

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-158 Katowice, ul. Gwarcowa 6 - 6a ...
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy) 12 50
- 040171 -

Nr rej. 040171-53-K018-Pt/23

WOJEWÓDZKI OŚRODEK RUCHU DROGOWEGO
W KATOWICACH
WPEŁNIŁO DNIA:

24-05-2023

1644/2023

D-xx/102
24.05.2023
[Signature]

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 27374789400000

NIP: 9542192176

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 - specjalista - Renata Herda-Kozłowska

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

WOJEWÓDZKI OŚRODEK RUCHU DROGOWEGO

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

40-507 KATOWICE, UL. FRANCUSKA 78

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Krzysztof Przybylski

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 31.12.1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 19.10.2022

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

11,18,22.05.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 207, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 21,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 186, w tym kobiet: 66, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 13,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 09.09.2022

[Signature]

[Signature]

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:

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie upoważnienia wydanego przez Zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach nr KT-O-0130-Kk-03471-01/23 okazaniu legitymacji służbowej inspektora pracy – zgodnie z art. 24 ust 2 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).

Ustalono, że u pracodawcy funkcjonują nw. organizacje związków zawodowych:

- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność 80 ” w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Katowicach.
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach.
- Kobiety Niezależny Związek Zawodowy WODR Katowice.

Za pośrednictwem pracodawcy powiadomiono ww. organizacje związków zawodowych o podjętej kontroli i możliwości kontaktu z inspektorem pracy.

Pracodawca wyraził zgodę na przeprowadzenie kontroli i poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1041) oraz za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2020 r. poz. 344).

Cel i zakres kontroli.

Celem kontroli jest ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawcę przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Kontrolą objęto legalność zatrudnienia obywateli polskich.

Stosunek pracy.

Nawiązanie stosunku pracy.

Kontrolą objęto dokumenty związane z zatrudnieniem przechowywane w aktach osobowych nw. pracowników. Na podstawie przedłożonych akt osobowych ustalono:

- [REDAKTOWANA] zatrudniona od 03.01.2023r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisko specjalisty ds. pracowniczych w pełnym wymiarze czasu pracy etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wys. 3 000 zł. wg III kat zaszeregowania + dodatek za wysługę lat.
- [REDAKTOWANA] zatrudniony od 08.02.2022r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31.07.2023r. na stanowisko egzaminatora w pełnym wymiarze czasu pracy etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wys. 3 500 zł. wg I kat zaszeregowania + dodatek za wysługę lat oraz inne dodatki przysługujące na podstawie regulaminu wynagradzania.
- [REDAKTOWANA] zatrudniona od 16.03.2023r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 15.06.2023r. na stanowisko sprzątaczkii w pełnym wymiarze

czasu pracy etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wys. 3 644 zł. wg I kat zaszeregowania + dodatek za wysługę lat.

- [REDACTED] zatrudniony od 05.09.2022r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 04.12.2023r. na stanowisko pracownik obsługi technicznej w pełnym wymiarze czasu pracy etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wys. 4 053 zł. wg II kat zaszeregowania + dodatek za wysługę lat.
- [REDACTED] zatrudniony od 21.11.2022r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 20.02.2024r. na stanowisko pracownik obsługi technicznej II stopnia w pełnym wymiarze czasu pracy etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wys. 4 053 zł. wg IV kat zaszeregowania + dodatek za wysługę lat oraz inne dodatki przysługujące na podstawie regulaminu wynagradzania.

W oparciu o akta osobowe ww. pracowników ustalono ponadto, że:

- Pracodawca założył i prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika akta osobowe. Dokumenty prowadzone są z podziałem na części A,B,C i D. Poszczególne dokumenty są ponumerowane i ułożone w porządku chronologicznym zgodnie z wykazem. W aktach osobowych p. [REDACTED] przechowywane jest świadectwo pracy wystawione w dniu 24.08.2021r. potwierdzające zatrudnienie w WORD w Katowicach, w treści którego podano: sąd właściwy do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy: Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Katowicach, ul. Warszawska 45. W części B akt osobowych p. [REDACTED] przechowywany jest dyplom ukończenia szkoły wyższej (poz. 23) oraz świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy (poz. 24, 25, 26).
- Pracownicy mają potwierdzone na piśmie ustalenia co do rodzaju i warunków umowy o pracę.
- Pracodawca poinformował pracowników, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o dodatkowych warunkach zatrudnienia, zgodnie z art. 29 § 3 Kp.
- Pracownicy złożyli oświadczenie o udostępnieniu tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji.

Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Badania lekarskie.

Na podstawie przedłożonych dokumentów pracowników objętych kontrolą ustalono, że ww. pracownicy:

- odbyli instruktaż ogólny i stanowiskowy z zakresu bhp,
- poddani zostali wstępnym badaniom lekarskim i posiadają aktualne orzeczenia lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na danym stanowisku.

Ustalono, że p. [REDACTED] odbyła szkolenie wstępne i stanowiskowe w dniu 03.01.2023r.

Rozwiązywanie stosunku pracy.

Kontrolą objęto akta osobowe ww. pracowników, z którymi ustał stosunek pracy. Na podstawie przedłożonych akt osobowych ustalono:

[REDACTED]

Okazano świadectwo pracy p. [REDACTED] z dnia 09.09.2021r. potwierdzające zatrudnienie w okresie od 15.03.2021r. do 06.09.2021r. W treści świadectwa pracy odnotowano, że stosunek pracy ustał w potwierdzenie nadania świadectwa pracy z dnia wyniku ustania stosunku pracy z upływem czasu na jaki umowa była zawarta - art. 30 § 1 pkt 4 KP. W treści świadectwa pracy w pkt 6 odnotowano, że pracownik wykorzystał urlop w wymiarze 13 dni (104 godz.). W pouczeniu do świadectwa pracy podano, że sądem właściwym do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy jest Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Katowicach, ul. Warszawska 45. Pracownik nadal jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Przedłożono potwierdzenie nadania świadectwa pracy pocztą, z którego wynika że świadectwo zostało odebrane przez pracownika w dniu 15.09.2021r.

██████████
Okazano świadectwo pracy p. ██████████ z dnia 08.05.2023r. potwierdzające zatrudnienie w okresie od 09.03.2020r. do 05.05.2023r. W treści świadectwa pracy odnotowano, że stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron - art. 30 § 1 pkt 1 KP. W treści świadectwa pracy w pkt 6 odnotowano, że pracownikowi wypłacono ekwiwalent za 11 dni (88 godz.).

W pouczeniu do świadectwa pracy podano, że sądem właściwym do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy jest Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Katowicach, ul. Warszawska 45. Przedłożono potwierdzenie nadania świadectwa pracy pocztą z dnia 08.05.2023r. na adres Tychy, ul. Bracka 2/19.

Okazano pismo pracownika z dnia 05.05.2023r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy pracodawcą a pracownikiem za porozumieniem stron z dniem 05.05.2023r. Na piśmie widnieje zgoda pracodawcy.

W aktach osobowych pracownika przechowywane jest pismo pracodawcy z dnia 31.10.2022r. o zastosowaniu kary nagany na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy oraz § 41 Regulaminu pracy WODR Katowice. W piśmie podano, że „udzielenie nagany jest zastosowane „w wyniku niedopełnienia powinności wynikających z zakresu obowiązków uprawnień i odpowiedzialności oraz zapisów regulaminu organizacyjnego WORD w Katowicach.

W dniach 10 oraz 11 października 2022r. w Oddziale Terenowych w Tychach dopuszczone zostały do przeprowadzenia egzaminów na prawo jazdy pojazdy, które nie posiadały wymaganych przepisami ważnych badań technicznych. Nieprawidłowości zostały opisane w protokole z kontroli doraźnej z dnia 26.10.2022r. w Oddziale Terenowym Tychy WORD w Katowicach”.

W piśmie zawarto pouczenie o możliwości wniesienia zgodnie z art. 112 § 1 KP. sprzeciwu do pracodawcy od udzielonej kary w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu.

Natomiast w razie odrzucenia sprzeciwu o prawie wniesienia zgodnie z art. 112 § 2 Kp. w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o jego odrzuceniu wystąpienia do Sądu Pracy w Katowicach, ul Warszawska 45 o uchylenie zastosowanej kary.

