

GKC/0910/28/24

Nr rej. 140109-53-K035-Pt/24

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 81193143000000

NIP: 8512624854

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

Nadinspektor Pracy -

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**ZAKŁAD WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

71-682 SZCZECIN, UL. MAKSYMILIANA GOLISZA 10

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Patrycja Wolińska - Bartkiewicz

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 2009;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
2018

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

30.08; 6,9.09.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 649, w tym:

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

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 03.2024

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Podmiot był kontrolowany w 2024 r. - kontrola tematyczna. Z uwagi na zakres bieżącej kontroli odstąpiono od sprawdzania wykonania decyzji i wystąpień.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Bieżącą kontrolę podjęto w dniu 30.08.2024 r. poprzez doręczenie upoważnienia nr 14-O-0130-KK02185-01/24 pracodawcy.

Od ostatniej kontroli nie uległy zmianie zapisy zawarte w KRS. Prezesem Zarządu jest Patrycja Wolińska - Bartkiewicz.

Dokonano wpisu do książki kontroli.

W zakładzie działają związki zawodowe, w tym:

- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, przewodnicząca p. [REDACTED];
- Wolny Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Wodnej i Ochrony Środowiska przy Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, przewodniczący [REDACTED];
- Komisja Zakładowa Krajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność-80” przy Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, przewodniczący [REDACTED] - związek utracił status zakładowej organizacji związkowej z uwagi na brak informacji o składzie członkowskim;
- Związek Zawodowy Pracowników Komunalnych „Opcja” przy Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, przewodniczący [REDACTED];
- Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Pracowników Administracyjno-Technicznych przy Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, przewodniczący [REDACTED];

Wszystkie organizacje związkowe zostały powiadomione przez inspektora pracy o zakresie kontroli w dniu 30.08.2024r. Nie wnoszono o jej rozszerzenie.

Zakresem kontroli objęto zagadnienia prawnej ochrony pracy w tym w szczególności:

- rozwiązywanie umów o pracę,
- cudzoziemcy,
- regulamin wynagradzania,
- wypłata nagród jubileuszowych.

Informacji udzielała i dokumenty przedkładała [REDACTED] działu kadr i szkoleń. Okresem kontroli objęto rok 2024, chyba, że inny okres wynika z zapisów dokumentu.

Ustanie stosunku pracy

Wrywkowej kontroli w zakresie ustania stosunku pracy poddano akta osobowe pracowników w osobach:

[REDACTED] którego stosunek pracy ustał [REDACTED] z powodu przejścia na emeryturę, na mocy porozumienia stron.

[REDACTED] wystawiono świadectwo, w treści którego nie stwierdzono nieprawidłowości pracy oraz świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach.

Dokumenty zostały pracownikowi doręczone [REDACTED] - uwag brak.

Z uwagi na przejście na emeryturę pracownik nabył prawo do odprawy emerytalnej [REDACTED]

[REDACTED] - którą naliczono i wypłacono.

[REDACTED] którego stosunek pracy ustał [REDACTED] z powodu przejścia na emeryturę, na mocy porozumienia stron.

[REDACTED] wystawiono świadectwo, w treści którego nie stwierdzono nieprawidłowości pracy. Dokument został pracownikowi doręczony poprzez osobisty odbiór - uwag brak.



Z uwagi na przejście na emeryturę pracownik nabył prawo do odprawy emerytalnej [REDACTED] [REDACTED] - którą naliczono i wypłacono.

Cudzoziemcy

Pracodawca zatrudnia w ramach stosunku pracy 2 cudzoziemców, obywateli Rosji.

Są to:

[REDACTED] (obywatel [REDACTED] Pesel [REDACTED]), w aktach decyzja Wojewody Zachodniopomorskiego [REDACTED] udzielająca cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na terytorium RP [REDACTED] z jednoczesnym zapisem, że cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie § 1 pkt 15 Rozporządzenia MPiPS z dnia 21.04.2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Karta pobytu [REDACTED] z dostępem do rynku pracy)
Decyzja Wojewody Zachodniopomorskiego [REDACTED] –
zezwolenie na pobyt **rezydenta długoterminowego UE** na terytorium RP – [REDACTED]. –
karta pobytu [REDACTED]

Z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony [REDACTED]
[REDACTED] następnie [REDACTED] umowę o pracę na czas nieokreślony

Pracownik został poinformowany o warunkach zatrudnienia oraz udostępniono mu przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu - uwag brak

W prawidłowo prowadzonych aktach osobowych orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz karta szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego. Nie stwierdzono nieprawidłowości.

