

Nr rej. 040172-53-K004-Pt/21

2021-03-09

Otrzymuje .....  
L. dz. ....

## PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 07047392000000

NIP: 5481004266

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 2018 r. poz. 623)

**Starszy inspektor pracy-specjalista - Alina Kasztelan**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**WODOCIĄGI ZIEMI CIESZYŃSKIEJ SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**43-450 USTROŃ, UL. MYŚLIWSKA 10**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

**BEATA HALAMA**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**PREZES ZARZĄDU**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(\*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 27.05.1994;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.07.2017

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4,5,9.03.2021 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 267, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 266, w tym kobiet: 63, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 12, 17, 18.06.2019r.

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:

➤ z dnia 28.06.2019 r. Nr rej. 040172-53-K027-Nk01/19

1. Pracownika Adriana Wójcika poddać szkoleniu okresowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Termin wykonania:** 31.07.2019

Decyzję wykonano w dniu 04.07.2019r.

➤ z dnia 28.06.2019 r. Nr rej. 040172-53-K027-Ws01/19:

1. Przestrzeganie zasady poddawania pracowników szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w czasie pracy – przyjęto do realizacji.
2. Poddawanie pracowników kierujących pracownikami, w szczególności kierowników, mistrzów i brygadzystów, stosownemu szkoleniu okresowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – przyjęto do realizacji.
3. Poświadczanie faktu odbycia szkolenia wstępnego bhp na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika, zgodnej ze wzorem karty określonym w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – przyjęto do realizacji.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

**Inspektor pracy nie zawiadomił o zamiarze wszczęcia kontroli – na podstawie art. 12 ust 1a Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dn. 11.07.1947 r. dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450) w związku z art. 48 ust 11 pkt 1 Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646).**

Kontrola została wszczęta po okazaniu legitymacji służbowej nr 65/19 oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli Nr KT-O-0130-Kk00922-01/21.

Kontrolę przeprowadzono w zakresie dotyczącym przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w szczególności dotyczących rozwiązań tzw. tarczy antykryzysowej, działań pracodawcy związanych z wystąpieniem zagrożenia koronawirusem, a także wybranych zagadnień bhp.

### ***I. Zagadnienia wstępne.***

Przedmiotem działalności pracodawcy jest wg nr PKD 3600Z - POBÓR, UZDATNIANIE I DOSTARCZANIE WODY.

Spółka prowadzi działalność na podstawie wpisu do KRS nr 0000091989. Jak ustalono, Zarząd Spółki jest dwuosobowy: Piotr Kawka – Członek Zarządu – Dyrektor Techniczny, Beata Halama – Prezes Zarządu.

O czynnościach kontrolnych u pracodawcy zostali poinformowani przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych, tj.:

- Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy WZC Sp. z o.o. w Ustroniu,
- Wolnego Związku Zawodowego PGWiOŚ O/Ustroń w WZC Sp. z o.o. w Ustroniu.

***II. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.***



➤ **porozumienie o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy**

W dniu 20.04.2020r. pracodawca zawarł Porozumienie dotyczące warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy w związku z ustawą z dnia 31 marca 2020r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Porozumienie zostało podpisane z działającymi na terenie Spółki organizacjami związkowymi, tj. NSZZ „Solidarność” przy WZC Sp. z o.o. w Ustroniu oraz Wolnym Związkiem Zawodowym PGWiOŚ O/Ustroń w WZC Sp. z o.o. w Ustroniu. Kopia ww. Porozumienia została przekazana do OIP w Katowicach w dniu 23.04.2020r.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Annę Figiel – kierownika działu pracowniczego, 17 pracowników zostało objętych przestojem ekonomicznym, 246 pracownikom obniżono wymiar czasu pracy, a 9 pracowników zostało wyłączonych z porozumienia. Pracodawca nie korzystał z dofinansowania do wynagrodzeń pracowniczych.

Według ww. Porozumienia, pracodawca zastosował zarówno przestój ekonomiczny, jak i obniżenie wymiaru czasu pracy, w zależności od grupy pracowniczej, a w szczególności:

**I. GRUPY ZAWODOWE OBJĘTE PRZESTOJEM EKONOMICZNYM LUB OBNIŻONYM WYMIAREM CZASU PRACY:**

1. Przestój ekonomiczny dla grupy pracowników na stanowiskach odczytywacz standard, którzy od dnia 13 marca 2020 roku nie dokonują odczytów rzeczywistych.
2. Obniżenie wymiaru czasu o 6,25% dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych oraz stanowiskach robotniczych, nie więcej aniżeli do 0,5 etatu.
3. Obniżenie wymiaru czasu o 6,25% nie obejmuje grupy pracowników na stanowiskach pracownik ds. gospodarczych.