Na piśmie widnieje podpis pracownika i data 31.10.2022r potwierdzająca zapoznanie się pracownika z treścią pisma.

W aktach tego pracownika przechowywana jest też notatka służbowa z dnia 12.10.2022r. dotycząca naruszenia dyscypliny służbowej wynikającej z zakresu obowiązków służbowych dla pracowników obsługi technicznej w Oddziale terenowym w Tychach sporządzonej przez ██████████ – Kierownika Oddziału Terenowego WODR w Tychach (data wpływu 02.11.2022r.). W piśmie tym pracownik złożył wyjaśnienia dotyczące sytuacji związanej z brakiem aktualnych badań technicznych w pojazdach egzaminacyjnych.

Pismem z dnia 07.11.2022r. pracownik wniósł sprzeciw o kary porządkowej. Pismo wpłynęło do pracodawcy w dniu 07.11.2022r.

Sprzeciw od kary porządkowej p. ██████████ z dnia 07.11.2022r. załącza się do protokołu kontroli.

W aktach osobowych pracownika przechowywana jest ponadto notatka służbowa z dnia 08.11.2022r., w której zapisano m.in. że w 08.11.2022r. na spotkaniu w którym uczestniczył Dyrektor WODR Katowice, ██████████ - kierownik Biura Terenowego WODR Tychy, Grzegorz Cius – zastępca dyrektora WODR, ██████████ – specjalista ds. pracowniczych oraz pracownik referatu kadr dyrektor poinformował p. ██████████ o uznaniu złożonego sprzeciwu od nałożonej kary nagany za bezzasadny.

Pismem z dnia 15.11.2022r. pracodawca poinformował, że „na podstawie art.112 Kp. zdecydowano odrzucić wniesiony przez Pana w dniu 07.11.2022r. sprzeciw od nałożonej kary nagany”.

W informacji podano, że w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przysługuje prawo wystąpienia do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w Katowicach, ul. Warszawska 45 o uchylenie zastosowanej kary.

W aktach osobowych pracownika przechowywane jest pismo z dnia 10.11.2022r. skierowane do związku zawodowego – Kobiecego Niezależnego Związku Zawodowego WODR Katowice o udzielenie informacji na piśmie w terminie 5 dni od otrzymania pisma – czy pracownik [REDAKTOR] jest członkiem Kobiecego Niezależnego Związku Zawodowego WDR Katowice.

W odpowiedzi Kobięcy Niezależny Związek Zawodowy WDR Katowice pismem z dnia 14.11.2022r. poinformował, że pracownik [REDAKTOR] nie jest członkiem tego związku.

W aktach osobowych pracownika przechowywane jest pismo z dnia 10.11.2022r. skierowane do związku zawodowego – Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Pracowników WODR Katowice o udzielenie informacji na piśmie w terminie 5 dni od otrzymania pisma – czy pracownik [REDAKTOR] jest członkiem Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Pracowników WODR Katowice

W odpowiedzi Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy Pracowników WODR Katowice pismem z dnia 11.11.2022r. pocztą elektroniczną poinformował, że pracownik [REDAKTOR] nie jest członkiem tego związku.

W aktach osobowych pracownika przechowywane jest pismo z dnia 10.11.2022r. skierowane do związku zawodowego – Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” 80 w WODR Katowice o udzielenie informacji na piśmie w terminie 5 dni od otrzymania pisma – czy pracownik [REDAKTOR] jest członkiem Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” 80 w WODR Katowice.

W odpowiedzi Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” 80 w WODR Katowice pismem z dnia 15.11.2022r. pocztą elektroniczną poinformował, że pracownik [REDAKTOR] nie jest członkiem tego związku.

Kontrolującemu okazano kartę ewidencji czasu pracy za 2022r. pracownika [REDAKTOR] na której odnotowano:

- w okresie od 08.11.2022r. do 02.12.2022r. symbol „C” - zwolnienie chorobowe tj. usprawiedliwioną nieobecność w pracy z powodu L-4,
- w okresie od 5.12.2022r. do 09.12.2022r. symbol „N” – nieobecność nieusprawiedliwiona,
- w okresie od 13.12.2022r. do 31.12.2022r. symbol „C” - zwolnienie chorobowe tj. usprawiedliwioną nieobecność w pracy z powodu L-4.

Okazano informację przesłaną przez p. [REDAKTOR] pocztą elektroniczną w dniu 08.12.2022r. do p. [REDAKTOR] o następującej treści: „Pani [REDAKTOR] informuje, że moje zwolnienie lekarskie – szpitalne zostanie wystawione w późniejszym terminie”.

W tej sprawie okazano notatkę służbową sporządzoną przez p. [REDAKTOR] z dnia 30.01.2022 r., w której wyjaśnia, że otrzymała od p. [REDAKTOR] maila o ww. treści i jednocześnie załączony do pisma skan skierowania do szpitala z dnia 05.12.2023r. W dniu 21.12.2023r. wpłynęło na platformę elektroniczną zwolnienie lekarskie.

Informację przesłaną przez p. [REDAKTOR] pocztą elektroniczną w dniu 08.12.2022r. wraz ze skanem skierowania do szpitala z dnia 05.12.2023r. oraz notatkę służbową z dnia 30.01.2023r. p. [REDAKTOR] załącza się do protokołu kontroli.

Akty wewnątrzzakładowe:

- Regulamin pracy z dnia 14.02.2018r. Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach wprowadzony zarządzeniem Dyrektora nr 5/II/2018,
- Regulamin wynagradzania – wprowadzony zarządzeniem nr 62/XII/2022 z dnia 16.12.2022r.

- Regulamin Polityki Antymobbingowej wprowadzone zarządzeniem nr 44/XII/2013 z dnia 30.12.2013r.
- Zarządzenie nr 27/IV/2010 dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 28.04.2010r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu.

Zgodnie z § 31.1 regulaminu pracy wypłata wynagrodzenia za pracę następuje 5 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Zgodnie z § 31 ust. 3 regulaminu pracy widnieje zapis, że wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w siedzibie pracodawcy od 13.00 do 15.00 w dziale księgowości. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie może być wypłacone na konto bankowe pracownika.

Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich. Zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Na podstawie druków ZUS P ZUA oraz potwierdzenia zgłoszenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i informacji o wysyłce i potwierdzeniu ww. pracowników ustalono, że zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego z datą powstania obowiązku, w terminie 7 dni od daty zatrudnienia.

Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Wypłata wynagrodzenia: w terminie, co najmniej równego minimalnemu, w prawidłowej wysokości.

Stan faktyczny w zakresie przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach oparto na dokumentacji przedłożonej przez pracodawcę tj. aktach osobowych, listach płac za okres: styczeń 2023r. – marzec 2023r. ww. pracowników. Na podstawie list płac ustalono, że ww. pracownicy naliczono wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z zawartą umową o pracę. Pracownikom wypłacono wynagrodzenie w terminie do 10 dnia następnego miesiąca, za które przysługuje.

- luty 2023. – 03.03.2023r,
- marzec 2023r. – 04.04.2023r.
- Kwiecień 2023r. – 04.05.2023r.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom sfery budżetowej, zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Zgodnie z § 8 regulaminu wynagradzania:

1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego aktualnie obowiązującą ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Pracownikom WORD przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom sfery budżetowej, zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997 r. (Dz. U. 1997 r. nr 160, poz. 1080 z późniejszymi zmianami) z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje w wypadkach:
 - a. nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
 - b. stawiania się pracownika do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - c. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Kontrola wykazała, że dodatkowe wynagrodzenia roczne za 2022r. otrzymali pracownicy przelewem na konto w dniu 31.03.2023r. poza ww. pracownikami z przyczyn podanych poniżej.




LISTA OSÓB, KTÓRE NIE OTRZYMAŁY WYNAGRODZENIA ROCZNEGO (13-TKI) ZA 2022R.

	nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (6 dni)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- długotrwałe L4 (powyżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- długotrwałe L4 (powyżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- urlop bezpłatny powyżej 6 miesięcy
	- urlop wychowawczy (pełny rok kalendarzowy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)
	- brak wymaganego stażu pracy do otrzymania 13-tki (poniżej 6 miesięcy)

LISTA OSÓB, KTÓRE NIE OTRZYMAŁY NAGRODY ROCZNEJ ZA 2022R.

1. FREITAG JANUSZ – odwołanie ze stanowiska przez Marszałka Województwa Śląskiego
2. ██████████ – decyzja dyrektora WORD Katowice
3. PRZYBYLSKI KRZYSZTOF – decyzja Marszałka Województwa Śląskiego

Specjalista ds. finansowych
Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego
Katowice
Joanna Marewicz
mgr Joanna Marewicz

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych okazano korespondencję pracownika p. ██████████ który nie otrzymał nagrody z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni:

- pismo z dnia 3 kwietnia 2023r., w którym p. ██████████ zwraca się do pracodawcy z zapytaniem dlaczego nie otrzymał „13 pensji”.

- odpowiedź pracodawcy z dnia 17.04.2023r., w którym informuje p. ██████████ że nie ma regulacji w regulaminie wynagradzania dotyczącej wypłacania „13 pensji” natomiast wynagrodzenie, o którym mowa w § 8 ust. 2 regulaminu wynagradzania mu nie przysługuje.

Przybylski

Joanna Marewicz

- pismo pracownika p. [REDACTED] z dnia 24.04.2023r. skierowane do pracodawcy z wnioskiem o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego zgodnie z obowiązującym w WODR Katowice regulaminem wynagradzania, wprowadzonym zarządzeniem nr 62.XII/2022 z dnia 16 grudnia 2022 lub uzasadnienie przez pracodawcę niewypłacenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
- odpowiedź pracodawcy z dnia 8.05.2023r., w którym informuje, że zgodnie z § 8 ust. 2 regulaminu wynagradzania pracownikom WORD przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom sfery budżetowej, zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997 r. (Dz. U. 1997 r. nr 160, poz. 1080 z późniejszymi zmianami) z zastrzeżeniem ust. 3.

Zgodnie z brzmieniem § 8 ust. 3:

Dodatkowe wynagrodzenie roczne, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje w wypadkach:

- a. nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- b. stawienia się pracownika do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- c. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W piśmie zawarto też zapis cyt.: „Ponieważ Pańska nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w roku 2022 trwała dłużej niż 2 dni, dodatkowe wynagrodzenie za 2022 r. nie jest Panu należne.

- pismo p. [REDACTED] z dnia 14.05.2023r. do pracodawcy, w który informuje, że pismo pracodawcy z dnia 08.05.2023r. jest niezrozumiałe i niesprecyzowane, gdyż „nie posiadałem żadnej informacji o takowej nieobecności do dnia otrzymania pisma Poczta Polska w dniu 8.05.2023r.”.

Kontrolującemu okazano ponadto pismo skierowane przez pracodawcę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w którym zwrócono się m.in. z zapytaniem czy w systemie ZUS odnotowano zwolnienie lekarskie p. [REDACTED] za okres od 03.12.2022r. do 12.12.2022r.

Pismo w tej sprawie z dnia 14.02.2023r. zostało przesłane do ZUS w Chorzowie. W odpowiedzi z dnia 20.03.2023r. ZUS w Chorzowie nie ustosunkował się do poruszonej w piśmie pracodawcy kwestii ewentualnego zwolnienia lekarskiego p. [REDACTED] w okresie od 03.12.2022r. do 12.12.2022r.

Ustalono, że pracodawca pismem z dnia 07.04.2023r. skierował ponadto pismo się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie Departamentu Orzecznictwa Lekarskiego Naczelnego Lekarza Zakładu podnosząc, iż w odpowiedzi z dnia 20.03.2023r. ZUS w Chorzowie nie udzielił pracodawcy informacji sformułowanej w piśmie z dnia 14.02.2023r., a dotyczącej czy w okresie od 03.12.2022r. do 12.12.2022r. pracownik [REDACTED] miał odnotowane w systemie ZUS zwolnienie lekarskie.