[REDACTED] (obywatel [REDACTED] Pesel [REDACTED]), posiadającego kartę pobytu [REDACTED] wydaną przez Wojewodę Zachodniopomorskiego [REDACTED]. – jako **rezydenta długoterminowego UE** z prawem do dostępu do rynku pracy.

Z pracownikiem zawarto umowę o pracę na okres próbny [REDACTED]
[REDACTED]; następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony [REDACTED]
[REDACTED] a [REDACTED] na czas nieokreślony.

Z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony [REDACTED]
[REDACTED] następnie [REDACTED] umowę o pracę na czas nieokreślony

Pracownik został poinformowany o warunkach zatrudnienia oraz udostępniono mu przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu - uwag brak

W prawidłowo prowadzonych aktach osobowych orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz karta szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego. Nie stwierdzono nieprawidłowości.

Dokumenty wewnętrzzakładowe

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

Ustalono, że w Spółce do 31.12.2021r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty dla Pracowników Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. (U-CDLXIX) zgodnie z jego postanowieniami (Oddział 2: Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych):

- pracownikowi, który przepracował co najmniej 10 lat, przysługiwała nagroda jubileuszowa.
- wysokość nagrody jubileuszowej wynosi: po 10 latach pracy -100%, po 15 latach pracy 150%, po 20 latach pracy 200%, po 25 latach pracy 300%, po 30 latach pracy 400%, po 35 latach pracy 500%, po 40 latach pracy 600%, po 45 latach pracy 700%, po 50 latach pracy i więcej w okresach pięcioletnich 800%;

- podstawę naliczenia stanowi wynagrodzenie:

- 1) za okres przed podjęciem zatrudnienia w ZWiK Sp. z o.o. - 40% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, liczone bez składki na ZUS,
- 2) za okres(y) pracy w ZWiK Sp. z o.o., jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat - wynagrodzenie obliczane wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, liczone bez składki na ZUS.

(...)

- w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
- pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, z wyjątkiem prawa do pierwszej nagrody w Spółce osób wymienionych w ust. 11.
- wypłata nagrody następuje niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od nabycia prawa do nagrody.

- nowo zatrudniony pracownik:

- 1) ma ustalany staż pracy do nagrody jubileuszowej:
 - a) po przedłożeniu wszystkich świadectw pracy dokumentujących okresy poprzedniego zatrudnienia najpóźniej do 31 sierpnia w czwartym roku zatrudnienia w Spółce; dostarczenie dokumentów po tym okresie nie będzie uwzględnione do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej,
 - b) sumując poprzednie udokumentowane okresy zatrudnienia i pracę w Spółce,
- 2) nabywa prawo do pierwszej nagrody jubileuszowej po przepracowaniu co najmniej 5 lat w Spółce, jeżeli jego łączny staż pracy odpowiada okresom pracy wymienionym w ust. 2 (np. 10 lat, 20 lat itd.).

Nagroda jubileuszowa nie przysługuje za okresy, które upłynęły.

(...)

- pracownikom zatrudnionym w ZWiK Sp. z o.o. w Szczecinie zalicza się do stażu pracy w Spółce, od którego zależy wysokość nagrody jubileuszowej, wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie niezależnie od jego formy prawnej.

Obecnie, jak wskazano wcześniej, w Spółce obowiązuje Regulamin wynagradzania (opis poniżej). Jego postanowienia weszły w życie z dniem 1.01.2022r. co oznacza, że nie można stosować postanowień nieistniejącego dokumentu jakim był ZUZP.

Kopia ZUZP w części dot. nagród jubileuszowych stanowi zał. nr 1 do protokołu z kontroli

Regulamin wynagradzania

Kontrolującemu okazano tekst ujednolicony Regulaminu wynagradzania Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Szczecinie, wprowadzony Zarządzeniem nr 2/2022 z 10.01.2022 r. Prezesa Zarządu ZWiK Sp. z o.o. w Szczecinie obejmujący:

- aneks nr z 17.01.2023 r.
- aneks nr 2 z 11.10.2023 r.
- aneks nr 3 z 8.03.2024 r.

oraz komunikat nr 5/2023 z 25.10.2023 r. w sprawie wzrostu wynagrodzeń i komunikat nr 1/2024 z 29.01.2024 r. w sprawie wzrostu wynagrodzeń.

