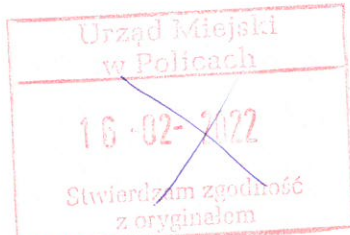




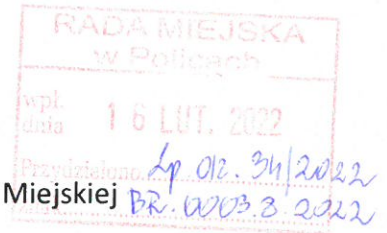
**Burmistrz Polic**  
**Urząd Miejski w Policach**  
ul. Stefana Batorego 3

Police, dnia 16.02.2022 r.



Nasz znak: DG.0003.2.2022.BO

Szanowny Pan  
**Andrzej Rogowski**  
Przewodniczący Rady Miejskiej  
w Policach



W związku z wnioskiem pana Grzegorza Ufniarza radnego Rady Miejskiej w Policach z dnia 14.01.2022 r., który wpłynął do Urzędu Miejskiego w Policach w dniu 14.01.2022 r., w załączeniu przesyłam kopię odpowiedzi udzielonej przez Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o..

Otrzymują:

1. Adresat
2. Pan Grzegorz Ufniarz  
Radny Rady Miejskiej w Policach
3. OR
4. aa

Z pozdrowieniem  
Z-ca BURMISTRZA  
*Maciej Greinert*  
Maciej Greinert



Znak pisma: ZWiK/DF/0015/2022

Police, dnia 02 lutego 2022 r.

Znak sprawy: DA.0143.1.2022

DG.0003.2.2022.BO

**Pan**  
**Maciej Greinert**  
**Z-ca Burmistrza Polic**Urząd Miejski w Policach  
ul. Batorego 3, 72-010 Police

Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o. w nawiązaniu do pisma znak: DG.0003.2.2022.BO z dnia 20 stycznia 2022 roku (data wpływu pisma do Spółki 24.01.2022 r.) w sprawie wniosku Radnego Rady Miejskiej Grzegorza Ufniarza z dnia 14 stycznia 2022 roku, przesyła w załączeniu do niniejszego pisma zanonimizowaną notatkę urzędową z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która miała miejsce w dniach 17,30.11.2021 r. oraz 6.12.2021 r. Zaznaczamy, że załączona do niższego pisma notatka dotyczy ostatniej przeprowadzonej przez służby PIP kontroli w ZWiK Police Sp. z o.o.

Jednocześnie informujemy, że z uwagi na fakt, że zanonimizowanie danych osobowych zakłóciło znaczenie niektórych informacji zawartych w ww. notatce, ponieważ jest w niej mowa o dwóch różnych pracownikach, Spółka w miejsce zanonimizowanych danych osobowych pracowników wpisała „pracownik 1” oraz „pracownik 2”.

Ponadto Spółka informuje, że w dniu 20 stycznia 2022 roku w Sądzie Pracy zapadł wyrok Sądu Pracy na korzyść ZWiK Police Sp. z o.o. z powództwa Spółki o odszkodowanie od byłego pracownika, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując na rzekome ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika m.in. mobbing. Sąd zasądził od byłego pracownika odszkodowanie na rzecz Spółki oraz obciążył go kosztami procesu. Wysokość odszkodowania wraz z kosztami sądowymi wyniosła 6 646,01 złotych. Podkreślenia wymaga fakt, że pracownik, który ma zapłacić Spółce odszkodowanie kierował w 2020 roku pod adresem Prezesa Zarządu oskarżenia o rzekomy mobbing a także jest jedną z osób podpisanych pod nieprawdziwymi informacjami oraz pomówieniami, które znalazły się w tzw. „oświadczeniu byłych pracowników...” odczytanym podczas sesji Rady Miejskiej.

Z poważaniem

Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o.

PREZES ZARZĄDU

B. Ziemiński



Państwowa Inspekcja Pracy  
Inspektor Pracy  
Okręgowego Inspektoratu Pracy  
tel. (091) 431-19-47, centr. 431-19-30  
fax 431-19-32  
ul. Pszczelna 7, 71-665 Szczecin

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 140246-53-K049-Ns/21

ZWiK Police Sp. z o.o.

06-12-2021

L.dz.

Przydział:

## NOTATKA URZĘDOWA Z 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: 36810962500000

NIP 8513212846

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ust. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623)

**Inspektor Pracy -**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

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

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**72-010 POLICE, UL. GRZYBOWA 50**

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Zarząd**

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 29.08.2017;

Data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 29.08.2017;

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

17.10.11; 6.12.2021 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 86, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 4,
- osób prowadzących jednoosobowo działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 82, w tym: kobiet: 21, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,

w kontrolowanym podmiocie.

*Podpis*

Data poprzedniej kontroli: 11.02.2021

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

W wyniku ostatniej kontroli właściwych organów Państwowej Inspekcji Pracy do podmiotu kontrolowanego nie skierowano żadnych środków prawnych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

### 2.1. Informacje ogólne.

Podmiot kontrolowany prowadzi działalność w oparciu o wpis do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (Numer KRS 0000692181, stan na dzień rozpoczęcia kontroli), zgodnie z którym:

- data rejestracji w KRS-ie: 29.08.2017 r.;
- firma, pod którą spółka działa: ZAKŁAD WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI POLICE SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ;
- siedzibą i adres: ul. Grzybowa 50, 72 – 010 Police;
- przedmiot przeważającej działalności przedsiębiorcy: pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody (36,00,Z)
- organ uprawniony do reprezentacji podmiotu: Zarząd Spółki;
- sposób reprezentacji: w przypadku zarządu jednoosobowego do składania oświadczeń woli upoważniony jest prezes zarządu. w przypadku zarządu wieloosobowego do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.
- członkowie Zarządu: Zieliński Rafał (Prezes Zarządu),
- prokurenci: Anna Raczyńska (prokura łączna); Wyrwicz Leszek (prokura łączna), Stasiak Jacek (prokura łączna) i Tomanek Elwira (prokura łączna)

Kontrola przeprowadzana jest bez zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli – na podstawie art. 48 ust. 11 pkt 1. i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018r. poz. 646 ze zmianami z 2018r. poz. 1479). Podmiot kontrolowany prowadzi działalność gospodarczą objętą zakresem przedmiotowym Konwencji nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450).