**II. OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY:**

O 6,25 % dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych oraz stanowiskach robotniczych przy czym obniżenie wymiaru czasu pracy tych pracowników nastąpi od dnia 01 czerwca 2020 roku.

**III. WYSOKOŚĆ OBNIŻONEGO WYNAGRODZENIA:**

1. Dla pracowników na stanowiskach odczytywacz standard (przestój ekonomiczny) - minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
2. Dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych oraz robotniczych (obniżenie wymiaru czasu pracy) obniżenie wszystkich składników wynagrodzenia (między innymi: wynagrodzenie zasadnicze oraz premia regulaminowa, dodatki funkcyjne) o 6,25 % - w konsekwencji wysokość wszystkich składników wynagrodzenia wynosić będzie 93,75 % wynagrodzenia jakie przysługiwałoby pracownikowi w danym miesiącu, gdyby nie wprowadzono regulacji z niniejszego porozumienia.

**IV. OKRES PRZEZ JAKI OBOWIĄZUJĄ ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY:**

Strony postanawiają, że rozwiązania wprowadzone niniejszym porozumieniem obowiązują od dnia 01 czerwca 2020 roku do dnia 30 września 2020 roku.

W przypadku przedłużenia obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii poza wyżej wymieniony okres i przedłużenia obowiązywania art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych dodanego przez art. 1 pkt 14) ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o



zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem , przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw Strony deklarują, że w odpowiednim terminie dokonają uzgodnień odnośnie odpowiedniej zmiany tego terminu.

Ogółem **prześciojem ekonomicznym** objęto **17** pracowników, tj. pracowników zatrudnionych na stanowisku odczytywaczy. Przestrzeganie przepisów w ww. zakresie odnośnie wynagrodzenia skontrolowano na przykładzie 3 wybranych pracowników, a ustalono, co następuje.

#### **Krzysztof Dudziec**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 28.04.2020r. skierowanym do pracownika, w okresie od dnia 01.06.2020r. do dnia 30.09.2020r. został objęty prześciojem ekonomicznym wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej. Za czas prześcioju pracownikowi ustalono wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono za miesiące lipiec, sierpień i wrzesień 2020r. wynagrodzenie prześciojowe w kwocie po 2.600,00 zł brutto, a za miesiąc czerwiec 2020r. łącznie z wynagrodzeniem za czas urlopu wypoczynkowego kwotę 2.704,72 zł brutto.

#### **Józef Czarniak**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 28.04.2020r. skierowanym do pracownika, w okresie od dnia 01.06.2020r. do dnia 30.09.2020r. został objęty prześciojem ekonomicznym wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej. Za czas prześcioju pracownikowi ustalono wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono za miesiące od czerwca do września 2020r. wynagrodzenie prześciojowe w kwocie po 2.600,00 zł brutto.

#### **Maria Pilch**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 28.04.2020r. skierowanym do pracownika, w okresie od dnia 01.06.2020r. do dnia 30.09.2020r. został objęty prześciojem ekonomicznym wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej. Za czas prześcioju pracownikowi ustalono wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono za miesiące od czerwca do września 2020r. wynagrodzenie prześciojowe w kwocie po 2.600,00 zł brutto.

Ogółem **obniżonym wymiar czasu pracy** objęto **246** pracowników. Przestrzeganie przepisów w ww. zakresie odnośnie wynagrodzenia skontrolowano na przykładzie 3 wybranych pracowników, a ustalono, co następuje.

#### **Sebastian Piorunek**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 28.05.2020r. i z dnia 18.06.2020r. skierowanym do pracownika, w związku z zawartym porozumieniem wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej, w okresie od dnia 01.06.2020r. do 30.06.2020r. i od dnia 01.07.2020r. do dnia 30.09.2020r., został obniżony pracownikowi wymiar czasu pracy o 6,25%, a w związku z tym zmianie uległo wynagrodzenie miesięczne brutto. Wynagrodzenie pracownika ustalono w następujący sposób:

- wynagrodzenie zasadnicze – 2.364,38 zł brutto
- premia regulaminowa (10% wynagrodzenia zasadniczego) – 236,44 zł brutto,

łącznie – 2.600,82 zł brutto.



