

Znak pisma:  
Nr rej. 030434-53-K003-Pt/2026

## PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 00027640000000

NIP: 5832082755

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.)

**młodszy inspektor pracy -** [REDACTED]

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**NADBAŁTYCKIE CENTRUM KULTURY W GDAŃSKU**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**80-851 GDAŃSK, UL. KORZENNA 33 /35**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

**Marta Szadowiak**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Dyrektor**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(\*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 5.10.1992 r.;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.10.2024 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

14,30.01; 5,12,13,17,18,25.02; 6,11,12.03.2026 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 42, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 4,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 38, w tym kobiet: 29,  
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli:

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 nie był uprzednio kontrolowany przez organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

#### **Cel i zakres kontroli:**

Ocena przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności z zakresu wybranych zagadnień dotyczących: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, profilaktycznych badań lekarskich, wybranych zagadnień dotyczących czasu pracy, wynagrodzeń za pracę oraz przestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich.

#### **CHARAKTERYSTYKA ZAKŁADU**

Podmiot Nadbałtyckie Centrum Kultury jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną wpisaną do rejestru instytucji kultury pod numerem 9/99. Nr REGON: 000276400, nr NIP 5832082755. Podmiot nie figuruje w rejestrze KRS. Podmiot prowadzi działalność pod adresem: ul. Korzenna 33/35, 80-851 Gdańsk. W podmiocie zatrudnionych jest 38 osób, w tym 29 kobiet. Dyrektorem podmiotu jest pani Marta Szadowiak, z-cą dyrektora jest pani Renata Malcer-Dymarska. Kontrolę rozpoczęto od okazania pani Renacie Malcer-Dymarskiej legitymacji inspektora pracy oraz wręczenia Żądania nr 1.

W zakładzie działają związki zawodowe. Inspektor pracy skontaktował się telefonicznie z panią [REDAKTOWANE], reprezentantką zoz w zakładzie pracy. Spotkanie z panią [REDAKTOWANE] oraz z panią [REDAKTOWANE] odbyło się w dniu 13.02.2026 r. w jednym z pomieszczeń w siedzibie podmiotu kontrolowanego. Rozszerzono zakres kontroli zgodnie z wnioskiem zoz.

Służba BHP pełniona przez podmiot spoza zakładu pracy – 24 Group Sp. z o.o. na podstawie umowy z dnia 31.12.2025 r.

#### **PRAWNA OCHRONA STOSUNKU PRACY**

W dniu 05.02.2025 r. pracodawca przedłożył do kontroli dokumenty losowo wybranych przez inspektora pracowników oraz byłych pracowników.

#### **Rozwiązywanie stosunku pracy**

[REDAKTOWANE] – zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od [REDAKTOWANE] r. [REDAKTOWANE] r. na stanowisku [REDAKTOWANE] w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem [REDAKTOWANE] zł (V stopień zaszerogowania).

W części C znajduje się świadectwo pracy z dnia [REDAKTOWANE] r., w którym wskazano, iż doszło do rozwiązania umowy z upływem czasu, na jaki została zawarta – art. 30 §1 ust. 4 KP. Zgodnie ze świadectwem pracownik wykorzystał 7 dni urlopu wypoczynkowego, w tym 1 dzień na podstawie art. 167 (2) KP. Zgodnie z adnotacją świadectwo wysłano w dniu 07.01.2026 r. Przedłożono potwierdzenie nadania z datą 07.01.2026 r. Zgodnie z dyplomem ukończenia studiów i świadectwami pracy znajdującymi się w części A akt osobowych – pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 26 dni.

[REDAKTOWANE] -zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31.10.2001 r., na stanowisku [REDAKTOWANE] w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z aneksem z dnia 28.04.2025 r., od dnia 01.01.2025 r. za wynagrodzeniem 7000 zł brutto.

W części C akt osobowych znajduje się świadectwo pracy z dnia [REDAKTOWANE] r., w którym wskazano, że doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron tj. art. 30 § 1 pkt 1

KP. Wskazano, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni, w tym 2 dni na podstawie art. 167 (2) KP. Zgodnie z adnotacją – podpis własnoręczny pracownika, odebrane w dniu [REDACTED] r. W aktach pismo pracownika z dnia [REDACTED] r. z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z dniem [REDACTED] r.

[REDACTED] – zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia [REDACTED] r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, od dnia [REDACTED] r. na podstawie umowy na czas określony do [REDACTED] r., na stanowisku [REDACTED], w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 5000 zł (III kategoria zaszeregowania).

W części C akt osobowych znajduje się świadectwo pracy z dnia [REDACTED], w którym wskazano iż stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu na jaki umowa została zawarta tj. art. 30 § 1 ust. 4 KP. Pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Zgodnie z adnotacją wysłano w dniu [REDACTED] r. Przesłano potwierdzenie nadania świadectwa pracy.