W związku z brakiem odpowiedzi w tym zakresie pracodawca pismem z dnia 18.05.2023r. zwrócił się do p. Doroty Bieniasz Członka Zarządu ZUS Nadzorującą Pion Świadczeń i Orzecznictwa Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, w którym podkreślił, iż w związku z brakiem jakiegokolwiek odpowiedzi na skierowane przez pracodawcę zapytanie (pismo z dnia 7 kwietnia 2023 r.) prosi o wyjaśnienie przyczyny bezczynności w tym zakresie.

Procedura antymobbingowa wprowadzona zarządzeniem nr 27/IV/2010 dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 28.04.2010r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu. Regulamin Polityki Antymobbingowej wraz ze zmianą aneksem nr 1 z dnia 09.07.2021r.

W trakcie kontroli okazano opracowany regulamin polityki antymobbingowej WORD Katowice, w którym w § 6.1 zapisano, że każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbowany, przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy.

2. Skarga powinna być:

- a) sporządzona na piśmie,

- b) opatrzona datą,
- c) podpisana przez pracodawcę.

3. W skardze pracownik powinien:

- a) określić jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są mobbingiem,
- b) dokładnie wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem są sprawcami mobbingu,
- c) wskazać imiona i nazwiska świadków,
- d) podać uzasadnienie i przytoczyć dowody, że przedstawione przez pracownika działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.

W § 7 ust.1 regulaminu zapisano, że pracodawca po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika niezwłocznie uruchamia procedurę antymobbingową przekazując materiały komisji antymobbingowej.

U pracodawcy opracowana jest także procedura antymobbingowa wprowadzona zarządzeniem nr 27/IV/2010 dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Katowicach z dnia 28.04.2010r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu.

W § 14 pkt. 1 ww. procedury zapisano, że pracownik który uznał, że został poddany mobbingowi, może ten fakt zgłosić pisemnie (listownie lub osobiście).

§ 14 pkt 1a procedury stanowi, że pracownicy WODR mogą wysyłać zgłoszenia o sytuacjach noszących znamiona mobbingu na adres e-mail (...) albo przesać na adres Komisji Antymobbingowej adnotacją „anyumobbing”. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca osobą zainteresowaną. Anonimom nie nadaje się dalszego biegu.

██████████ - przewodniczący Komisji Antymobbingowej WODR Katowice w sprawie złożonych skarg skierował w dniu 22.05.2023r. pisemne wyjaśnienia, w których informuje m.in., że od 28.02.2022r. nie wpłynęły żadne wnioski do pracodawcy, męża zaufania, a także Komisji Antymobbingowej dotyczące mobbingu.

Pracodawca oświadcza, że nie widzi na dzień dzisiejszy konieczności przeprowadzania przez inspektora pracy anonimowych ankiet wśród pracowników w zakresie mobbingu.

Pisemne wyjaśnienia z dnia 22.05.2023 r. ██████████ - przewodniczącego Komisji Antymobbingowej WODR Katowice w sprawie złożonych skarg załącza się 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:

(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: 1,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 2,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(**) załączników: 4, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Sprzeciw od kary porządkowej p. [REDACTED] z dnia 07.11.2022r.

Załącznik nr 2. Informacja przesłana przez p. [REDACTED] pocztą elektroniczną w dniu 08.12.2022r. wraz ze skanem skierowania do szpitala z dnia 05.12.2023r.

Załącznik nr 3. Notatka służbowa z dnia 30.01.2023r. p. [REDACTED]

Załącznik nr 4. Pisemne wyjaśnienia z dnia 22.05.2023 r. [REDACTED] - przewodniczącego Komisji Antymobbingowej WODR Katowice w sprawie złożonych skarg.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrole przeprowadzono w obecności:

[REDACTED] specjalista ds. pracowniczych, [REDACTED] - specjalista ds finansowych,
[REDACTED] - specjalista ds badań i analiz ekonomicznych.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Katowice, dnia 24.05.2023

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

mgr Renata Hembus-Kozłowska

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 24.05.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego
w Katowicach

[REDACTED]

mgr Krzysztof Przybylski

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

- 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).
- 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. (**)
- 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).(**)

DYREKTOR
Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego
w Katowicach
Krzysztof Przybylski
mgr Krzysztof Przybylski
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA**
Renata Duda-Kozłowska
mgr Renata Duda-Kozłowska
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Katowice 24.05.2023 r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[RHK]