Jak ustalono, wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przed wprowadzeniem obniżenia wymiaru czasu pracy, wynosiło 2.522,00 zł brutto.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono wynagrodzenie za miesiące od czerwca 2020r. do września 2020r., w ww. kwocie wskazanej w piśmie informującym.

#### **Janusz Pilch**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 15.07.2020r. skierowanym do pracownika, w związku z zawartym porozumieniem wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej, w okresie od dnia 16.07.2020r. do 30.09.2020r., został obniżony pracownikowi wymiar czasu pracy o 6,25%, a w związku z tym zmianie uległo wynagrodzenie miesięczne brutto. Wynagrodzenie pracownika ustalono w następujący sposób:

- wynagrodzenie zasadnicze – 2.569,69 zł brutto
- premia regulaminowa (10% wynagrodzenia zasadniczego) – 256,97 zł brutto,

łącznie – 2.826,66 zł brutto.

Jak ustalono, wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przed wprowadzeniem obniżenia wymiaru czasu pracy, wynosiło 2.741,00 zł brutto.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono wynagrodzenie za miesiące od lipca 2020r. do września 2020r., w ww. kwocie wskazanej w piśmie informującym.

#### **Ewelina Lipska**

Zgodnie z pismem pracodawcy z dnia 28.05.2020r. skierowanym do pracownika, w związku z zawartym porozumieniem wynikającym z tzw. ustawy antykryzysowej, w okresie od dnia 01.06.2020r. do 30.09.2020r., został obniżony pracownikowi wymiar czasu pracy o 6,25%, a w związku z tym zmianie uległo wynagrodzenie miesięczne brutto. Wynagrodzenie pracownika ustalono w następujący sposób:

- wynagrodzenie zasadnicze – 2.839,69 zł brutto
- premia regulaminowa (10% wynagrodzenia zasadniczego) – 283,97 zł brutto,

łącznie – 3.123,66 zł brutto.

Jak ustalono, wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przed wprowadzeniem obniżenia wymiaru czasu pracy, wynosiło 3.029,00 zł brutto.

Zgodnie z okazanymi listami płac ustalono, że ww. pracownikowi naliczono wynagrodzenie za miesiące od lipca 2020r. do września 2020r., w ww. kwocie wskazanej w piśmie informującym.

- pracodawca nie zawierał porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy oraz porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia;
- pracodawca nie zawierał porozumienia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi o zawieszeniu obowiązków pracodawcy związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem ZFŚS;
- nie wprowadzano ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku;
- nie korzystano z ograniczenia wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego;
- **wykonywanie pracy zdalnej**

Zgodnie z oświadczeniem p. Anny Figiel – kierownika działu pracowniczego, w Spółce miał miejsce jeden przypadek wykonywania pracy zdalnej w okresie obowiązkowej kwarantanny. Powyższe dotyczy pracownicy działu administracji – p. Lidii Janoszek. Pracownica otrzymała polecenie pisemne z dnia 16.10.2020r. wykonywania pracy zdalnej w okresie od 19.10.2020r. do 23.10.2020r. i od dnia 26.10.2020r. do dnia 30.10.2020r. Zgodnie z listą płac za październik 2020r. pracownicy naliczono wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 3.765,00 zł brutto

➤ **udzielanie urlopu zaległego przez pracodawcę bez zgody pracownika**

Zgodnie z oświadczeniem p. Anny Figiel – kierownika działu pracowniczego, w Spółce przekazano pracownikom informację o konieczności wykorzystywania zaległych urlopów wypoczynkowych, w szczególności w związku z pandemią, jednakże żadnemu z pracowników nie został udzielony ww. urlop bez jego zgody – pracownicy korzystali z urlopów na podstawie kart urlopowych, w których sami ustalali termin wykorzystania urlopu.

- zwolnienie młodocianego odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy – zakład nie zatrudnia pracowników młodocianych;
- utrzymanie w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem - zgodnie z oświadczeniem p. Anny Figiel – kierownika działu pracowniczego, Spółka nie korzystała z dofinansowania do wynagrodzeń.

**III. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.**

Pracodawca opracował dokument pn. „Procedura nr 1/2020 z dnia 06.08.2020r. określająca postępowanie w związku z obowiązkiem zminimalizowania ryzyka zagrożenia zachorowaniem na COVID-19”.

Załącznik nr 1 do niniejszego protokołu kontroli stanowi kserokopia dokumentu: „Procedura nr 1/2020 z dnia 06.08.2020r. określająca postępowanie w związku z obowiązkiem zminimalizowania ryzyka zagrożenia zachorowaniem na COVID-19”.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Annę Figiel – kierownika działu pracowniczego, w zakładzie nie dokonywano żadnych zmian w zakresie odległości pomiędzy stanowiskami pracy.

W przypadku natomiast stanowisk związanych z bezpośrednim kontaktem z osobami z zewnątrz (głównie petentami) – biuro obsługi klienta – na stanowiskach tych zamontowano bariery oddzielające (plastikowe, przezroczyste przegrody). Stanowiska te zlokalizowane są głównie na parterze, bezpośrednio przy wejściu na teren Spółki. W sumie zatrudnionych jest na tych stanowiskach 15 osób. Pracodawca wprowadził obowiązek zakładania maseczek przez klientów i pracowników, zasadę ograniczonej ilości osób przebywających jednocześnie w Sali obsługi klienta oraz zapewniono środki do dezynfekcji rąk. Ponadto zwiększono odległość pomiędzy stanowiskami wyłączając co drugie stanowisko. Na drzwiach wejściowych wywieszono informację o obowiązku zakładania maseczki.

Pracownikom Spółki pracodawca zapewnia maseczki ochronne oraz środki do dezynfekcji rąk, a także rękawiczki ochronne.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Sławomira Przemyka – głównego specjalistę ds. BHP, pracodawca dokonał oceny ryzyka zawodowego w związku z wystąpieniem zagrożenia koronawirusem, w przypadku dwóch stanowisk pracy, tj. specjalista ds. obsługi klienta, odczytywacz. Oceny dokonano w dniu 01.06.2020r. (aktualizacja w 30.01.2021r.). Ryzyko w powyższym zakresie oceniono w obu przypadkach, jako istotne. Zalecane zabezpieczenia to:

1. specjalista ds. obsługi klienta:



- obowiązek stosowania maseczki ochronnej i dezynfekcji rąk przez klientów
- reorganizacja stanowisk pracy w celu zapewnienia bezpiecznej odległości pomiędzy klientami
- stosowanie przesłon ochronnych
- obowiązek używania przyłbic ochronnych przez pracowników
- stanowisko kasowe – pracownik używa rękawic ochronnych
- pracownik działu technicznego obsługujący klienta w miejscu obsługi używa maseczki ochronnej i dezynfekuje ręce po załatwieniu sprawy
- zredukowanie ilości klientów załatwiających sprawę i oczekujących na załatwienie.

## 2. odczytywacz:

- obowiązek stosowania maseczki ochronnej lub przyłbicy ochronnej
- częsta dezynfekcja rąk
- zachowanie bezpiecznej odległości w przypadku kontaktu z klientem
- obowiązek stosowania rękawic ochronnych
- ograniczenie bezpośredniego kontaktu z klientem, jeśli jest to możliwe.

Pracowników zapoznano z ww. oceną.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Annę Figiel – kierownika działu pracowniczego, w okresie od marca 2020r. do grudnia 2020r. pracownikom poszczególnych działów powierzono wykonywanie pracy w formie zdalnej. Łącznie pracę zdalną wykonywało 15 osób przez 236 dni.

W trakcie kontroli nie stwierdzono niestosowania maseczki ochronnej przez pracowników Spółki (8 pracowników).

## IV. Stosunek pracy.

Kontrolującemu okazano akta osobowe pracowników zatrudnionych na stanowisku odczytywacza. Na ich podstawie ustalono, co następuje.

### Andrzej Zahraj

Zatrudniony od dnia 01.04.2007r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora systemu radiowego - odczytywacza w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem za pracę 2.788,80 zł brutto.

Pracownik posiada zaświadczenie o ukończeniu okresowego szkolenia bhp w dn. 21.07.2020r. oraz orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku ważne do 29.03.2021r.

### Leszek Borski

Zatrudniony od dnia 01.11.1997r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku odczytywacza w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem za pracę 2.973,60 zł brutto.

Pracownik posiada zaświadczenie o ukończeniu okresowego szkolenia bhp w dn. 21.07.2020r. oraz orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku ważne do 07.01.2023r.

### Tadeusz Figołuszka

Zatrudniony od dnia 06.04.2009r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku odczytywacza w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem za pracę 2.822,40 zł brutto.

Pracownik posiada zaświadczenie o ukończeniu okresowego szkolenia bhp w dn. 26.06.2017r. oraz orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku ważne do 06.04.2020r.

Kontrolującemu okazano akta osobowe pracowników zatrudnionych na stanowisku odczytywacza, z którymi ustał stosunek pracy. Na ich podstawie ustalono, co następuje.



### Krzysztof Dudziec

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 31.12.2020r., zatrudniony w okresie od dnia 01.08.2008r. do dnia 31.12.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku odczytywacza wodomierzy, a od dnia 01.05.2019r. – odczytywacza (standard). Stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt 2) Kodeksu pracy, przy czym w świadectwie nie odnotowano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak ustalono, pismem z dnia 29.09.2020r. pracodawca złożył ww. pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.12.2020r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z reorganizacją Działu Zaopatrzenia i Obsługi Klienta (w sumie – likwidacja 3 takich stanowisk). Pracownik zapoznał się z pismem wypowiadającym w dniu 29.09.2020r. Świadectwo zostało dostarczone za pośrednictwem poczty w dniu 04.01.2021r.

Pracownikowi naliczono odprawę pieniężną.

Pracownik posiadał orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku z dnia 06.09.2019r. ważne do dnia 06.09.2022r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego bhp w dn. od 05.06.2017r. do dnia 26.06.2017r.

### Józef Czarniak

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 31.12.2020r., zatrudniony w okresie od dnia 09.09.1996r. do dnia 31.12.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku odczytywacza wodomierzy, a od dnia 01.05.2019r. – odczytywacza (standard). Stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt 2) Kodeksu pracy, przy czym w świadectwie nie odnotowano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak ustalono, pismem z dnia 29.09.2020r. pracodawca złożył ww. pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.12.2020r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z reorganizacją Działu Zaopatrzenia i Obsługi Klienta (w sumie – likwidacja 3 takich stanowisk). Pracownik zapoznał się z pismem wypowiadającym w dniu 29.09.2020r. Świadectwo zostało dostarczone pracownikowi osobiście (brak daty odbioru).

Pracownikowi naliczono odprawę pieniężną.

Pracownik posiadał orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku z dnia 15.05.2018r. ważne do dnia 15.05.2020r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego bhp w dn. od 05.06.2017r. do dnia 26.06.2017r.

### Maria Pilch

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 31.12.2020r., zatrudniona w okresie od dnia 20.10.1995r. do dnia 31.12.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku odczytywacza wodomierzy, a od dnia 01.05.2019r. – odczytywacza (standard). Stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt 2) Kodeksu pracy, przy czym w świadectwie nie odnotowano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak ustalono, pismem z dnia 29.09.2020r. pracodawca złożył ww. pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.12.2020r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z reorganizacją Działu Zaopatrzenia i Obsługi Klienta (w sumie – likwidacja 3 takich stanowisk). Pracownik zapoznał się z pismem wypowiadającym w dniu 29.09.2020r. Świadectwo zostało dostarczone za pośrednictwem poczty w dniu 14.01.2021r. (jak wyjaśniła p. Anna Figiel, pracownica miała osobiście się zgłosić po świadectwo, jednak tego nie zrobiła).

Pracownikowi naliczono odprawę pieniężną.

Pracownik posiadał orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku z dnia 25.10.2018r. ważne do dnia 25.10.2021r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego bhp w dn. od 05.06.2017r. do dnia 26.06.2017r.



### V. Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na terenie zakładu obowiązuje Regulamin Pracy Wodociągów Ziemi Cieszyńskiej Spółka z o.o. w Ustroniu, z dnia 01.09.2019r. Załącznik nr 11 do ww. regulaminu stanowi tabela przydziału odzieży i obuwia roboczego. Zgodnie z ww. tabelą na stanowisku odczytywacz przysługuje:

➤ Sandały robocze	1	24
➤ Buty pionierki	1	24
➤ Buty ocieplane	1	36 lub do zużycia
➤ Kalesony	1	18
➤ Spodnie robocze bawełniane	1	12
➤ Koszula flanelowa	1	18
➤ Koszulka typu T-shirt	2	12
➤ Kurtka przeciwdeszczowa	1	48
➤ Kurtka ocieplana	1	36
➤ Czapka ocieplana	1	36
➤ Rękawice ocieplane	1	36.

Okazano indywidualne książeczki wyposażenia w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej następujących pracowników:

#### Krzysztof Dudziec

wg książeczki, w 2020r. zaplanowano wydanie; w 2019r. – spodnie, koszulkę, polar, koszulę, kalesony; w 2018r.: spodnie, koszulkę, buty skórzane; jak wynika z zapisów, w kwietniu 2019r. powinny być wydane buty, co jednak nie zostało odnotowane.

- Sandały robocze 24 – **wydano 2018**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2018**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2015**
- Kalesony 18 – **wydano 2019**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **wydano 2019**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2017**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2017**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2017**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2017**

#### Tadeusz Figołuszka

wg książeczki, w 2020r. zaplanowano wydanie; w 2019r. – spodnie, koszulkę, buty, buty ocieplane, płaszcz p. deszczowy; w 2018r.: spodnie, koszulka, koszulka + kalesony

- Sandały robocze 24 – **nie wydano od 2011 (zaplanowano wydanie w 2020)**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2019**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2019**
- Kalesony 18 – **wydano 2018**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **wydano 2018**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka

- przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2019**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2017**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2017**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2017**

### **Maria Pilch**

wg książeczki, w 2020r. zaplanowano wydanie; w 2019r. – spodnie, koszulkę, polar, buty ocieplane, buty; w 2018r.: spodnie, koszulkę, kurtkę ocieplaną, czapkę, rękawiczki; jak wynika z zapisów, w kwietniu 2019r. powinny być wydane buty, co jednak nie zostało odnotowane.

- Sandały robocze 24 – **nie wydano (zaplanowano w 2020)**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2019**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2019**
- Kalesony 18 – **wydano 2017**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **wydano 2017**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2017**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2018**

### **Andrzej Zahraj**

wg książeczki, w 2020r. zaplanowano wydanie; w 2019r. – spodnie, koszulkę, kurtka ocieplana, rękawice, czapka, buty; w 2018r.: spodnie, koszulkę, koszulka + kalesony;

- Sandały robocze 24 – **nie wydano (zaplanowano w 2020)**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2019**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2015**
- Kalesony 18 – **wydano 2018**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **wydano 2018**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2017**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2019**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2019**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2019**

### **Józef Czarniak**

wg książeczki, w 2019r. – spodnie, koszulkę, buty, polar; w 2018r.: spodnie, koszulka, kurtka ocieplana, czapka, rękawice, kurtka p. deszczowa, buty ocieplane

- Sandały robocze 24 – **nie wydano**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2019**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2018**
- Kalesony 18 – **nie wydano**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **nie wydano**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka



- przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2018**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2018**

### Leszek Borski

wg książeczki, w 2020r. zaplanowano wydanie; w 2019r. – spodnie, koszulkę, buty ocieplane, polar, kurtka p. deszczowa; w 2018r.: spodnie, koszulka, kurtka ocieplana, czapka, rękawiczki


- Sandały robocze 24 – **nie wydano**
- Buty pionierki 24 – **wydano 2017**
- Buty ocieplane 36/d.z. – **wydano 2019**
- Kalesony 18 – **wydano 2016**
- Spodnie robocze bawełniane 12 – **wydano 2019**
- Koszula flanelowa 18 – **wydano 2016**
- Koszulka typu T-shirt 12 – **wydano 2019**
- Kurtka przeciwdeszczowa 48 – **wydano 2019**
- Kurtka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Czapka ocieplana 36 – **wydano 2018**
- Rękawice ocieplane 36 – **wydano 2018**

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Annę Nawrocką – kierownika działu obsługi klienta i zaopatrzenia oraz p. Dominika Knypsa – koordynatora ds. odczytów i obsługi klienta, którzy zajmują się m.in. wydawaniem odzieży i obuwia roboczego pracownikom zatrudnionym na stanowisku odczytywacza, generalnie pracownicy potwierdzają odbiór przysługujących im sortów w indywidualnych książeczkach.