### Nawiązywanie stosunku pracy

[REDACTED] – zatrudniony na podstawie umowy o pracę, od dnia [REDACTED] r. do dnia [REDACTED] r. na okres próbny, od dnia [REDACTED] r. na czas określony do [REDACTED] r. na stanowisku [REDACTED], połowa wymiaru czasu pracy, od dnia [REDACTED] r. za wynagrodzeniem zasadniczym [REDACTED] zł (V kategoria zaszeregowania).

- Nie ustalono w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy.

[REDACTED] – zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia [REDACTED] r., początkowo na okres próbny do [REDACTED] r., następnie od [REDACTED] r. do [REDACTED] r. na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia [REDACTED] r. pełny wymiar czasu pracy, stanowisko [REDACTED]

[REDACTED] – zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia [REDACTED] r., początkowo na okres próbny do [REDACTED] r., umowa na czas określony od [REDACTED] r. do [REDACTED] r., na czas określony od [REDACTED] r. do [REDACTED] r., od [REDACTED] r. umowa o pracę na czas nieokreślony, połowa wymiaru czasu pracy, stanowisko [REDACTED]

[REDACTED] W umowie adnotacja „ Strony zastrzegają sobie prawo do rozwiązania umowy o pracę za 2- tygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 K.p).”. Zgodnie z porozumieniem z dnia 19.01.2026 r. za wynagrodzeniem [REDACTED] zł brutto.

- Nie ustalono w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy.

W części D akt osobowych znajduje się zawiadomienie z dnia [REDACTED] r. o nałożeniu na pracownika kary upomnienia. Zgodnie z treścią przewinienie zostało stwierdzone [REDACTED] r., informacja o wysłuchaniu pracownika.

[REDACTED] – zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia [REDACTED] r., początkowo na okres próbny do [REDACTED] r., na czas określony od [REDACTED] r. na stanowisku [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym 6 720 zł.

[REDACTED] – zatrudniony na podstawie umowy o pracę od [REDACTED] r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny do [REDACTED] r. na czas nieokreślony na stanowisku [REDACTED], w pełnym wymiarze czasu pracy, od [REDACTED] r. za wynagrodzeniem [REDACTED] zł brutto.

Σ

M

### Czas pracy i wynagrodzenia

Podczas kontroli przedstawiono zarządzenie nr 19/2025 z dnia 29.12.2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy wraz z Regulaminem stanowiącym załącznik nr 1 do tego zarządzenia. Zgodnie z Regulaminem pracy, w zakładzie obowiązuje równoważny system czasu pracy. Zgodnie z § 18 pkt. 4 okres rozliczeniowy czasu pracy dla osób pracowniczych określonych w pkt. 2 i 3 wynosi 6 miesięcy. Zgodnie z § 20 pkt. 1 w zakładzie obowiązuje ruchomy rozkład czasu pracy. Zgodnie z pkt. 2 praca może być wykonywana przez wszystkie dni tygodnia w przedziale godzin od 7:00 do 19:00, w okresie wzmożonej pracy nad projektem w przedziale od 7:00 do 23:00. Zgodnie z § 22 za pracę w niedziele i święta rozumie się pracę w te dni pomiędzy 7:00 a 7:00. Zgodnie z § 28 pora nocna została wyznaczona pomiędzy 23:00 a 7:00.

Przedstawiono grafiki objętych kontrolą pracowników za ostatni okres rozliczeniowy, na podstawie których ustalono, iż pracownicy rozpoczynali i kończyli pracę w przedziale przewidzianym w Regulaminie pracy, nie stwierdzono pracy w niedziele i święta, ani naruszeń przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy ani pracy w godzinach nadliczbowych.

Przedstawiono Regulamin Wynagradzania (zarządzenie nr 20/2018 z dnia 10.09.2018 r.). Zgodnie z § 6 pkt 1 i 2 ww. regulaminu, w ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiiowy. Wysokość funduszu premiiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii ustala regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania. Zgodnie z § 8 pkt. 1 pracownicy mogą otrzymywać nagrody z utworzonego funduszu nagród rocznych. Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania stanowi Regulamin Premiowania. Zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 ww. regulaminu premia ma charakter uznaniowy i nie stanowi stałego dodatku do wynagrodzenia miesięcznego. Premia ma charakter motywacyjny i służy preferowaniu dobrej oraz efektywnej pracy. § 3 ust. 2. - decyzja o przyznaniu premii uznaniowej oraz jej wysokości należy do wyłącznej kompetencji dyrektora. §6 - premia stanowi świadczenie okresowe, będące składnikiem wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Przedstawiono listy płac za okres lipiec 2025 r. – styczeń 2026 r. Na tej podstawie ustalono, iż wynagrodzenie wypłacane jest terminowo, w wysokości zgodnej z treścią umowy o pracę i nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Dokonano analizy naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego wybranych pracowników w okresie październik 2025 r. – styczeń 2026 r. Ustalono, że na listach płac wyszczególniono dwa osobne składniki wynagrodzenia urlopowego – „wyn. za url. wypocz.” i „średnia urlop”. Wyjątkiem jest lista płac za styczeń 2026 r., która nie posiada wyszczególnionych żadnych pozycji odnoszących się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Na prośbę inspektora pracy pracownik [REDAKTOR] sporządziła zestawienie urlopów udzielonych w styczniu 2026 r. Na tej podstawie ustalono, iż 19 pracowników przebywało w styczniu 2026 r. co najmniej jeden dzień na urlopie wypoczynkowym.

