowego dołączono „*Procedury postępowania w walce z COVID-19 (koronawirusem).*”

Ww. ocena ryzyka zawodowego, sporządzona została przez zespół, w skład którego wchodził:

inspektor

główny specjalista ds. bhp

Okazano Zarządzenie nr 68/2020

Starosty Wejherowskiego z dn. 21.05.2020 r. w sprawie powołania zespołu do oceny ryzyka zawodowego (zał. nr 1 do protokołu z kontroli), w którym § 1 stanowi o powołaniu zespołu w wyżej przytoczonym składzie. Zadania zespołu określono w § 2 ww. zarządzenia. Członkowie zespołu nie zostali wybrani przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Brak konsultacji oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o tym ryzyku z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Ustalono, iż pracownicy potwierdzili zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego, w związku z narażeniem pracowników na wirus SARS-CoV-2 wywołujący COVID-19 z dn. 21.05.2020 r., na zbiorczej liście. W aktach osobowych pracowników brak potwierdzenia poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym w narażeniu na czynnik biologiczny koronawirusa oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Przykładowa lista z podpisami pracowników i stażystów stanowi zał. nr 2 do protokołu z kontroli.

OPK

2

### 2.3. Stosunek pracy:

#### 2.3.1. Regulamin pracy (art. 42 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych)

- W dniu 18.01.2022 r. przedłożono do kontroli regulamin pracy Starostwa Powiatowego w Wejherowie, wprowadzony Zarządzeniem Nr 31/2019 Starosty Wejherowskiego z dnia 15 marca 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Starostwa Powiatowego w Wejherowie.

Analiza treści ww. regulaminu pracy wykazała co następuje:

1). W § 16 ust. 3 i ust. 4 ustalono:

*„3. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.*

*4. Ograniczenie przewidziane w ust. 3 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.”*

2). W § 17 ust. 8 i ust. 10 ustalono:

*„8. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje wg jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych powinno nastąpić najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego. W przypadku udzielenia dnia wolnego od pracy pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. (...)*

*10. Ustala się trzymiesięczny okres rozliczeniowy (styczeń-marzec, kwiecień-czerwiec, lipiec-wrzesień, październik-grudzień.”*

3). W § 42 ust. 1 i 2 postanowiono:

*„1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami i premiami oraz wynagrodzenie za dni niezdolności do pracy lub zasiłki chorobowe płatne jest co miesiąc z dołu najpóźniej ostatniego dnia miesiąca.*

*2. Wynagrodzenie za godziny nocne jest wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca, natomiast za godziny nadliczbowe najpóźniej do 10 dnia miesiąca po zakończonym okresie rozliczeniowym.”*

Nie ustalono miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia. Kontrola wykazała, że odnośnie formy wypłaty wynagrodzenia, w § 43 regulaminu pracy ustalono wyłącznie: *„Wynagrodzenie pracownika przekazywane jest na wskazane przez pracownika konto bankowe.”*

Brak informacji, iż wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Zgodnie z pisemnym oświadczeniem inspektora

ln. 28.01.2022 r. (**zał. nr 3** do protokołu z kontroli), *„(...) w wszyscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie na wskazane konto bankowe.”*

4). W § 39 ust. 1 wskazano:

*„1. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią uregulowany jest w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796). Przepisy rozporządzenia są*

*odpowiednio przestrzegane i stosowane w stosunku do zatrudnionych w starostwie pracownic-kobiet."*

W regulaminie pracy nie ustalono wykazu prac wzbronionych kobietom, z uwzględnieniem m.in. prac szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

5) W zakresie obowiązku ustalenia w regulaminie pracy wyposażenia pracowników w odzież i obuwiu robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, w § 37 ust. 1 – ust. 4 zawarte zostały ogólne postanowienia o treści:

*"1. Pracownikom przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwiu robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy na zasadach określonych odrębnym Zarządzeniem Starosty.*

*2. Za pranie odzieży roboczej pracownik otrzymuje odpowiedni ekwiwalent pieniężny.*

*3. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy zgodnie z zakładową tabelą norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego.*

*4. Pracownikom przydzielane są środki higieny osobistej w ilości i na zasadach ustalonych w zakładowej tabeli norm przydziału środków higieny osobistej."*