Kontrolującemu okazano zbiorczą listę za październik 2020r., z której ma wynikać wydanie poszczególnym pracownikom niektórej odzieży i obuwia (brak jednak podpisów pracowników). W okazanych kontrolującemu książeczkach wybranych pracowników, brak jest podpisów pracowników potwierdzających odbiór odzieży i obuwia w roku 2020.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Dominika Knypsa, pracownicy powinny w formie pisemnej zgłaszać zużycie danego przydziału.

Jak wyjaśnił p. Dominik Knyps, w związku z wystąpieniem w 2020 roku pandemii oraz skierowaniem pracowników na kilkumiesięczny przestój, odzież i obuwie nie były generalnie wydawane w zaplanowanych terminach, np. w kwietniu (pracownicy faktycznie nie świadczyli pracy przez pewien okres czasu).

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 ~~sprawdzo~~/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: ,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza~~ się(\*\*) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. kserokopia dokumentu: „Procedura nr 1/2020 z dnia 06.08.2020r. określająca postępowanie w związku z obowiązkiem zminimalizowania ryzyka zagrożenia zachorowaniem na COVID-19”.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Anny Figiel – kierownika działu pracowniczego, p. Anny Nawrockiej – kierownika działu obsługi klienta i zaopatrzenia, p. Dominika Knypsa – koordynatora ds. odczytów i obsługi klienta, p. Sławomira Przemyka – głównego specjalisty ds. BHP

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

.....

Na tym protokół zakończono.

Ustroń, dnia 09.03.2021

mgr Alina Kozłowska  
STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECJALISTA  
mgr Alina Kozłowska  
STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECJALISTA

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 09.03.2021 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

PREZES ARZĄDU

mgr inż. Beata Halama

(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 9.03.2021 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

mgr inż. Beata Halama

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARCIE INSPEKTOR PRACY  
SPECJALISTA

mgr Alina Kuczyńska

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Ustalon 9.03.2021 r.  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić





**Procedura nr 1/2020**

**z dnia 06.08.2020r.**

**określająca postępowanie w związku z obowiązkiem zminimalizowania  
ryzyka zagrożenia zachorowaniem na COVID-19.**

*Na podstawie art. 207 Kodeksu Pracy w związku z aktualną sytuacją epidemiczną w kraju,  
mając na uwadze odpowiedzialność za życie i zdrowie pracowników Spółki w miejscu pracy,  
wprowadza się do stosowania następujące zasady:*

**I. Wszyscy pracownicy Wodociągów Ziemi Cieszyńskiej Sp. z o.o. w Ustroniu zobowiązani są  
do przestrzegania niżej wymienionych zasad i zaleceń:**

1. Przed każdorazowym wyjściem do pracy zmierzyć temperaturę swojego ciała, w razie stwierdzenia wartości około 38 stopni lub w przypadku zaobserwowania objawów chorobowych kaszel i duszności, zawiadomić telefonicznie o tym przełożonego i udać się do lekarza pierwszego kontaktu.  
Z uwagi na powyższe, w trosce o własne zdrowie i współpracowników, nie należy przychodzić do pracy.
2. Na stanowisku pracy zachować odległości minimum 1,5m pomiędzy pracownikami.
3. Ograniczyć do minimum wspólne przebywanie w pomieszczeniach zamkniętych, a jeżeli nie można tego uniknąć, zachować podaną, minimalną odległość pomiędzy pracownikami.
4. Zróżnicować czas spożywania posiłków przez poszczególnych pracowników.
5. Często przewietrzać pomieszczenia, w których znajdują się stanowiska pracy.
6. W przypadku konieczności wykonania prac wymagających wspólnego działania (w pomieszczeniach zamkniętych, samochodach i przy braku możliwości zachowania zalecanej odległości 1,5 m) stosować środki ochrony indywidualnej w postaci maseczki lub przyłbicy zakrywających usta i nos.
7. Przestrzegać ogólnych zasad obowiązujących podczas pandemii (częste mycie rąk, używanie dostępnych środków odkażających, w szczególności po skorzystaniu z sanitariatów).
8. W przypadku pogorszenia stanu zdrowia w trakcie swojej zmiany roboczej polegającego na podwyższeniu temperatury ciała, kaszlu, kataru, itp., zgłosić ten fakt niezwłocznie przełożonemu, który winien odesłać pracownika do domu z zaleceniem udania się do lekarza pierwszego kontaktu.
9. Przełożony po otrzymaniu wiadomości o stwierdzeniu zarażenia koronawirusem u tego pracownika, zobowiązany jest do ustalenia listy osób, które miały bezpośredni kontakt z pracownikiem powyżej 15minut w ciągu zmiany roboczej,
10. Obowiązek noszenia maseczki lub innego środka ochrony indywidualnej przez pracowników przybywających do siedziby Spółki w celu załatwiania spraw.
11. Organizowanie pracy w sposób zapewniający zminimalizowanie kontaktu między pracownikami zatrudnionymi w systemie zmianowym tj. „mijanie się” na otwartej przestrzeni, wietrzenie szatni po opuszczeniu jej przez pracowników.
12. Ograniczenie do niezbędnego minimum bezpośrednie kontakty, wykorzystując dostępne inne środki komunikacji.

## II. Zasady postępowania przy usuwaniu awarii na sieci wodociągowej:

1. W przypadku konieczności usunięcia awarii poza zamkniętymi pomieszczeniami, służby techniczne Rejonów wykonują czynności naprawcze we własnym zakresie z zachowaniem podstawowych zasad obowiązujących podczas trwania pandemii – szczególnie należy unikać kontaktów pracowników z osobami postronnymi.
2. W przypadku konieczności usunięcia awarii w obiektach zagrożonych (kwarantanna, stwierdzone zakażenie osób przebywających) w pierwszej kolejności należy posłużyć się firmą zewnętrzną, a w przypadku braku takiej możliwości należy przestrzegać n/w zasady:
  - powiadomić straż miejską lub policję o konieczności wejścia do obiektu
  - powiadomić zarządcę obiektu o konieczności otwarcia obiektu i powiadomieniu telefonicznym potwierdzającym gotowość obiektu do wejścia pracowników
  - powiadomić zarządcę obiektu o braku możliwości bezpośredniego kontaktu z pracownikami Spółki
  - usunięciu awarii podlega tylko odcinek przyłącza będący w eksploatacji Spółki
  - pracownik ma być w miarę możliwości wyposażony w kombinezon jednorazowy, maseczkę zabezpieczającą twarz, ewentualnie okulary zabezpieczające, rękawice ochronne
  - do pomieszczenia wchodzi tylko osoby niezbędne do wykonania czynności naprawczych
  - po zakończeniu prac niezwłocznie przestrzegać ogólnych zasad obowiązujących w trakcie trwania pandemii (mycie, dezynfekcja własna, dezynfekcja użytych narzędzi)
3. W przypadkach szczególnych postępowanie po konsultacji z Prezesem lub v-ce Prezesem Spółki.

## III. Pozostałe zalecenia:

1. Powstrzymać się w czasie trwającej pandemii od wyjazdów na tereny z dużą ilością zachorowań zarówno w kraju jak i za granicą.
2. Nie brać udziału w zgromadzeniach, imprezach itp. po godzinach pracy, chyba, że nasza obecność jest tam niezbędna. W takiej sytuacji należy pamiętać o odpowiednim zabezpieczeniu w środki ochrony indywidualnej.
3. W razie powzięcia informacji, że doszło do kontaktu z osobą zarażoną koronawirusem, należy bezwzględnie pozostać w domu, poinformować przełożonego i Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną.
4. Dbać o odporność, wysypiać się, dbać o kondycję fizyczną i racjonalne odżywianie.
5. Przestrzegać wydane dotychczas przez Zarząd i służbę BHP zarządzenia i zalecenia.
6. Śledzić, weryfikować na bieżąco i przestrzegać aktualne zalecenia, nakazy i zakazy z wiarygodnych źródeł np. Główny Inspektorat Sanitarny, Państwowa Inspekcja Pracy, Ministerstwo Zdrowia.

**Kontakt do Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Cieszynie:**

**33 479 40 80**

**33 479 40 81**

**33 479 70 10**

**Tel. komórkowy tylko w sytuacjach nagłych 502 281 673**

**W przypadku trudności z uzyskaniem połączenia należy dzwonić do skutku.**

**PREZES ZARZĄDU**

  
**mgr inż. Beata Halama**