Zestawienie urlopów udzielonych w styczniu 2026 r. stanowi załącznik nr 2 do Protokołu Kontroli.

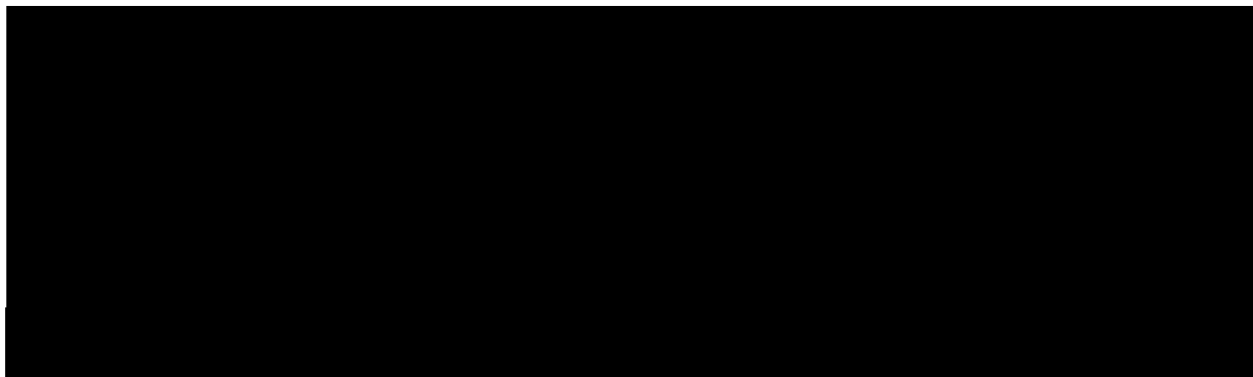
Dokonano analizy listy płac za miesiąc styczeń 2026 r. i na tej podstawie ustalono, iż żadnemu z pracowników przebywających na urlopie w styczniu 2026 r. przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nie doliczono do wynagrodzenia składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w styczniu 2026 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Lista płac za miesiąc styczeń 2026 r. stanowi załącznik nr 3 do Protokołu Kontroli.

Dokonano analizy wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w grudniu 2025 r.

Z uwagi na fakt, iż część z wybranych do kontroli pracowników nie przebywało na urlopie wypoczynkowym w objętym kontrolą okresie, dla sprawdzenia poprawności naliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy rozszerzono zakres kontroli, w zakresie dokumentów odnoszących się do aktualnego wynagrodzenia, o akta osobowe pracowników, którzy w kontrolowanym okresie przebywali na urlopie wypoczynkowym:



Zgodnie z listą płac za [REDACTED] 2025 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym [REDACTED] naliczono „wyn. za url. wypocz.” w kwocie [REDACTED] zł. Nie naliczono innej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto na liście naliczono: [REDACTED] zł – wynagrodzenie zasadnicze, [REDACTED] zł dodatek wysługa, [REDACTED] zł premia uzn., łącznie: [REDACTED] zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa, lista płac 118/25 – [REDACTED] zł premia miesięczna

Październik lista płac 102/25 – brak zmiennych

Wrzesień lista płac 94/25 – brak zmiennych

Łącznie [REDACTED] zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownica przepracowała w poszczególnych miesiącach:

Listopad- 136 godzin

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 144 godziny

Łącznie 464 godzin za okres 3 miesięcy.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w grudniu 2025 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

— zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywała w listopadzie 2025 r. na urlopie wypoczynkowym [REDACTED]

Zgodnie z listą płac za listopad 2025 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym [REDACTED], nie naliczono żadnej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto na liście naliczono: [REDACTED] zł – wynagrodzenie zasadnicze, [REDACTED] zł dodatek wysługa, [REDACTED] zł premia uzn., łącznie: [REDACTED] zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

W

M

Październik lista płac 102/25 – brak zmiennych

Wrzesień lista płac 94/25 – brak zmiennych

Sierpień lista płac 85/25 – brak zmiennych

Łącznie 0 zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownica przepracowała w poszczególnych miesiącach:

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 144 godziny

Sierpień – 152 godziny

Łącznie 480 godzin za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z przedstawioną ewidencją pracownik w październiku nie przebywała na urlopie wypoczynkowym.

██████████ zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywała w ██████████ 2025 r. na urlopie wypoczynkowym ██████████

Zgodnie z listą płac za ██████████ 2025 r. nie naliczono pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Naliczono- ██████████ zł wynagrodzenie zasadnicze, ██████████ zł dodatek wysługa, ██████████ zł dodatek funkcyjny.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – brak zmiennych składników, lista płac 118/25 – brak zmiennych składników

Październik lista płac 102/25 – brak zmiennych składników

Wrzesień lista płac 94/25 – brak zmiennych składników

██████████ - zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywała w ██████████ 2025 r. na urlopie wypoczynkowym ██████████

Zgodnie z listą płac za ██████████ 2025 r. naliczono pozycję „wyn. za url. wypocz.” w kwocie ██████████ zł, nie naliczono innej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto na liście naliczono: ██████████ zł – wynagrodzenie zasadnicze, ██████████ zł dodatek wysługa, ██████████ zł dodatek funkcyjny, ██████████ zł premia uzn., łącznie: ██████████ zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – ██████████ zł premia uznaniowa, lista płac 118/25 – ██████████ zł premia miesięczna

Październik lista płac 102/25 – ██████████ zł premia uznaniowa

Wrzesień lista płac 94/25 – ██████████ zł premia uznaniowa

Łącznie ██████████ zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownica przepracowała w poszczególnych miesiącach:

Listopad- 144 godzin

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 168 godziny

Łącznie 496 godzin za okres 3 miesięcy.

Pracownik w październiku i listopadzie 2026 r. nie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w ██████████ 2025 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie

dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

██████████ - zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywał w ██████████ 2025 r. na urlopie wypoczynkowym ██████████. Zgodnie z listą płac za ██████████ 2025 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym ██████████ naliczono „wyn. za url. wypocz.” w kwocie ██████████ zł, nie naliczono innej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto naliczono: ██████████ zł wynagrodzenie zasadnicze, dodatek wysługa ██████████ zł, premia uznaniowa ██████████ zł, razem ██████████ zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – brak zmiennych, lista płac 118/25 – ██████████ zł premia miesięczna

Październik lista płac 102/25 – brak zmiennych

Wrzesień lista płac 94/25 – brak zmiennych

Łącznie ██████████ zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownik przepracował w poszczególnych miesiącach:

Listopad- 60 godzin

Październik- 108 godzin

Wrzesień- 126 godziny

Łącznie 294 godziny za okres 3 miesięcy.

Pracownik w październiku i listopadzie 2026 r. nie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

██████████ - zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywała w ██████████ 2025 r. na urlopie wypoczynkowym ██████████. Zgodnie z listą płac za ██████████ 2025 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym ██████████ naliczono „wyn. za url. wypocz.” w kwocie ██████████ zł oraz średnia urlop ██████████ zł.

Ponadto naliczono: ██████████ zł wynagrodzenie zasadnicze, razem ██████████ zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – ██████████ zł premia uznaniowa, lista płac 118/25 – ██████████ zł premia miesięczna

Październik lista płac 102/25 – brak zmiennych

Wrzesień lista płac 94/25 – ██████████ zł premia uznaniowa

Łącznie ██████████ zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownik przepracował w poszczególnych miesiącach:

Listopad- 144 godzin

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 144 godziny

Łącznie 472 godziny za okres 3 miesięcy.

██████████ r. nie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w ██████████ 2025 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

2

W

- zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywał w [REDACTED] 2025 r. na urlopie wypoczynkowym [REDACTED]. Zgodnie z listą płac za [REDACTED] 2025 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym [REDACTED] naliczono „wyn. za url. wypocz.” w kwocie [REDACTED] zł, nie naliczono innej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto naliczono: [REDACTED] zł wynagrodzenie zasadnicze, [REDACTED] zł dodatek wysługa, [REDACTED] zł premia uznaniowa razem [REDACTED] zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Listopad lista płac 109/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa, lista płac 118/25 – [REDACTED] zł premia miesięczna

Październik lista płac 102/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa

Wrzesień lista płac 94/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa

Łącznie [REDACTED] zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownik przepracował w poszczególnych miesiącach:

Listopad- 136 godzin

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 168 godziny

Łącznie 488 godziny za okres 3 miesięcy.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w [REDACTED] 2025 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

- zgodnie z przedstawioną przez pracodawcę roczną ewidencją czasu pracy przebywał w [REDACTED] 2025 r. na urlopie wypoczynkowym [REDACTED]. Zgodnie z listą płac za [REDACTED] 2025 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym [REDACTED], nie naliczono żadnej pozycji odnoszącej się do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto naliczono: [REDACTED] zł wynagrodzenie zasadnicze, [REDACTED] zł dodatek wysługa, [REDACTED] zł premia uznaniowa razem [REDACTED] zł brutto.

Na listach płac za okres trzech miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wyszczególnione następujące zmienne składniki wynagrodzenia:

Październik lista płac 102/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa

Wrzesień lista płac 94/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa

Sierpień lista płac 85/25 – [REDACTED] zł premia uznaniowa

Łącznie [REDACTED] zł za okres 3 miesięcy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy pracownik przepracował w poszczególnych miesiącach:

Październik- 184 godzin

Wrzesień- 168 godziny

Sierpień – 80 godzin

Łącznie 432 godziny za okres 3 miesięcy.

- Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony w [REDACTED] 2025 r. nie wzięto do podstawy wymiaru składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Z uwagi na fakt, iż u żadnego z objętych kontrolą pracowników nie obliczano wynagrodzeń urlopowych przy uwzględnieniu premii uznaniowej, pomimo wprowadzenia do regulaminu premiowania zapisu nakazującego uwzględnianie tego składnika przy obliczaniu wynagrodzenia

urlopowego, inspektor pracy poprosił kontrolowanego o wyjaśnienia. Z wyjaśnień kontrolowanego wynika, iż brak wliczenia do podstawy wynagrodzenia urlopowego wszystkich składników wynikał ze zmian kadrowych oraz niedostosowania systemu płacowego do treści regulaminu wynagradzania obowiązującego w zakładzie pracy.

Na polecenie inspektora pracy kontrolowany dokonał ponownego przeliczenia wysokości wynagrodzenia urlopowego za okres październik 2025 r. – styczeń 2026 r. Kontrolowany przygotował zestawienia z obliczeniami wynagrodzeń urlopowych za poszczególne miesiące – stanowią one załącznik nr 4 do protokołu kontroli.

Kontrolowany przestawił listy płac nr LPI/NCK/2026/03/01, LPE/NCK/2026/03/02, LPE/NCK/2026/03/3 dotyczące naliczenia wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, stanowią one załącznik nr 5 do protokołu kontroli.

Kontrolowany przedstawił potwierdzenia przelewów wyrównania wynagrodzenia urlopowego, stanowią one załącznik nr 6 do protokołu kontroli.

### Urlopy wypoczynkowe

Dokonano analizy udzielania urlopu wypoczynkowego wymienionym pracownikom w roku 2025 r.

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego, urlopy na pisemny wniosek pracownika. Urlopy udzielono w dniach:

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████, zgłoszenie przez pracownika drogą e-mail.

- Pracodawca nie udzielił urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ dni urlopu, urlopy na pisemny wniosek pracownika. Wniosek z dnia 03.03.2025 r. obejmuje dwa dni po 4 godziny każdy (04.03 – 4 godziny, 06.03.- 4 godziny). Na ewidencji 04.03.2025 r. widnieje jako dzień pracy.

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego

- Pracodawca nie udzielił urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego, w tym dwa dni urlopu na żądanie, urlopy udzielone na pisemny wniosek pracownika.

- Pracodawca nie udzielił urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego

- Pracodawca nie udzielił urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego, w tym 2 dni urlopu na żądanie. Urlopy na pisemny wniosek pracownika

4

M

██████████ – w 2025 r. udzielono ██████████ urlopu wypoczynkowego, urlop z dnia 22.12.2025 r. na pisemny wniosek pracownika.

### Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych

██████████ – umowa zlecenie z dnia 04.12.2025 r. na czas określony od 05.12.2025 r. do 21.12.2025 r., przedmiotem umowy jest m.in. ██████████. Zgodnie z umową stawka godzinowa wynosi ██████████ zł brutto. Zgodnie z zestawieniem liczby godzin zlecenioborca przepracował 57 godzin. Rachunek z dnia 21.12.2025 r. na kwotę ██████████ zł brutto.

██████████ – umowa zlecenie z dnia 01.12.2025 r., przedmiotem umowy jest ██████████. Zgodnie z umową zlecenioborca otrzyma kwotę ██████████ zł brutto za 3,5 godziny pracy. Rachunek wystawiony na ██████████ zł brutto.

██████████ – umowa zlecenie z dnia 24.11.2025 r. na czas od 25.11.2025 r. do 30.11.2025 r., przedmiotem umowy jest ██████████. Zgodnie z umową zlecenioborca otrzyma ██████████ zł brutto za godzinę pracy. Rozliczenie godzin za listopad- 32 godziny , wystawiono rachunek na kwotę ██████████ zł brutto. Przelew z dnia 02.12.2025 r.

██████████ – umowa zlecenia z dnia 1.08.2025 r. zawarta na okres od 01.08.2025 r. do 31.10.2025 r., przedłużona aneksem do dnia 30.11.2025 r. przedmiotem umowy jest świadczenie ██████████. Wynagrodzenie wynosi ██████████ zł brutto za godzinę. Rozliczenie godzin za miesiąc październik – 46 godzin. Rachunek na ██████████ zł. Przelew z dnia 06.11.2025 r.

██████████ – umowa zlecenia z dnia 30.09.2025 r. przedmiotem umowy jest obsługa ██████████. Umowa zawarta na czas określony od 08.09.2025 r. do 30.09.2025 r., rachunek z dnia 30.09.2025 r. na kwotę ██████████ zł , zgodnie z ewidencją godzin 129 godzin przepracowanych.

W związku z ustaleniem, iż były pracownik ██████████ przed zawarciem umowy o pracę była związana z kontrolowanym umową zlecenia, dokonano analizy zapisów ww. umowy zlecenia. Zgodnie z treścią § 4 umowy, ██████████ realizowana jest przez Zlecenioborcę w siedzibie Zleceniodawcy. Zgodnie z § 7 ust. 1 wynagrodzenie zlecenioborca za świadczenie ██████████ wynosi ██████████ zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z § 7 ust. 3 rachunek za dany okres rozliczeniowy jest wystawiany w ciągu 7 dni od daty zakończenia wykonania usługi, na podstawie wypracowanych i zewidencjonowanych godzin pracy. Umowa nie reguluje szczegółowo sposobu wykonywania usługi, godzin ani dni, w jakich zlecenioborca miałby świadczyć, nie wskazuje systemu sprawowania kontroli i wyznaczania zadań, nie wskazuje też na osobę mającą kierować pracą zlecenioborca. Poproszono również dyrektora podmiotu kontrolowanego o wyjaśnienia. W wyjaśnieniach wskazano, iż zakres obowiązków podczas wykonywania umowy zlecenia nie pokrywał się z zakresem obowiązków wynikającym z karty stanowiskowej pracy w Dziale ██████████. Umowa zlecenia została zawarta w związku z potrzebą wsparcia ██████████. Zlecenioborca sam ustalał harmonogram pracy i liczbę godzin jaką zamierzał przeznaczyć na wykonywanie usługi. Wyjaśnienia pani Marty Szadowiak stanowią załącznik nr 7 do protokołu kontroli.

██████████ – umowa z dnia 21.11.2025 r. przedmiotem umowy jest ██████████. Umowa zawarta do dnia 25.11.2025 r., za wykonanie czynności wynagrodzenie ██████████ zł brutto, rachunek z dnia 21.11.2025 r. na kwotę ██████████ zł, przelew 27.11.2025 r. , rejestr godzin – 4 godziny przepracowane.

### Przeciwdziałanie mobbingowi

W dniu 18.02.2026 r. przeprowadzono anonimowe ankiety dotyczące występowania zachowań mogących stanowić mobbing. W ankiecie uczestniczyło 27 pracowników.

5

W ankiecie w pytaniu nr 1 zawarto osiem opisów zachowań:

1. Działania słowne naruszające Pani/Pana wizerunek społeczny (obraźliwe uwagi, używanie wulgaryzmów, szydzenie, reagowanie krzykiem, stosowanie aluzji w sposób bezosobowy).
2. Działania fizyczne stanowiące zagrożenie w tym dla Pani/Pana zdrowia (naruszenie nietykalności osobistej, niszczenie własności Pani/Pana lub firmy).
3. Tworzenie i rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących Pani/Pana (plotki, kłamstwa itp.)
4. Ignorowanie i lekceważenie Pani/Pana (np. nieliczenie się z Pani/Pana zdaniem, utrudnianie wypowiedzania się, ciągle przerywanie, traktowanie „jak powietrze”).
5. Izolowanie Pana/Pani (utrudnianie lub zakazywanie kontaktów z innymi pracownikami).
6. Zlecenia zadań: a) znacznie powyżej kompetencji b) znacznie poniżej kompetencji c) sprzecznych d) obiektywnie bezsensownych
7. Ciągła krytyka i ośmieszanie wykonywanej pracy oraz życia osobistego, podważanie kompetencji zawodowych.
8. Niekorzystny sposób realizowania prawa do wynagrodzeń i urlopów w porównaniu do innych pracowników (np. odmowa lub skracanie urlopów, pozbawianie premii).

W zakresie każdego z opisanych zachowań, jeżeli wystąpiły, zaznaczano częstotliwość (raz na kilka miesięcy, kilka razy w miesiącu, co najmniej kilka razy w tygodniu) oraz okres występowania (krócej niż 3 miesiące, pomiędzy 3 a 6 miesięcy, powyżej 6 miesięcy).

W dalszej części ankiety zadano pytania:

Nr 2- Czy wyżej wymienione działania były wykonywane w obecności świadków? TAK/NIE

Nr 3 – Kto stosuje wyżej wymienione działania? Pracodawca/bezpośredni przełożony/podwładny/inny pracownik.

Nr 4- Czy z powodu wyżej wymienionych zachowań pojawiły się u Pani/Pana problemy zdrowotne (fizyczne i/lub psychiczne) TAK/NIE

Nr 5 - Czy zgłaszała Pani/Pan problem wyżej wymienionych zachowań pracodawcy? TAK/NIE

W zakresie pytań nr 2-5 z uwagi na fakt, iż pytania te odnoszą się zbiorczo do ośmiu zachowań opisanych w pytaniu nr 1, możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Ankieta przeprowadzona była w sposób anonimowy, do wypełnienia zaproszeni zostali wszyscy obecni w danym dniu w siedzibie pracodawcy. Pracownicy ankiety wypełniali pojedynczo, w osobnym pokoju, w obecności jedynie inspektora pracy.

Dokonano analizy oddanych ankiet i na tej podstawie ustalono, iż dziesięć ankiet zostało oddanych pustych, tym samym 10 na 27 pracowników nie doświadczyło w okresie ostatnich 12 miesięcy żadnych z opisanych w ankiecie zachowań. Jedna ankieta, pomimo wskazania na jedno z zachowań wymienionych w pytaniu nr 1, nie posiada zaznaczenia odpowiedzi w pytaniach nr 2-5.

Cztery ankiety zawierały wskazanie tylko jednego zachowania, trzy- zachowania nr 3, jedna - zachowania nr 1.

Trzyście ankiet wskazywało na więcej niż jedno zachowanie opisane w pytaniu nr 1:

Osiem zaznaczonych zachowań – jedna ankieta,

Pięć zaznaczonych zachowań – jedna ankieta,

Cztery zaznaczone zachowania – cztery ankiety,

Trzy zaznaczone zachowania – cztery ankiety,

Dwa zaznaczone zachowania – trzy ankiety.

Dziesięć ankiet zawierało wskazanie na zachowanie nr 1.

Jedna ankieta wskazywała na zachowanie nr 2.

Dwanaście ankiet zawierało wskazanie na zachowanie nr 3.

Sześć ankiet wskazywało na zachowanie nr 4.

Jedna ankieta wskazywała na zachowanie nr 5.

Dziewięć ankiet wskazywało na zachowanie nr 6, z czego:

dwa na zachowanie a)

osiem na zachowanie b)

sześć na zachowanie c)  
 trzy na zachowanie d)  
 Sześć ankiet wskazywało na zachowanie nr 7.  
 Cztery ankiet wskazywały na zachowanie nr 8.

Na pytanie nr 2 dziewięć osób odpowiedziało TAK, pięć NIE, dwie osoby zaznaczyły zarówno TAK jak i NIE.

Na pytanie nr 3 odpowiedź „pracodawca” zaznaczyły cztery osoby, odpowiedź „bezpośredni przełożony” zaznaczyły dwie osoby, odpowiedź „podwładny” zaznaczyła jedna osoba, odpowiedź „inny pracownik” zaznaczyło 12 osób.

Na pytanie nr 4 trzynaście osób zaznaczyło odpowiedź TAK, trzy zaznaczyły odpowiedź NIE.

Na pytanie nr 5. dziewięć osób zaznaczyło odpowiedź TAK, sześć zaznaczyło odpowiedź NIE.

Poniższa tabela zawiera wizualizacje otrzymanych wyników:

Lp.	Rodzaj zachowań i postaw	KOLUMNA 1			KOLUMNA 2		
		1. <u>Częstotliwość</u> występowania zachowania			2. <u>Okres</u> występowania zachowania		
		A. raz na kilka miesięcy	B. kilka razy w miesiącu	C. co najmniej raz w tygodniu	A. krócej niż 3 miesiące	B. pomiędzy 3 a 6 miesięcy	C. powyżej 6 miesięcy
1.	Działania słowne naruszające Pani/Pana wizerunek społeczny (obraźliwe uwagi, używanie wulgaryzmów, szydzenie, reagowanie krzykiem, stosowanie aluzji w sposób bezosobowy)	8	2		1	6	3
2.	Działania fizyczne stanowiące zagrożenie w tym dla Pani/Pana zdrowia (naruszanie nietykalności osobistej, niszczenie własności Pani/Pana lub firmy)			1			1
3.	Tworzenie i rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących Pana/Pani (plotki, kłamstwa itp.)	8	2	1	1	2	8
4.	Ignorowanie i lekceważenie Pani/Pana (np. nieliczenie się z Pani/Pana zdaniem, utrudnianie wypowiedzenia się, ciągłe przerywanie, traktowanie „jak powietrze”)	2	2	1	1	1	4
5.	Izolowanie Pani/Pana (utrudnianie lub			1	1		

	zakazywanie kontaktów z innymi pracownikami)						
6.	Zlecenie zadań:						
	a) znacznie powyżej posiadanych kwalifikacji i umiejętności		1	1	1	1	
	b) znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji i umiejętności	3	3	2	2	3	3
	c) sprzecznych	2	3	1	2	3	
	d) obiektywnie bezsensownych	1	1	1	1	2	
7.	Ciągła krytyka i ośmieszanie wykonywanej pracy oraz życia osobistego, podważanie kompetencji zawodowych	4	2		2	3	1
8.	Niekorzystny sposób realizowania prawa do wynagrodzeń i urlopów w porównaniu do innych pracowników (np. odmowa lub skracanie urlopów, pozbawianie premii)	3	1			2	2

W związku z wynikami ankiety inspektor pracy poprosił dyrektor Martę Szadowiak o wyjaśnienia, w jaki sposób w zakładzie przeciwdziała się mobbingowi. W oświadczeniu wskazano, iż w zakładzie obowiązuje wewnętrzna polityka antymobbingowa oraz kodeks etyki. W zakładzie nigdy nie zgłoszono mobbingu. W zakładzie organizowane są szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. Oświadczenie pani Marty Szadowiak stanowi załącznik nr 8 do protokołu.

Pracodawca okazał obowiązujące w zakładzie akty: Zarządzenie nr 15/2009 z dnia 28.07.2009 r. dotyczące polityki antymobbingowej oraz Zarządzenie nr 22/2010 z dnia 2.11.2020 r. wprowadzające tzw. kodeks etyki.

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

### Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Na podstawie skontrolowanych dokumentów ustalono, iż pracownicy zostali przed dopuszczeniem do pracy przeszkoleni w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w formie instruktażu wstępnego ogólnego i stanowiskowego oraz posiadają aktualne szkolenia okresowe.

### Profilaktyczne badania lekarskie

Na podstawie skontrolowanych dokumentów ustalono, iż pracownicy zostali poddani przed dopuszczeniem do pracy wstępnym badaniom lekarskim oraz posiadają aktualne zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

3. W czasie kontroli wydano:

2

M

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: 1.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(a) załącznik(i) nr 1 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: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 2,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

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

Załącznik nr 1. Wykaz poleceń.

Załącznik nr 2. Zestawienie urlopów udzielonych w styczniu 2026 r.

Załącznik nr 3. Lista płac za miesiąc styczeń 2026 r.

Załącznik nr 4. Zestawienia z obliczeniami wynagrodzeń urlopowych za poszczególne miesiące.

Załącznik nr 5. Listy płac nr LPI/NCK/2026/03/01, LPE/NCK/2026/03/02, LPE/NCK/2026/03/3.

Załącznik nr 6. Potwierdzenia przelewów wyrównania wynagrodzenia urlopowego.

Załącznik nr 7. Oświadczenie umowa zlecenie.

Załącznik nr 8. Oświadczenie przeciwdziałanie mobbingowi.

---

*(wyszczególnienie załączników)*

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Marty Szadowiak - dyrektor, Anny Marii Piotrowskiej - główny specjalista ds. kadr

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

.....  
 .....  
 .....

Na tym protokół zakończono.

MŁODSZY INSPEKTOR PRACY



.....  
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

Gdańsk, dnia 12.03.2026

W dniu 12.03.2026 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Marta Szadowiak

Marta Szadowiak

Dyrektorka

.....  
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny 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.<sup>(\*)</sup>  
 Wniosek stanowi załącznik nr..... 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/zostaną 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>~~

Marta Szadowiak  
*Marta Szadowiak*  
 Dyrektorka

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

MŁODSZY INSPEKTOR PRACY

.....  
 .....

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
 inspektora pracy)

*Gdańsk, 12.03.2026*  
 (miejsce i data podpisania protokołu)

<sup>(\*)</sup> – odpowiednią pozycję zaznaczyć

<sup>(\*\*)</sup> – niepotrzebne skreślić





PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
INSPEKTOR PRACY  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W GDAŃSKU

Gdańsk, dnia 11.03.2026 r.

Znak pisma:

Nr rej. 030434-53-K003-Ws01/2026



260311200421083000000

NADBAŁTYCKIE CENTRUM KULTURY W  
GDAŃSKU  
UL. KORZENNA 33/35  
80-851 GDAŃSK

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 14,30.01; 5,12,13,17,18,25.02; 6,11,12.03.2026 r.

### wnoszę o:

1. Ustalenie w umowach o pracę z pracownikami [REDAKTED] opuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277 z późn. zm. oraz z 2025r. poz. 1661),

2. Udzielanie pracownikom urlopu do końca roku kalendarzowego, w którym doszło do nabycia tego urlopu.

**Podstawa prawna:**

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277 z późn. zm. oraz z 2025r. poz. 1661),

3. Przeanalizowanie i ocena skuteczności wdrożonych w zakładzie pracy działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi.

**Podstawa prawna:**

- art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277 z późn. zm. oraz z 2025r. poz. 1661),

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[434]

MŁODSZY INSPEKTOR PRACY



(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić

Nr rej.: 030434-53-K003-Pu01/2026

Załącznik nr 1 do protokołu kontroli nr rej.: 030434-53-K003-Pl/2026

### Wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli

Lp.	Treść polecenia	Termin realizacji*
1		3
1	Przeanalizować i ponownie przeliczyć kwotę wynagrodzeń urlopowych pracowników za okres październik 2025 r. - grudzień 2026 r.	

Polecenie(-a) nr 1 zostało(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

\* Oznacza się wyłączenie w odniesieniu do poleceń, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

MŁODSZY INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

Gdańsk 11.03.2026  
Miejscowość i data