- W dniu 27.01.2022 r. okazano do kontroli odrębne Zarządzenie Nr 7/2022 Starosty Wejherowskiego z dn. 12.01.2022 r. w sprawie ustalenia wykazu stanowisk pracy, zasad i norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwiu roboczego pracownikom Starostwa Powiatowego w Wejherowie oraz środków czystości dla stanowisk pomocniczych i obsługi, które weszło w życie od 01.01.2022 r. § 4 stanowi, iż „Zarządzenie zostaje wydane w porozumieniu z przedstawicielem załogi.” Skonsultowanie z przedstawicielem pracowników potwierdziła Pani

### 2.3.2. Regulamin wynagradzania (art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych)

- W dniu 18.01.2022 r. przedłożono do kontroli Zarządzenie Nr 123/2021 Starosty Wejherowskiego z dnia 17 listopada 2021 r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania w Starostwie Powiatowym w Wejherowie, w którym określono dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania i dodatku funkcyjnego.
- Zgodnie z § 7 regulaminu wynagradzania:

*„Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>b</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy."*

Powyższe niezgodne jest z postanowieniem § 17 ust. 9 regulaminu pracy, zgodnie z którym: „Ustala się porę nocną w godz. 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów."

W dniu 28.01.2022 r., na podstawie pisemnego oświadczenia inspektora ustalono, że „(...) dodatki za pracę w porze nocnej otrzymuje 4 pracowników zatrudnionych

w Wydziale Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego. Dodatki za pracę w porze nocnej wypłacane są w wysokości 20% najniższego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej". Wynagrodzenie zasadnicze ww. pracowników nie przekraczało kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, w danym roku kalendarzowym, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2.3.3. Inne zarządzenia przekazane pracownikom do zapoznania się i potwierdzenia w formie oświadczenia załączonego do akt osobowych:

W trakcie kontroli okazano:

- Zarządzenie Nr 61/2019 Starosty Wejherowskiego z dn. 11.06.2019 r. w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej w Starostwie Powiatowym w Wejherowie – wydane na podstawie art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Ww. zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania. Pracownicy potwierdzili na piśmie zapoznanie się z Wewnętrzną Procedurą Antymobbingową. Stosowne oświadczenia złożono do akt osobowych pracowników (powyższy obowiązek wynikał z § 8 ust. 1 ww. zarządzenia);
- Zarządzenie Nr 144/2021 Starosty Wejherowskiego z dn. 29.12.2021 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki pracowników samorządowych Starostwa Powiatowego w Wejherowie – wydane na podstawie art. 34 ust. 1 i 35 ust. 2 ustawy z dnia 05.06.1998 r. o samorządzie powiatowym (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 926) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Wejherowie. Ww. zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania. W okresie prowadzonej kontroli, pracodawca był w trakcie zbierania od pracowników pisemnych potwierdzeń o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki pracowników samorządowych. Zgodnie z oświadczeniem inspektora stosowne oświadczenia złożone zostaną do akt osobowych pracowników (powyższy obowiązek wynika z § 13 ust. 1 i ust. 2 ww. zarządzenia).

2.3.4. Udostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (art. 94<sup>1</sup> Kp)

W dniu 28.01.2022 r. ustalono, że pracodawca nie udostępnił pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy, jak również nie zapewnił pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u pracodawcy.

2.3.5. Przestrzeganie przepisów o zawieraniu umów o pracę, w tym potwierdzenie na piśmie, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy, rodzaju umowy o pracę i jej warunków:

- Ustalono, iż w okresie od 01.01.2022 r. do dnia rozpoczęcia niniejszej kontroli, pracodawca nawiązał stosunek pracy z 2 pracownikami, tj.:
  - 1). - z treści umowy o pracę wynika, iż umowa zawarta została w dn. 30.12.2021 r., na czas zastępstwa nieobecnego pracownika, w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; ww. zatrudniona została na stanowisku podinspektora w Wydziale Budownictwa i Nieruchomości – Referat Gospodarki Nieruchomości, od dn. 01.01.2022 r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

W pkt. 2 umowy o pracę, jako informację, o której mowa w art. 29 § 1 (1) KP o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę, wpisano: „Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy: **umowa zawarta na czas zastępstwa**

**nieobecnego pracownika – Pani** **w Wydziale  
Budownictwa i Nieruchomości w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności  
w pracy.**

Na umowie o pracę, obok podpisu pracownika, widnieje data potwierdzająca termin otrzymania przez pracownika pisemnej umowy o pracę „03.01.2022 r.” (pierwszy dzień pracy pracownika).