[REDAKCE]

[REDAKCE]

[REDAKCE]



[REDACTED]
Kopia załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania ZWIK Sp. z o.o. w Szczecinie stanowi zał. nr 2 do protokołu z kontroli

Nagrody jubileuszowe

Kontrolującemu okazano akta osobowe pracownika, z którym ustał stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, w celu ustaleń w odniesieniu do nagrody jubileuszowej.

[REDACTED]
zatrudniony [REDACTED] r. w pełnym wymiarze czasu pracy pierwotnie na podstawie umowy o pracę na okres próbny [REDACTED] na czas nieokreślony.

Pracownik świadczył pracę jako [REDACTED] (Wydział Produkcji Wody Miedwie), a ostatnio [REDACTED];

Na dzień zatrudnienia pracownikowi ustalono dodatek stażowy w wysokości [REDACTED], a od dnia [REDACTED]

Pismem [REDACTED] pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, w związku wygaśnięciem z dniem 31.12.2021 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i zaproponował pracownikowi nowe warunki płacy [REDACTED].

W dokumencie zawarto pouczenia o prawie do odmowy przyjęcia nowych warunków oraz o prawie do odwołania się do sądu pracy.

Z treścią wypowiedzenia pracownik zapoznał się w [REDACTED]

Kopia zał. nr 3 do protokołu z kontroli

Pracownik nie składał oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków

Oświadczeniem z dnia [REDACTED] pracownik potwierdził zapoznanie się z Regulaminem Wynagradzania a także z jego późniejszymi zmianami.

Kopia oświadczenia stanowi za. nr 4 do protokołu z kontroli

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia [REDACTED] zmianie uległo stanowisko i wynagrodzenie za pracę.

Kopia porozumienia zmieniającego stanowi zał. nr 5 do protokołu z kontroli

Pismem z dnia [REDACTED] pracownik zwrócił się o stanowisko pracodawcy w sprawie nagrody jubileuszowej albowiem w jego ocenie nowe zasady (Regulamin wynagradzania) są dla niego niekorzystne.

W aktach pracownika odpowiedź pracodawcy z dnia [REDACTED] w zakresie nagrody jubileuszowej, w której zawarto informację, że obecnie sprawy nagród regulują zapisy nowych dokumentów wewnętrznych a nagroda zostanie wypłacona po osiągnięciu prawa do następnej gratyfikacji. Nadto wskazano, że w sytuacji, gdyby pracownik chciał rozwiązać wcześniej umowę o pracę tj. przed dniem nabycia prawa do nagrody i pracownik wystąpi z wnioskiem o jej wypłatę – sprawa zostanie potraktowana indywidualnie i pracodawca proponuje pracownikowi satysfakcjonujące rozwiązanie.

Kopia wniosku wraz z odpowiedzią stanowi zał. nr 6 do protokołu z kontroli

W aktach pracownika wniosek z dnia [REDACTED] o rozwiązanie z dniem [REDACTED] umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę.

Kopia wniosku stanowi zał. nr 7 do protokołu z kontroli

Jednocześnie, pracownik pismem z dnia [REDACTED] wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o naliczenie i wypłatę nagrody jubileuszowej, w związku przejściem na emeryturę.

Pracodawca pismem z dnia [REDACTED] poinformował pracownika, że na dzień ustania stosunku pracy z pracownikiem posiadał on staż pracy wynoszący [REDACTED] – a to nie uprawnia do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej wg Regulaminu wynagradzania.

Co więcej – na dzień ustania stosunku pracy pracownikowi brakuje więcej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Dodatkowo wskazano, że pracodawca może jedynie rozważyć, wypłatę na rzecz pracownika uznaniowej nagrody okolicznościowej z dyspozycyjnego funduszu nagród pracodawcy – co nastąpi

[REDACTED]
Kopia wniosku, odpowiedzi pracodawcy wraz z wyliczeniami kadr w zakresie stażu pracy stanowi zał. nr 8 do protokołu z kontroli

Jak wynika z akt osobowych pracownika przez okres zatrudnienia w ZWiK Sp. z o.o. w Szczecinie pracownikowi wypłacono następujące nagrody jubileuszowe:

██████████
 ██████████
 ██████████
 ██████████
 ██████████
 ██████████

██████████ zgodnie z ZUZP, gdyby obowiązywał w 2022 r., pracownik nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej w dniu ██████████

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym od 01.01.2022 r. pracownik ██████████ gdyby był nadal zatrudniony, nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej w dniu ██████████ (za ██████████ pracy w ZWiK Sp. z o.o.)

