

Nr rej. 160193-53-K021-Pt/2025

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 93193481600000

NIP:

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

**nadinspektor pracy - Barbara Serafinowska**

*(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)*

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadził kontrolę w:

**Starostwo Powiatowe we Wrocławiu**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**50-440 Wrocław, ul. Tadeusza Kościuszki 131**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

**Włodzimierz Chlebosz**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*

**Starosta Wrocławski**

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*\*)</sup>*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;  
data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:  
Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

19,22,29.09.2025 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba: pracujących: 307, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 1,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 307, w tym kobiet: 213,  
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 6,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: ~~26.04.2011 r~~

28.10.2024 r.



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: Nie sprawdzano

### 2.1. Informacje ogólne

Podstawą prawną do przeprowadzenia czynności kontrolnych jest ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrola została podjęta przez państwowych inspektorów pracy, po uprzednim ustaleniu terminu jej rozpoczęcia, bez upoważnienia, ponieważ podmiot kontrolowany nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy prawo przedsiębiorców. Pracodawca w toku kontroli okazał książkę kontroli do której państwowi inspektorzy pracy dokonali stosownych wpisów.

Kontrola problemowa w zakresie realizacji uprawnień konstytucyjnych organizacji związkowych na podstawie niektórych autonomicznych źródeł prawa pracy.

### 2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

W toku czynności kontrolnych pracodawca przedłożył pismo Przewodniczącego Zarządu Niezależnego Pracowniczego Związku Zawodowego „ Meritum” z dnia 30.06.2023 r. zawiadamiające o objęciu Starostwa Powiatowego we Wrocławiu swoim działaniem, wskazując jednocześnie cyt. (...) na podstawie art. 25 1. Ust 2 i 3 ustawy z dnia 23.maja 1991 r o związkach zawodowych ( Dz.U. z 2022 r. poz. 854) NPZZ „ Meritum” wskazuje liczebność -1 „ – pismo stanowi zał. nr 1 do protokołu kontroli.

W piśmie z dnia 10.01.2024 r. znak : POZ.251.3.2024 [prezentata wpływu 10.01.2024 r] przewodniczący organizacji związkowej powołując się na art. 25 1 ust 2 ustawy o związkach zawodowych poinformował cyt” liczebność organizacji wg stanu na dzień 31.12. 2023 r. wynosiła 1” pismo stanowi zał. nr 2 do protokołu kontroli.

Kolejne pismo z dnia 09.07.2024 r. znak: POZ.251.13.2024r. [prezentata wpływu 10.07.2024r.] przewodniczący ww. organizacji przedłożył pracodawcy informacje cyt : wg stanu na dzień 30 czerwca 2024 r NPZZ „ Meritum” zrzeszał u wszystkich pracodawców objętych swoim zakresem działania łącznie 262 członków będących pracownikami” pismo stanowi zał. nr 3 do protokołu kontroli.

W odpowiedzi na ww pismo, pracodawca pismem z dnia 11.07.2024 r. zwrócił się o podanie cyt. informacji o liczbie pracowników Starostwa Powiatowego we Wrocławiu będących członkami Państwa organizacji związkowej” Przewodniczący przedmiotowej organizacji odebrał przesyłkę w dniu 30.07.2024 r. Pismo wraz potwierdzeniem odbioru pisma stanowi odpowiednio załącznik nr 4 i 5 do protokołu kontroli.

Dnia 09.01.2025 r. pismem znak POZ.251.1.2025 [prezentata wpływu 10.01.2025r.] przewodniczący związku zawodowego jw. poinformował cyt.” według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r NPZZ „ Meritum” zrzeszał u wszystkich pracodawców objętych swoim zakresem działania łącznie 301 członków będących pracownikami” W piśmie tym także odniósł się pisma pracodawcy z dnia 11.07.2025 r. cyt”(…) wskazanie przez międzyzakładową organizację związkową liczby członków związku u konkretnego pracodawcy, mogłoby w konkretnych okolicznościach faktycznych stanowić naruszenie art. 9 RODO poprzez przetworzenie danych osobowych ujawniających przynależność do związków zawodowych (...) pismo stanowi zał. nr 6 do protokołu kontroli.

Pismem z dnia 01.08.2025 r. pracodawca wystąpił do organizacji zawodowej cyt. „ informuję, iż do dnia 01.08.2025 r. nie wpłynęła od państwa informacja o liczbie członków Państwa organizacji związkowej na dzień 30.06.2025 r. pismo wraz z potwierdzeniem odbioru stanowi odpowiednio zał. nr 7 i 8 do protokołu kontroli.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że fakt objęcia danego pracodawcy działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej decyduje fakt zrzeszania przynajmniej jednej osoby wykonującej pracę zarobkową na rzecz danego pracodawcy. Ma to dla pracodawcy fundamentalne znaczenie, bowiem z chwilą przystąpienia nawet jednej zatrudnionej u niego osoby świadczącej pracę zarobkową, staje się tzw. pracodawcą uzwiązkowanym i jest zobowiązany do współdziałania z tą międzyzakładową organizacją związkową w szeregu spraw dotyczących zbiorowych i indywidualnych spraw pracowniczych. Organizacja międzyzakładowa ma uprawnienia organizacji



zakładowej. Związek zawodowy ma obowiązek dwa razy do roku, tj. do 10 lipca oraz do 10 stycznia przekazywać pracodawcy informację o stanie liczebności na dzień 30 czerwca i 31 grudnia. Informacja ta winna zawierać informacje o stanie liczebności ogółem oraz o ilości osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy.

Nieprzedstawienie pełnej informacji nie zwalnia z obowiązku konsultacyjnego. Inaczej ma się sytuacja gdy wskazuje się tylko stan liczebności u danego pracodawcy, z którego nie wynika czy stan liczebności związku zawodowego jest większa lub równa 10-ciu członkom.

Jeśli liczebność związku pomiędzy styczniem a lipcem spadnie poniżej 10 osób to liczba członków związku poniżej tego limitu nie powoduje natychmiastowej utraty jej uprawnień. Organizacja związkowa zachowuje przysługujące jej uprawnienia do końca okresu, na początku którego zgłoszona pracodawcy liczba jej członków wynosiła co najmniej 10 osób (por. wyrok z 19 sierpnia 2015 r., sygn. akt II PK 208/14). Gdy natomiast związek notyfikuje w styczniu albo lipcu niższą niż 10 liczbę członków, a potem zwiększy swoją liczebność, to z dniem uzyskania ponownego stanu powyżej 10-ciu członków, następuje restytucja uprawnień, wówczas organizacja winna o tym fakcie poinformować pracodawcę. Taka sama konstrukcja występuje w przypadku nie przedstawienia w terminie informacji o swoich członkach. Poinformowanie w późniejszej dacie skutkuje restytucją jej praw. Z drugiej strony z kolei, niezłożenie informacji w terminie skutkuje, do czasu jej złożenia, zwolnieniem pracodawcy z obowiązku współdziałania ze związkiem zawodowym.

Począwszy od 11 stycznia (bądź odpowiednio 11 lipca), do momentu przedstawienia informacji przez związek zawodowy, pracodawca nie ma obowiązku współdziałania z nim zarówno w sprawach zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy. (por. wyrok z 25 sierpnia 2015 r., sygn. akt II PK 214/14). Zatem, nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z taką organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji, co potwierdza uchwała SN z 20 grudnia 2012 r. (por. sygn. akt III PZP 7/12 )

Mając tak ustalony stan faktyczny, na dzień przeprowadzenia niniejszych czynności kontrolnych przedmiotowa organizacja związkowa utraciła swoje uprawnienia.

Zatem, inspektor pracy zażądał przedłożenia autonomicznych aktów prawa pracy wprowadzonych lub zmienionych w okresie gdy pracodawca zobowiązany był do współdziałania z organizacją związkową, w szczególności takich jak: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zasady pracy zdalnej, czy regulamin (procedura) dokonywania wewnętrznych zgłoszeń o naruszeniach prawa (dot. tzw. sygnalistów).

Współpraca związków zawodowych z pracodawcą i zapewnienie jej odpowiedniego przebiegu jest prawnym obowiązkiem zarówno ze strony związku zawodowego, jak i pracodawcy.

Forma i sposób współpracy przy tworzeniu zasad wewnętrznych jest regulowana w Kodeksie pracy, ale również w innych ustawach.

Konsultacyjny obowiązek istnieje przy kształtowaniu wewnętrznej procedury sygnalizowania naruszeń, ustanawianej na podstawie ustawy o ochronie sygnalistów. W toku czynności kontrolnych p. Agnieszka Strugała złożyła oświadczenie do protokołu z kontroli, iż wielokrotnie przewodniczący związku zawodowego zapraszany był na spotkania celem przedstawienia swoich uwag i propozycji, jednakże zachowywał się w każdym przypadku milcząco. Biorąc pod uwagę powyższe procedury zostały wprowadzone z dniem...16.08.24 Oświadczenie stanowi załącznik nr 9 do protokołu kontroli.

Przedłożono dwie zmiany do regulaminu wynagradzania wraz z potwierdzeniem przekazania do związku zawodowego „ Meritum” na wskazany przez przewodniczącego adres email : „zzduw@o2pl” w dniu 12.08.2024 r. W treści emaila wskazano cyt. „zmianę ogłoszono 8 sierpnia br. w sposób przyjęty u pracodawcy.” Pismo stanowi załącznik nr 10 do protokołu kontroli. Ostatnia zmiana regulaminu wprowadzona zarządzeniem nr 50/2025 Starosty Powiatu Wrocławskiego z dnia 13 sierpnia 2025 r. została przekazana w analogiczny sposób w dniu 13.06.2025 r. Pismo stanowi załącznik nr 11 do protokołu kontroli.

Zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z art. 77<sup>2</sup> § 4 KP regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli jednak u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Uzgodnienie oznacza, iż wprowadzenie regulaminu wymaga zgody związku na treść regulaminu. W praktyce strony prowadzą negocjacje w celu ustalenia takiej treści regulaminu, którą akceptują obie strony. Przepisy nie przewidują więc możliwości wydania regulaminu wynagradzania samodzielnie przez pracodawcę, jeśli w zakładzie pracy działa jedna organizacja związkowa, z którą nie może uzgodnić on treści regulaminu (lub zmian do regulaminu). Z przedłożonych w toku czynności kontrolnych dokumentów wynika, iż do



uzgodnień takich nie dochodziło, a organizacja związkowa otrzymywała post factum informacje o wprowadzeniu ww. zmian do regulaminu. Z wyjaśnień złożonych podczas czynności kontrolnych przez pracowników kadr tj. p. B. Gąsior i p. P. Górskiej wynika iż pomimo prób kontaktu z ww. organizacją nie dochodziło do żadnego dialogu w sprawach ze stosunku pracy, ponieważ przewodniczący każdorazowo zachowywał się milcząco. Trzeba tu jednak podkreślić, iż *milczące zachowanie* nie oznacza *milczącej zgody*. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego nie jest to problem formy czynności prawnej, lecz problem procesu stanowienia prawa pracy ( por. wyrok SN z dnia 06 października 2004 r., sygn. akt IPK569/03)

W przypadku regulaminu pracy procedura jest inna. W pierwszej kolejności należy ustalić termin, do którego należy poczynić ze związkiem zawodowym uzgodnienia odnośnie treści regulaminu pracy. W razie nieuzgodnienia regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, treść regulaminu pracy pracodawca ustala samodzielnie. W okresie objętym kontrolą dokonano zmiany regulaminu pracy poprzez wprowadzenie do jego treści jako załącznik nr 18 procedury związanej z badaniem stanu trzeźwości. Powyższe zostało wprowadzone zarządzeniem nr 30/2023 z dnia 28 kwietnia 2023 r. Starosty Powiatu Wrocławskiego. Organizacja związkowa poinformowała, iż powstała organizacja międzyzakładowa w dniu 30.06.2023 r. Załącznik do regulaminu pracy stanowi załącznik nr 12 do protokołu kontroli.

Podobne zasady jak w przypadku regulaminu pracy dotyczą ustalania reguł wykonywania pracy zdalnej. Zasady korzystania z pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. W tym przypadku jest z góry ustalony przepisami termin oczekiwania na stanowisko związku zawodowego. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku uzgadniania porozumienia.

Pracodawca nie wydał regulaminu pracy zdalnej, bowiem poza pracą zdalną wykonywano okazjonalnie w Starostwie nie przewiduje się tego typu organizacji pracy. Pracodawca opracował druk wniosku o wyrażenie zgody na pracę zdalną wykonywaną okazjonalnie. Wzór druku stanowi załącznik nr 13 do protokołu kontroli.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Regulamin ZFŚS ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Zwrot „w uzgodnieniu” rozumieć należy jako obowiązek uzyskania zgody, a zatem udział związków zawodowych ma tu charakter stanowczy. Zgoda związku zawodowego jest warunkiem prawidłowego wdrożenia regulaminu funduszu socjalnego. Ponadto, zgodnie z art. 27 ustawy o związkach zawodowych, podział środków na poszczególne cele i rodzaje działalności a także przyznawanie świadczeń dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)<sup>(\*\*)</sup> załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano<sup>(\*\*)</sup> tożsamość:  
nie sprawdzano

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

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

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







**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~~.<sup>(\*)</sup>  
 Wniosek stanowi załącznik nr. 14 do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

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~~/~~zostały wniesione~~.<sup>(\*\*)</sup>  
 do dnia \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ r.  
 Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

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).<sup>(\*\*)</sup>

*Sergiusz Apollon*

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
 osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

*Sergiusz Apollon*  
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
 inspektora pracy)

*Kroczyca, dnia 29.08.25*  
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