- 2). – z treści umowy o pracę wynika, iż umowa zawarta została w dn. 30.12.2021 r., na czas określony od dn. 01.01.2022 r. do 30.06.2022 r.; ww. zatrudniona została na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Edukacji, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na umowie o pracę, obok podpisu pracownika, widnieje data potwierdzająca termin otrzymania przez pracownika pisemnej umowy o pracę „03.01.2022 r.” (pierwszy dzień pracy pracownika).

2.3.6. Udzielenie pracownikowi pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 Kp):

- Pracodawca poinformował oraz I  
nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o niektórych warunkach zatrudnienia, wymienionych w art. 29 § 3 kodeksu pracy. W treści pisemnej informacji określono niektóre warunki zatrudnienia, w sposób nieprecyzyjny, tj. przykładowo w informacji przekazanej w dn. 03.01.2022 r.  
wpisano:
  - w pkt. 2: „**Dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy w Starostwie Powiatowym w Wejherowie wynosi odpowiednio:**
    - 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo”;
  - w pkt. 4 „**Wypłata wynagrodzenia przysługującego na podstawie zawartej umowy o pracę następuje najpóźniej ostatniego dnia każdego miesiąca na wskazane przez pracownika konto**”;
  - w pkt. 5: „**Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony i nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:**
    - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
    - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
    - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata”.
  - w pkt. 6: „**Wymiar urlopu wypoczynkowego – wynosi 20 dni jeżeli pracownik zatrudniony jest krócej niż 10 lat i 26 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.**  
Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres nauki.  
Urlop wykorzysta Pani proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Starostwie Powiatowym.”

Kopia przykładowej informacji o warunkach zatrudnienia, wydanej stanowi **zał. nr 4** do protokołu z kontroli.

### 2.3.7. Przestrzeganie przepisów o wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia:

- Ustalono, iż pracodawca w 2021 r. nie wypowiedział umowy o pracę żadnemu pracownikowi.

W jednym przypadku doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, bez okresu wypowiedzenia. Powyższe dotyczy pracownika \_\_\_\_\_ i z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę, w dn. 26.07.2021 r., na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy.

W dniu 21.07.2021 r. wysłane zostało do pracownika oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1b kodeksu pracy. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zawarł pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Oświadczenie zostało doręczone pracownikowi w dn. 26.07.2021 r.

W dn. 29.07.2021 r. pracownikowi wystawiono świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 12.01.2009 r. do 26.07.2021 r. W pkt. 4.a) świadectwa pracy wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b KP”. Na okazanym do kontroli świadectwie pracy z dn. 29.07.2021 r. (zał. nr 5 do protokołu kontroli), pracownik potwierdził jego odbiór poprzez złożenie podpisu opatrzonego datą „03.08.21 r.” Następnie, skorygowane świadectwo pracy, wysłane zostało pracownikowi za pośrednictwem poczty w dn. 11.08.2021 r. i doręczone 26.08.2021 r.

### 2.4. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- Przedstawiono do kontroli wymagane karty szkolenia wstępnego pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj.:
  - \_\_\_\_\_ (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) – potwierdzono odbycie w dn. 03.01.2022 r.: instruktażu ogólnego, przeprowadzonego przez głównego specjalistę ds. BHP \_\_\_\_\_ oraz instruktażu stanowiskowego, przeprowadzonego przez Naczelnika Wydziału \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_ (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) – potwierdzono odbycie w dn. 03.01.2022 r.: instruktażu ogólnego, przeprowadzonego przez głównego specjalistę ds. BHP \_\_\_\_\_ oraz instruktażu stanowiskowego, przeprowadzonego przez Naczelnika Wydziału \_\_\_\_\_
- Opracowany został program szkoleń pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w formie instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

### 2.5. Profilaktyczne badania lekarskie:

- Przedstawiono do kontroli wymagane orzeczenia lekarskie następujących pracowników:
  - \_\_\_\_\_ (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) - orzeczenie lekarskie uzyskała w dniu 22.12.2021 r., o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z datą ważności do 22.12.2024 r.;
  - \_\_\_\_\_ (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) - orzeczenie lekarskie uzyskała w dniu 03.01.2022 r., o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z datą ważności do 03.01.2025 r. Pierwszym dniem pracy pracownika był 03.01.2022 r.

MP

MP



## 2.6. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych:

- Na dzień 18.01.2022 r. w Starostwie Powiatowym w Wejherowie wyłącznie jedna osoba świadczyła pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Szczegółowej kontroli poddano prawidłowość zawarcia umowy cywilnoprawnej, ustalenie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, przedkładania stosownych informacji w tym zakresie oraz archiwizowania powyższych dokumentów, a także realizacji obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobie świadczącej pracę na podstawie umowy zlecenia, tj.:

Umowa zlecenia nr ZP.2151.29.2021, zawarta w dniu 17.08.2021 r. w Wejherowie pomiędzy Powiatem Wejherowskim – Starostwem Powiatowym Reprezentowanym przez Gabrielę Lisius – Starostę (Zleceniodawcą) i \_\_\_\_\_ (Zleceniobiorcą), na podstawie której: Zleceniobiorca zobowiązał się do sprzątania pomieszczeń archiwum Starostwa Powiatowego w Wejherowie znajdujących się w budynku Powiatowego Urzędu Pracy w Wejherowie (§ 1 ust. 1), w okresie od 02.09.2021 r. do 01.09.2022 r., w godzinach wyznaczonych przez Zleceniobiorcę, tj. 15 godzin w miesiącu (§ 2 ust.1).

Za wykonanie czynności wskazanych w umowie ustalono wynagrodzenie miesięczne w kwocie 375,00 zł brutto (§ 3 ust. 1), płatne w terminie do 10 dnia następnego miesiąca (§ 4 ust. 2).

Okazano do kontroli deklarację ZUS P ZZA, na podstawie której \_\_\_\_\_ zgłoszona została do ubezpieczenia zdrowotnego w dn. 03.09.2019 r. (w związku z poprzednio zawartą umową zlecenia).

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. oświadczeń Zleceniobiorcy w sprawie godzin pracy, list płac z tytułu umowy zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy październik – grudzień 2021 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Imię i nazwisko Zleceniobiorcy:					
Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Stawka za godz. pracy	Wynagrodz. netto	Data wypłaty
Październik 2021	15 godz.	5 625,00	375,00	4 218,75	26.10.2021
Listopad 2021	15 godz.	5 625,00	375,00	4 218,75	30.11.2021
Grudzień 2021	15 godz.	5 625,00	375,00	4 218,75	13.12.2021

## 2.7. Udzielanie urlopu wypoczynkowego:

2.7.1. Udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w którym pracownik nabył do niego prawo (art. 161 Kp) oraz udzielanie zaległego urlopu nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 Kp):

- Kontrola wykazała, że wg. stanu na dzień 01.01.2022 r., urlopu za 2021 r. nie wykorzystało 175 pracowników – zgodnie z wykazem stanowiącym zał. nr 6 do protokołu kontroli (karta 1 – 2).
- Ustalono, iż 6 pracownikom nie udzielono zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r., do 30 września 2021 r. Zaległość na dzień 18.01.2022 r., kształtowała się w sposób przedstawiony w niżej zamieszczonej tabeli:

Imię i nazwisko	Urlop wypoczynkowy pozostały do wykorzystania za rok 2020	
	liczba dni	przyczyna
	26	ciąża, urlop macierzyński, urlop rodzicielski
	26	ciąża, urlop macierzyński, urlop rodzicielski
	9	-
	1	ciąża, urlop macierzyński, urlop rodzicielski
	12	-
	11	ciąża, urlop macierzyński, urlop rodzicielski

- Ustalono, że dn. 02.12.2021 r., wystąpił na piśmie do Starosty Wejherowskiego Gabrieli Lisius, z prośbą o możliwość wykorzystania urlopu zaległego za 2020 r. (13 dni), w terminie:
  - 14.02.2022 r. – 25.02.2022 r. – 10 dni;
  - 09.03.2022 r. – 11.03.2022 r. – 3 dni.
 W piśmie wskazano przyczyny uzasadniające przesunięcie terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. Pani Gabriela Lisius wyraziła zgodę na wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r., w terminach wnioskowanych przez .

- Ponadto stwierdzono, że w dn. 02.12.2021 r., wystąpiła na piśmie do , z prośbą o możliwość wykorzystania urlopu zaległego za 2020 r. (11 dni), w terminie:
  - 13.01.2022 r. – 1 dzień,
  - 21.01.2022 r. – 1 dzień,
  - 31.01.2022 r. d 03.02.2022 r. – 4 dni;
  - 07.02.2022 r. do 11.02.2022 r. – 5 dni.
 W piśmie wskazano przyczyny uzasadniające przesunięcie terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego wyraził zgodę na wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r., w terminach wnioskowanych przez

Wnioski J o przesunięcie terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r. – stanowią zał. nr 7 do protokołu kontroli (karta 1 – 2).