Jednocześnie możliwość wypłaty nagrody jubileuszowej (██████████ pracy w ZWiK Sp. z o.o.) w związku z przejściem na emeryturę mogłaby nastąpić najwcześniej w dniu ██████████

Powyższe oznacza, że na dzień ustania stosunku pracy ██████████ pracownik ██████████ nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej wg zapisów Regulaminu wynagradzania.

Wypłata nagród jubileuszowych dla innych pracowników

██████████ zatr. od ██████████ (w aktach świadectwo pracy obejmujące okres od ██████████

Na dzień przyjęcia do pracy tj. ██████████ - staż pracy: ██████████

W aktach pismo w sprawie nagrody jubileuszowej za ██████████ pracy, zgodnie z którym w dniu ██████████ pracownica nabyła prawo do nagrody jubileuszowej tytułu ██████████ lecia pracy ogółem (██████████ poza ZWiK oraz ██████████ w ZWiK)

Pracownicy pismem z dnia ██████████ wypowiedziano warunki pracy i w styczniu 2022 r. zawarto porozumienie zmieniające.

Zgodnie z zapisami nowego Regulaminu wynagradzania pracownikowi do nagrody jubileuszowej zalicza się jedynie bieżący staż pracy, który pracownica nabywa z dniem ██████████ (staż pracy tylko w ZWiK - ██████████) i w dniu tym zostanie jej wypłacona nagroda jubileuszowa.

██████████ zatr. od ██████████ (w aktach świadectwa pracy obejmujące okres zatrudnienia sprzed ZWiK - ██████████);

Na dzień przyjęcia do pracy tj. ██████████ - staż pracy: ██████████

W aktach pismo w sprawie nagrody jubileuszowej za ██████████ lat pracy, zgodnie z którym w dniu ██████████ pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej tytułu ██████████ - lecia pracy ogółem.

W aktach pismo w sprawie nagrody jubileuszowej za ██████████ lat pracy - prawo do nagrody w dniu ██████████

Pracownikowi pismem z dnia ██████████ wypowiedziano warunki pracy i w ██████████ zawarto porozumienie zmieniające.

Zgodnie z zapisami nowego Regulaminu wynagradzania pracownikowi do nagrody jubileuszowej zalicza się jedynie bieżący staż pracy, który pracownik nabędzie z dniem ██████████ r. (staż pracy tylko w ZWiK).

W czasie kontroli udzielono 4 porad prawnych w zakresie:

- udzielania zwolnień w celu wykonania badań specjalistycznych pracownikom niepełnosprawnym;
- zawartości akt osobowych;
- terminów przekazania informacji o warunkach zatrudnienia;
- planu urlopów w części dotyczącej umieszczania w nim urlopu zaległego.

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 ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

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

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

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~^(**) załączników: 8, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Kopia ZUZP w części dot. nagród jubileuszowych

Załącznik nr 2. Kopia załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania ZWiK Sp. z o.o. w Szczecinie

Załącznik nr 3. wypowiedzenie zmieniające [REDACTED]

Załącznik nr 4. oświadczenie [REDACTED] o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania

Załącznik nr 5. porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy [REDACTED]

Załącznik nr 6. wniosek pracownika [REDACTED] z dnia [REDACTED] wraz z odpowiedzią pracodawcy z dnia [REDACTED]

Załącznik nr 7. rozwiązanie umowy o pracę z [REDACTED] na mocy porozumienia stron

Załącznik nr 8. wniosek pracownika [REDACTED] z dnia [REDACTED] wraz z odpowiedzią pracodawcy z dnia [REDACTED] i wyliczeniem księgowości

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

[REDACTED]

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Szczecin, dnia 06.09.2024

[REDACTED]

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 09.09.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

PREZES ZARZĄDU

Patrycja Wołńska-Bartkiewicz

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku. (**)

Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/zostaną wniesione(**) do dnia r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

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

PREZES ZARZĄDU

Patrycja Wołńska-Bartkiewicz

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Patrycja Wołńska-Bartkiewicz

[Redacted Signature]

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Szczytno, 9.09.2024r.

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić