

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy
31-011 Kraków, Pl. Szczepański 5
tel./fax: 12 41 42 43 50; fax: 12 421 50 11
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 070164-53-K034-Pt/23

Teatr Groteska	
nazwa jednostki organizacyjnej	
Wpłynięcie dn. 29.08.2023	Nr 1273
Przekazano: Dz. 2AP	oDz.
Data odbioru	
Podpis	
Nr sprawy 821	Hość zał.
Zatwierdzono: dn. 29.08.2023	odpis

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 00027879300000

NIP: 6750200108

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 - Sylwester Guliński

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

TEATR "GROTESKA"

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

31-121 KRAKÓW, UL. SKARBOWA 2

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Adolf Weltschek

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

11,17,18,24,29.08.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 89, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 10,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 79, w tym kobiet: 42, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli:

A. f.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy: W wyniku poprzedniej kontroli znak : 07090-53-K049/22 do pracodawcy skierowano 12 wniosków wystąpienia znak : 07090-53-K049-Ws01, Ws02/23. Wg. ustaleń z kontroli w/w wnioski zostały zrealizowane.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrolę przeprowadzono z uwzględnieniem regulacji Konwencji Nr 81 MOP w/s inspekcji pracy (Dz.U.1972 poz.450), której zapisy pozwalają na nieuprzedzanie kontrolowanego o planowanej kontroli.

3. W czasie kontroli na podstawie przedstawionych dokumentów, oględzin pomieszczeń i stanowisk pracy, wyjaśnień pracodawcy stwierdzono, co następuje:

a/ informacje ogólne

- ✓ kontrolowany podmiot prowadzi działalność w Krakowie z siedzibą przy ul. Skarbowej 2.
- ✓ kontrolę przeprowadzono w obecności Dyrektora Teatru Groteska p. Dyrektora Adolfa Weltschka,
- ✓ w w/w. budynku znajdują się pomieszczenia przeznaczone do wykonywania zadań jednostki oraz niezbędne zaplecze socjalne i biurowe – wyposażenie tych ostatnich – bez uwag,
- ✓ BHP w zakresie bezpieczeństwa pracy stwierdzono, że schody wejściowe do budynku od strony ul. Skarbowej - początek oraz koniec zbiegu w/w schodów nie został oznakowany w sposób ostrzegawczy co może doprowadzić do upadku osoby korzystającej ze schodów,
- ✓ w zakładzie pracy działają 2 organizacje związkowe tj. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych Teatru Groteska w Krakowie oraz Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Aktorów Polskich przy Teatrze Groteska w Krakowie,
- ✓ podczas kontroli kontrolujący poinformował związki zawodowe o fakcie, tematyce oraz wynikach kontroli.

b/ prawna ochrona pracy

Wewnętrzne źródła Prawa Pracy

- Statut Teatru „Groteska” - który w § 6.1 pkt 5 postanawia, że zatrudniania oraz zwalniania pracowników w Teatrze dokonuje Dyrektor,

-W zakładzie opracowano Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania. Integralną część Regulaminu Pracy stanowi zał. nr 3 tzw. Procedura Antydyskryminacyjna obowiązująca w Teatrze Groteska,

Procedura ta wskazuje w szczególności zasady ustalania składu Komisji Antydyskryminacyjnej oraz zasady jej powoływania i działania.

(Z treści w/w dokumentu wynika, że pracownik, który uznał że został poddany dyskryminacji może wystąpić z ustną lub pisemną skargą do pracodawcy w tym zakresie. Pracodawca każdorazowo w terminie 7 dni od dnia złożenia skargi powołuje Komisję Antydyskryminacyjną, której zdaniem jest rozpatrzenie zasadności skargi.

Przedmiot Kontroli

Kontrola dotyczy zbadania pod kontem dyskryminacji niektórych pracowników zagadnień przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy w związku z nie poinformowaniem w

trybie Art. 94⁴ Kodeksu pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony o zamiarze zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

Na podstawie przedłożonych dokumentów pracowniczych, oświadczeń pracodawcy oraz pracowników dokonano następujących ustaleń faktycznych.

Zatrudnienie

Na podstawie akt osobowych oraz innych dokumentów pracowniczych ustalono w szczególności, że w okresie czerwca, lipca oraz sierpnia 2023 r. pracodawca zawarł kilka umów o pracę na czas nieokreślony.

W szczególności z [REDAKTOWANO] dotychczas niezwiązanym z Teatrem zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony umowa została zawarta 26.06.23 r. - umowa obowiązuje od 1.08.23 r.

Dodatkowo pracodawca zawarł umowy o pracę na czas nieokreślony obowiązujące od 1.08.23 r. z dwoma osobami zatrudnianymi w latach wcześniejszych na podstawie umów cywilnoprawnych : tj. z [REDAKTOWANO] - umowę zawarto 23.06.23 r. oraz z [REDAKTOWANO] - umowę zawarto 26.06.23 r.

Ponadto 22.06.23 r. pracodawca zawarł umowy o pracę na czas nieokreślony z [REDAKTOWANO] oraz [REDAKTOWANO] zatrudnianym dotychczas na podstawie umów o pracę na czas określony - daty końcowe obowiązywania w/w umów o pracę na czas określony były ustalone na dzień 30.06.23 r.

Akta osobowe

Pracodawca założył i prowadzi akta osobowe dla zatrudnionych pracowników. Dokumentacja ta prowadzona jest w wymaganej formie z podziałem na części A,B,C,D,E.

Na podstawie akt osobowych oraz innych dokumentów pracowniczych w zakresie zatrudnienia w/w osób dokonano następujących szczegółowych ustaleń.

1. [REDAKTOWANO] został zatrudniony na podstawie :

- > umowy o pracę zawartej 26.06.23 r. na czas nieokreślony
(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.08.23 r.),
- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDAKTOWANO] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

Ustalono, że we wcześniejszym okresie czasu [REDAKTOWANO] nie współpracował z Teatrem w ramach umów cywilnoprawnych.

2. [REDAKTOWANO] został zatrudniony na podstawie :

- > umowy o pracę zawartej 26.06.23 r. na czas nieokreślony
(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.08.23 r.),

f

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDACTED] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

Ustalono, że we wcześniejszym okresie czasu [REDACTED] współpracował z Teatrem w ramach umów cywilnoprawnych.

3. [REDACTED] została zatrudniona na podstawie :

> umowy o pracę zawartej 23.06.23 r. na czas nieokreślony

(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.08.23 r.),

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDACTED] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

Ustalono, że we wcześniejszym okresie czasu [REDACTED] współpracowała z Teatrem w ramach umów cywilnoprawnych.

4. [REDACTED] została zatrudniona na podstawie :

> umowy o pracę zawartej 29.06.22 r. na czas określony od 1.07.22 r. do 30.06.23 r.

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDACTED] brutto miesięcznie.

> umowy o pracę zawartej 22.06.23 r. na czas nieokreślony

(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.07.23 r.),

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDACTED] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem

zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

5. [REDAKTOWANO] został zatrudniony na podstawie :

> umowy o pracę zawartej 30.06.22 r. na czas określony od 1.07.22 r. do 30.06.23 r.

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDAKTOWANO] brutto miesięcznie.

> umowy o pracę zawartej 22.06.23 r. na czas nieokreślony

(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.07.23 r.),

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDAKTOWANO] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

6. [REDAKTOWANO] została zatrudniona na podstawie :

> umowy o pracę zawartej 29.06.22 r. na czas określony od 1.07.22 r. do 30.06.23 r.

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDAKTOWANO] brutto miesięcznie.

> umowy o pracę zawartej 22.06.23 r. na czas nieokreślony

(termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 1.07.23 r.),

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,
- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszeregowania [REDAKTOWANO] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

7. [REDAKTOWANO] została zatrudniona na podstawie :

> umowy o pracę zawartej 30.06.22 r. na czas określony od 1.09.22 r. do 31.08.23 r.

- na stanowisku – Aktor - Lalkarz,

- miejsce pracy – Kraków Teatr „Groteska”,
- na 1/1 etatu (w podstawowym systemie czasu pracy),
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. XVIII kategorii zaszerzegowania [REDACTED] brutto miesięcznie.

W aktach osobowych pracownika złożono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia opisanych w art. 29 § 3 KP.

W aktach pracownika złożono aktualne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na powierzonym stanowisku pracy oraz kartę szkoleń bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy, został pouczony o równym traktowaniu w zatrudnieniu - poprzez wskazanie stosownego artykułu - art.18.3A KP, pracownik za okres zatrudnienia został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego ZUS – ZUA od dnia zatrudnienia.

Ustalono, że w 2023 r. [REDACTED] zgodnie z wewnętrznymi ustaleniami w zakładzie kilkakrotnie w formie pisemnej zwracała się do pracodawcy o zawarcie z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. W szczególności były to pisma z 23.01.23 r., 24.02.23 r., 10.03.23 r. oraz 28.06.23 r. Wszystkie w/w wnioski nie zostały przez pracodawcę pozytywnie rozpatrzone.

W tej sytuacji 24.07.23 r. [REDACTED] skierowała do pracodawcy zawiadomienie o dyskryminacji. W związku z w/w wnioskiem pracodawca Zarządzeniem Nr 10/2023 z 9.08.23 r. w celu zbadania zasadności wniosku powołał Komisję Antydyskryminacyjną w obowiązującym składzie. W skład Komisji weszli : przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel skarżącego pracownika oraz Radca Prawny. Pierwsze posiedzenie Komisji wyznaczone na 24.08.23 r. nie odbyło się ze względu na chorobę przewodniczącego Komisji. W trakcie kontroli Komisja nie zakończyła prac w zakresie rozpatrzenia zasadności wniosku o dyskryminację [REDACTED]

Wg. oświadczenia pracodawcy Dyrektora Adolfa Weltschek umowa o pracę z [REDACTED] zostanie podpisana przez nowego dyrektora po objęciu przez niego stanowiska z dniem 1.09.23 r. Na chwilę obecną [REDACTED] jako pracownik jest częścią zespołu, który został objęty programem artystycznym na nowy sezon co daje jej gwarancję zatrudnienia.

Zdaniem Dyrektora Adolfa Weltschek dotychczasowe nie przedłużenie umowy [REDACTED] oraz innych pracowników których umowa wygasa 31.08.23 r. jest następstwem uchwały RM Krakowa z Nr CXV/3079/23 z 5.07.23 r. zobowiązującej do umożliwienia przyszłemu Dyrektorowi Karolowi Suszyńskiemu podjęcia indywidualnych decyzji w zakresie zatrudniania osób oraz treści pisma K. Suszyńskiego z 3.07.23 r. skierowanego do obecnego Dyrektora z prośbą o powstrzymanie się od zawierania nowych umów o pracę.

W przedmiocie w/w okoliczności związanych z zatrudnianiem osób pracodawca p. Dyrektor Adolf Weltschek 18.08.23 r. zajął stanowisko na piśmie w którego treści oświadczył, że ... „Umowa o pracę Pani [REDACTED] jest umową na czas określony, zawartą do dnia **31.08.2023**. Wobec faktu, że w tym dniu upływa moja kadencja, kwestię przedłużenia umowy i warunków pozostawiam dyrektorowi elektowi, który rozpoczyna kadencję dnia 01.09.2023 r.

W kwestii zatrudnienia aktorów na podstawie umów o pracę informuję, że wobec 5 osób dokonano wyłącznie zmiany trybu zatrudnienia, z umów cywilnoprawnych na umowy o pracę oraz przedłużenia umów, które wygasły. Postulat zatrudnienia aktorów na podstawie umów o pracę był zresztą jednym z postulatów funkcjonującej organizacji związkowej (Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Aktorów Polskich), również w ramach równego traktowania wszyscy aktorzy mieli otrzymać umowy o pracę w miejsce dotychczas funkcjonujących umów cywilnoprawnych. W związku z tym, dwoje aktorów, którym dotychczas nie zmieniono trybu zatrudnienia, takie umowy o pracę otrzymały. Trzem aktorom, których umowy o pracę były zawarte do 30.06.2023, a więc wygasły, przedłużono na czas nieokreślony. W tym miejscu pragnę podkreślić, że umowa o pracę

[REDACTED] jest nadal ważna, zawarta do 31.08.2023. Wszyscy aktorzy, o których mowa są uwzględnieni w repertuarze na przyszły sezon. Wyjątek stanowi [REDACTED] - zgodnie z zapotrzebowaniem, poszukiwaniami od dłuższego czasu aktora mogącego grać role np. księcia, brakami kadrowymi w zespole aktorskim tego typu osobowości, podjętymi zobowiązaniami, a zarazem Jego kompetencjami został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony. O zatrudnieniu został poinformowany dyrektor-elekt, który zaakceptował rozwiązanie. Żadna w/w zawartych umów o pracę nie spowodowała zablokowania etatów dla dotychczas zatrudnionych pracowników zespołu aktorskiego, pozostaje w zgodzie z planami finansowymi. Umowa o pracę Pani [REDACTED] jest zawarta do dnia 31.08.2023, zatem w gestii dyrektora-elekta pozostawiam kwestię ich prolongaty i określenia warunków zatrudnienia. Zawarte umowy o pracę nie dotyczyły „wolnych stanowisk pracy”, o których mowa w art. 94 (2) kodeksu pracy. Przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku informowania o zawarciu z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony, a dokonane zmiany kadrowe nie były związane z powstaniem nowych etatów, tym samym nie miałem obowiązku informowania o tym pracowników. Wobec podjętej Uchwały nr CXV/3079/23 Rady Miasta Krakowa z dnia 05.07.2023 w sprawie ustalenia kierunków działania dotyczących Teatru Groteska i wynikających z jej zapisów niejasności, uprzejmie informuję, iż uniemożliwiła mi ona podejmowanie jakichkolwiek dalszych decyzji co do kwestii personalnych zespołu aktorskiego. W stosunku do członków zespołu aktorskiego nie były i nie są podejmowane żadne działania naruszające ich dotychczasową sytuację, a wszystkie podejmowane przez obecnego Dyrektora Teatru Groteska decyzje w żaden sposób nie blokują istniejących miejsc pracy w zespole aktorskim i nie mogą nawet w najmniejszym stopniu powodować jakichkolwiek trudności dla Pana Karola Suszczyńskiego w realizacji koncepcji programowej przedstawionej w konkursie na kandydata na Dyrektora Teatru. Sytuacja kadrowa, w tym zespołu aktorskiego jest stabilna, kilkoro spośród aktorów złożyło wnioski o zmianę dotychczasowych umów z czasu określonego na nieokreślony, jednakże zgodnie z apelem Pana Karola Suszczyńskiego, cytuję: „, *apeluję o powstrzymanie się z dalszym podpisywaniem umów o pracę z aktorami/aktorkami i pozostawienie mi możliwości zbudowania zespołu wg koncepcji programowej zaproponowanej w konkursie na kandydata na dyrektora Teatru Groteska*” oraz podjętej Uchwały nr CXV/3079/23 Rady Miasta Krakowa z dnia 05.07.2023 w sprawie ustalenia kierunków działania dotyczących Teatru Groteska zaniechałem dalszych zmian i powstrzymuję się od dokonywania jakichkolwiek zmian kadrowych w zespole aktorskim oraz dokonywania zmian dotychczas zawartych umów o pracę. Wystąpienie Pani [REDACTED] której umowa o pracę wygasa z dniem 31.08.2023 roku z oskarżeniami wobec mnie o dyskryminację, podczas gdy pozostaje w stosunku pracy jest bezpodstawne i bezzasadne”.

(Zał. nr 1 do protokołu z kontroli stanowią wybrane dokumenty dotyczące zatrudnienia : [REDACTED]).

(Zał. nr 2 do protokołu z kontroli stanowi oświadczenie Dyrektora A. Weltschek z 18.08.23 r. w sprawie zatrudniania osób w 23 r.).

(Zał. nr 3 do protokołu z kontroli stanowią wybrane dokumenty dotyczące zatrudnienia : [REDACTED]).

(Zał. nr 4 do protokołu z kontroli stanowi zawiadomienie o dyskryminacji [REDACTED] z 24.07.23 r. oraz Zarządzenie Dyrektora nr 10/23 w sprawie powołania Komisji Antydyskryminacyjnej).

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/zostana 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

Adolf Weltschek

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy

mgr Sylwester Gulicki

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

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: ²,
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: ¹.

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

Załącznik nr 1. wybrane dokumenty dotyczące zatrudnienia : [REDACTED]

Załącznik nr 2. oświadczenie Dyrektora A. Weltschek z 18.08.23 r. w sprawie zatrudniania osób w 23 r.

Załącznik nr 3. wybrane dokumenty dotyczące zatrudnienia : [REDACTED]

Załącznik nr 4. zawiadomienie o dyskryminacji [REDACTED] z 24.07.23 r. oraz Zarządzenie Dyrektora nr 10/23 w sprawie powołania Komisji Antydyskryminacyjnej

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Kraków, dnia 29.08.2023

Starszy Inspektor Pracy

mgr Sylwester Guliński

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 29.08.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

Adolf Weltschek

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

A