- Kontrola dokumentacji urlopowej wykazała, że udzielono w 2021 roku urlopu wypoczynkowego, podzielonego na części, w taki sposób, że jedna część wypoczynku trwała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, tj.:
  - r. – korzystał z urlopu wypoczynkowego m.in. w okresie od 06 do 19.07.2021 r. – 10 dni (80 godz.; 14 kolejnych dni kalendarzowych);
  - r. – korzystała z urlopu wypoczynkowego m.in. w okresie od 27.07 do 16.08.2021 r. – 15 dni (120 godz.; 21 kolejnych dni kalendarzowych).

#### 2.7.2. Ekwiwalent za urlop (art. 171 Kp)

- Ustalono, że l z którą w dn. 26.07.2021 r. rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia, w sposób prawidłowo naliczono, w dn. 02.08.2021 r., ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wymiarze 31 dni (248 godz.), w tym za 15 dni urlopu zaległego za 2020 r. oraz 16 dni urlopu proporcjonalnego za okres pozostawania w zatrudnieniu w 2021 r., w łącznej kwocie zł brutto. Ekwiwalent został wypłacony na rachunek bankowy pracownika, w kwocie netto zł, w dn. 03.08.2021 r.

*M*

*dy*

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ---,

b/ poleceń: ---

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

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

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

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

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 2,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 10,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

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

Załącznik nr 1. Zarządzenie nr 68/2020 Starosty Wejherowskiego z dn. 21.05.2020 r. w sprawie powołania zespołu do oceny ryzyka zawodowego.

Załącznik nr 2. Przykładowa lista z podpisami pracowników i stażystów potwierdzająca zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego.

Załącznik nr 3. Pisemne oświadczenie inspektora dn. 28.01.2022 r.

Załącznik nr 4. Kopia przykładowej informacji o warunkach zatrudnienia, wydanej

Załącznik nr 5. Kopia świadectwa pracy z dn. 29.07.2021 r.

Załącznik nr 6. Wykaz pracowników, którzy nie wykorzystali urlopu wypoczynkowego za 2021 r. wg stanu na dzień 01.01.2022 r.

Załącznik nr 7. Wnioski przesunięcie terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Inspektora .

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

NADINSPEKTOR PRACY

*Agneszka Kraszevska-Godziatkowska*

AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIATKOWSKA

Na tym protokół zakończono.

Wejherowo, dnia 28.01.2022

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

*Ma*

W dniu 02.02.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

7 ul. Starosty  
M. J. J. - W. K.  
.....  
(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 ~~złożone wnioski~~/nie złożono wniosku. (\*)  
Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.  
Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione(\*\*)  
do dnia .....  
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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

~~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).(\*\*)~~

7 ul. Starosty  
M. J. J. - W. K.  
.....  
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR PRACY  
AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIĄTKOWSKA

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

Hejnowo, 02.02.2022 r.  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 030181-53-K003-Ws01/22



220128133739485030181

Starostwo Powiatowe w Wejherowie  
ul. 3 Maja 4  
84-200 Wejherowo

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 18,25,26,27,28.01.2022 r.

### wnoszę o:

1. Dokonanie konsultacji, z pracownikami lub ich przedstawicielami, oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku.

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>1a</sup> § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

2. Uzyskanie i włączenie do części "B" akt osobowych pracowników, pisemnych potwierdzeń poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, w związku z dokonaną w dn. 21.05.2020 r. aktualizacją oceny ryzyka, w zakresie narażenia pracowników na wirus SARS-CoV-2 wywołujący COVID-19 oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

**Podstawa prawna:**

- art. 226 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 3 pkt 2f) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

3. Dostosowanie postanowień regulaminu pracy, w zakresie sposobu rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych, do obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, stanowiących, że pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

- w zw. z art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zmianami z 2021 r. poz 1834),
4. Precyzyjne ustalenie w regulaminie pracy terminu wypłaty wynagrodzenia.
- Podstawa prawna:**
- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
5. Dostosowanie postanowień regulaminu pracy, w zakresie formy wypłaty wynagrodzenia, do obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, stanowiących, że wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
- Podstawa prawna:**
- art. 104<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
  - w zw. z art. 86 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
6. Ustalenie w regulaminie pracy wykazu prac wzbronionych kobietom, z uwzględnieniem prac szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.
- Podstawa prawna:**
- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
  - art. 176 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
7. Dokonanie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami uregulowań dotyczących przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
- Podstawa prawna:**
- art. 237<sup>11a</sup> § 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
8. Przestrzeganie obowiązku konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami, wybieranymi przez pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy, wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Podstawa prawna:**
- art. 237<sup>11a</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
  - art. 237<sup>13a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
9. Zapewnienie zgodności postanowień regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy, w zakresie uprawnień pracowników do dodatku za pracę w porze nocnej.
- Podstawa prawna:**
- art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zmianami z 2021 r. poz 1834),
  - art. 104<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
  - art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

10. Udostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Podstawa prawna:**

- art. 94<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

11. Wyeliminowanie z treści regulaminu pracy, niezgodnych z przepisami prawa postanowień § 16 ust. 4, który stanowi, że ograniczenie przewidziane w § 16 ust. 3, dotyczące obowiązujących norm czasu pracy, nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 4 ust. 1 pkt 1b i pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zmianami z 2021 r. poz 1834),
- art. 42 ust. 2 i ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zmianami z 2021 r. poz 1834),
- art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

12. Poinformowanie pracowników na piśmie, w sposób prawidłowy, o obowiązującej pracownika tygodniowej normie czasu pracy oraz częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę.

**Podstawa prawna:**

- art. 29 § 3 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- w zw. z § 16 ust. 3 i § 17 ust. 10 regulaminu pracy Starostwa Powiatowego w Wejherowie wprowadzonego Zarządzeniem Nr 31/2019 Starosty Wejherowskiego z dnia 15 marca 2019 roku,

13. Zindywidualizowanie informacji, przekazywanej pracownikom na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy, w zakresie wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego oraz obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, poprzez odniesienie się do sytuacji faktycznej i prawnej każdego pracownika.

**Podstawa prawna:**

- art. 29 § 3 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

14. Wyeliminowanie z pisemnych informacji, przekazywanych pracownikom na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy, nieprecyzyjnych informacji, z których wynika, że: "Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres nauki."

**Podstawa prawna:**

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- art. 155 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

15. Zamieszczanie w świadectwie pracy informacji dotyczącej trybu rozwiązania stosunku pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862),

16. Wydawanie pracownikom świadectwa pracy w dniu w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcia stosunku pracy, a jeżeli nie jest to możliwe w wyżej wskazanym terminie, przesyłanie świadectwa pracy za pośrednictwem poczty albo doręczenie go w inny sposób pracownikowi lub osobie prze z niego upoważnionej, w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

17. Przestrzeganie obowiązku udzielania pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

**Podstawa prawna:**

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

18. Niezwłoczne udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowych, do którego pracownik nabył prawo w 2020 roku.

**Podstawa prawna:**

- art. 161 i 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

19. Przestrzeganie obowiązku udzielania pracownikom urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów na dany rok, najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

**Podstawa prawna:**

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

20. Uwzględnienie przy naliczaniu świadczeń ze stosunku pracy, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, do którego nabywa prawo z dniem rozwiązania stosunku pracy, co wiąże się z obowiązkiem wypłacenia ww. ekwiwalentu w ostatnim dniu zatrudnienia.

**Podstawa prawna:**

- art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. , sygn. akt: I PKN 336/00 (opublikowano: OSNP 2003/1/14),

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AK]

NADINSPEKTOR PRACY  
  
 AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIATKOWSKA

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

(\*) – niepotrzebne skreślić



.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 030181-53-K003-Nk01/22



220131144207897030181

Starostwo Powiatowe w Wejherowie  
ul. 3 Maja 4  
84-200 Wejherowo

## NAKAZ

Na podstawie art. 11 pkt 1, 6, 6a<sup>(1)</sup> w związku z art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251), po przeprowadzeniu kontroli w dniu(-ach): 18,25,26,27,28.01.2022 r.

### nakazuję:

1. Zapewnić sporządzenie okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, z wnioskami dotyczącymi poprawy warunków pracy.

**Termin wykonania:** 28.02.2022

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm. Z 2021 r. poz. 1529),
- art. 207 § 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- art. 237<sup>11</sup> § 1 i § 5 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),
- § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986),

### Pouczenie:

Od decyzji podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku adres: 80-819 Gdańsk, Okopowa 7

Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania nakazu (art. 34 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał nakaz (art. 129 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

Wniesienie odwołania od zawartych w nakazie decyzji, którym został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, nie wstrzymuje obowiązku ich wykonania (art. 130 § 3 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

O realizacji decyzji zawartych w nakazie należy z upływem określonych w decyzjach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).


Winny niewykonania nakazu inspektora pracy podlega karze grzywny.

Niewykonanie nakazu inspektora pracy spowoduje zastosowanie środków egzekucyjnych w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2017 r. poz. 1201, z późn. zm.).

[AK]

(\*) – niepotrzebne skreślić

NADINSPEKTOR PRACY



AGNIESZKA KRÁSZEŃSKA-GODZIATKOWSKA

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

Wejherowo, dnia 28.02.2022 r.

Inspektorat Państwowy w Wejherowie  
84-200 Wejherowo, ul. 3 Maja 2  
Tel: (058) 612-81-17, (058) 572-04-12  
Fax: (058) 572-04-02  
E-mail: 191506414, IIP.588.191506414

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku  
Oddział w Gdańsku  
Ul. Okopowa 7  
80-819 Gdańsk

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:

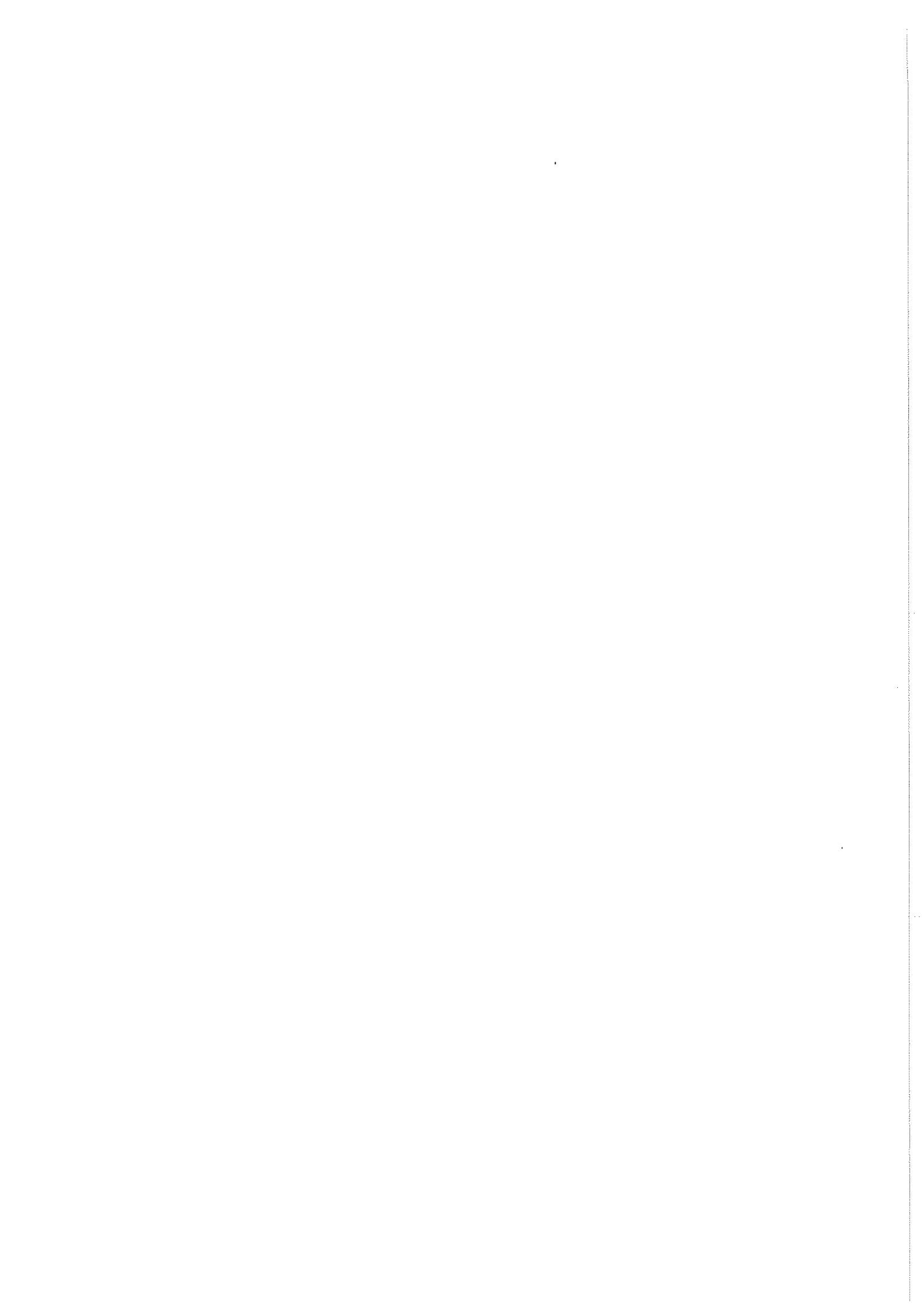
030181-53-K003-Ws01/22

z dnia 02.02.2022 r.

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wypłacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi
1	2	3	4	5
1	229	15.03.2022 r.	x	Dokonano wyboru przedstawicieli pracowników zgodnie z art. 237 <sup>14a</sup> Kodeksu Pracy, dokonano konsultacji oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu określonych prac.
2	229	15.03.2022 r.	x	Dnia 23.02.2022 r. opracowano aktualizację Oceny ryzyka zawodowego. Do części B akt osobowych pracowników włączone zostaną pisemne potwierdzenia dotyczące poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z SARS-CoV-2 oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.
3	229	23.02.2022 r.	x	Dokonano zmiany w Regulaminie pracy w zakresie rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych
4	229	23.02.2022 r.	x	W regulaminie pracy ustalono precyzyjnie termin wypłaty wynagrodzenia
5	229	23.02.2022 r.	x	Postanowienia Regulaminu pracy dostosowano do obowiązujących przepisów prawa w zakresie formy wypłaty wynagrodzenia.
6	229	23.02.2022 r.	x	Ustalono wykaz prac wzbronionych kobietom, który stanowi załącznik do Regulaminu pracy.
7	229	23.02.2022 r.	x	Dokonano konsultacji z przedstawicielami pracowników uregulowań dotyczących przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
8	229	Na bieżąco	x	Wszelkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy będą konsultowane z wyłonionymi przedstawicielami pracowników.
9	229	28.02.2022 r.	x	Zapisy Regulaminu pracy i Regulaminu wynagradzania w zakresie uprawnień pracowników do dodatku za pracę w porze nocnej zostały ujednolicone.
10	229	28.02.2022 r.	x	Pracownikom udostępniono tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.
11	229	28.02.2022 r.	x	Z treści Regulaminu pracy wyeliminowano zapis o treści: "nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy".
12	Dla nowo zatrudnionych		x	Informacja o warunkach zatrudnienia została zmieniona i przystosowana do właściwych zapisów dotyczących obowiązującej pracownika tygodniowej normie czasu pracy oraz częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę.
13	Dla nowo zatrudnionych		x	Informacja o warunkach zatrudnienia została zmieniona i zawiera informacje w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę poprzez odniesienie do sytuacji faktycznej i prawnej każdego nowo zatrudnionego pracownika.
14	Dla nowo zatrudnionych		x	Informacja o warunkach zatrudnienia została zmieniona i nie zawiera zapisu „Do okresu pracy od którego zależy wymiar urlopu wlicza się okres nauki”.
15	W przypadku zaistnienia		x	W wydawanych świadectwach pracy będzie zawierana informacja dotycząca trybu rozwiązania stosunku pracy.
16	W przypadku zaistnienia		x	Terminy wydania świadectw pracy są przestrzegane.
17	229		x	Obowiązek udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w tym roku, do którego nabył do niego prawo jest przestrzegany.
18	1		x	██████████ udzielono urlopu wypoczynkowego za rok 2020.
19	229		x	Urlopy wypoczynkowe za rok poprzedni są wykorzystywane najpóźniej do 30 września roku następnego.
20	W przypadku zaistnienia		x	Świadczenia ze stosunku pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy (ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) będą wypłacane w ostatnim dniu zatrudnienia.

DR. J. C. S. S. A.

DR. J. C. S. S. A.



Wejherowo, dnia 28.02.2022 r.

Starosta Powiatu w Wejherowie  
84-200 Wejherowo, ul. 3 Maja 6  
Tel. (068) 873-94-17, (068) 873-94-18  
Fax (068) 873-94-42  
Kraj. 191666414, NIP 593-183-0000

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku  
Oddział w Gdańsku  
Ul. Okopowa 7  
80-819 Gdańsk


Dotyczy odpowiedzi na nakaz:

030181-53-K003-Nk01/22

z dnia 02.02.2022 r.

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wypłacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi
1	2	3	4	5
1	229	16.02.2022 r.	x	Sporządzono okresową analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

STAROSTA

  
dr Gabriela Lisius