Przedłożono książkę kontroli (dokonano wpisu).

Czynności kontrolne rozpoczęto w siedzibie firmy w dniu 17.11.2021 r. po okazaniu legitymacji służbowej oraz przedłożeniu upoważnienia do przeprowadzenia kontroli Panu (Prezesowi Zarządu). Przedstawiono mu cel i zakres kontroli.

Dokumenty niezbędne do przeprowadzenia kontroli zostały przedłożone inspektorowi pracy w dniu 30.11.2021 w siedzibie Spółki przez Panią Dyrektora finansowego, Głównego księgowego), która została upoważniona do uczestniczenia w czynnościach kontrolnych oraz składania wyjaśnień w zakresie objętym kontrolą.

Cel kontroli:

- sprawdzenie przestrzegania przez pracodawcę wybranych przepisów prawa pracy.

Zakres kontroli:

- obowiązywanie w podmiocie kontrolowanych aktów prawa wewnątrzzakładowego odnoszących się do zjawiska mobbingu,
- działań podejmowanych przez pracodawcę, realizujących ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi,

- przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykrzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Kontrolą objęto okres od lutego 2020 r. do listopada 2021 r. (tj. okres od wprowadzenia w Spółce procedury przeciwdziałania mobbingowi do dnia rozpoczęcia czynności kontrolnych).

Ustalono, że u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” – Przewodniczący Pan \_\_\_\_\_ Zastępca Przewodniczącego P. \_\_\_\_\_

Z inspektorem pracy skontaktował się telefonicznie Zastępca Przewodniczącego. W trakcie rozmowy poinformowano go o fakcie rozpoczęcia czynności kontrolnych (w tym o celu i zakresie kontroli, a także dostępności inspektora pracy w czasie kontroli pod nr telefonu: \_\_\_\_\_ oraz w osobiście w dniach obecności na terenie zakładu pracy). W dniu 29.11.2021 r. inspektor pracy spotkał się osobiście z \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_ w Policach (w spotkaniu uczestniczyło również dwóch aktualnie zatrudnionych w Spółce pracowników). W trakcie spotkania inspektor pracy ponownie przedstawił im cel i zakres bieżącej kontroli oraz wysłuchał uwag zgłoszonych w tym temacie przez przedstawicieli związku zawodowego. Udzielono też porad prawnej dotyczącej możliwości działania związku zawodowego w zakresie reprezentowania pracowników przed pracodawcą w sprawach z zakresu rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami. Na spotkaniu nie zgłoszono formalnie żadnych wniosków i uwag do zakresu prowadzonych czynności kontrolnych. Ustalono, że jeżeli przedstawiciele związków zawodowych uznają za konieczne (celowe) poinformowanie Państwowej Inspekcji Pracy (Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie) o sprawach, które w ich ocenie powinny zostać poddane kontroli właściwego inspektora pracy, to fakt ten zgłoszą oficjalnie w firmie pisemnej. Do dnia 06.12.2021 r. (tj. dnia przedłożenia pracodawcy notatki urzędowej z kontroli) do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie nie wpłynęło żadne pismo od związków w w/w tematyce.

## 2.2. Akty wewnątrzzakładowe odnoszące się do zjawiska mobbingu.

W podmiocie kontrolowanym obowiązuje Regulamin Pracy (zwany dalej „Reg. pracy”). Treść dokumentu została ustalona przez pracodawcę oraz przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej. W § 5 pkt 14 Reg. Pracy wskazano, że: „pracodawca ma w szczególności obowiązek przeciwdziałania mobbingowi”.

Na podstawie uchwały nr \_\_\_\_\_ Zarządu Spółki ZWiK Police Sp. z o.o. z dnia 25.02.2020 r. wprowadzono „Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Police sp. z o.o. w Policach” (zwanej dalej „Procedurą antymobbingową” – stanowi załącznik nr 1 do protokołu kontroli. Procedura antymobbingowa została przygotowana przez r. pr. \_\_\_\_\_ i zatwierdzona przez Prezesa Zarządu ( \_\_\_\_\_).

Pracownik \_\_\_\_\_ potwierdził, poprzez złożenie pisemnego oświadczenia (znajdującego się w jego aktach osobowych), zapoznanie się z treścią Procedury antymobbingowej.

Pracodawcy udzielono porady prawnej dotyczącej uprawnień inspektora pracy w zakresie możliwości prowadzenia postępowania kontrolnego dotyczącego zjawiska mobbingu i ewentualnych środków prawnych określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm. Z 2021 r. poz. 1529), które mogą być zastosowane w sytuacji stwierdzenia naruszenia przepisów regulujących zjawisko mobbingu (zawartych w Kodeksie Pracy).

Ponadto pracodawcy udzielono informacji o możliwości uczestniczenia w szkoleniu prowadzonym przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie w ramach programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” (którego jednym z elementów są również zagadnienia mobbingu w miejscu pracy).

§ 3 ust. 2 Procedury antymobbingowej – „pracodawca gwarantuje, iż żaden pracownik korzystający z ochrony przed niedozwolonymi praktykami nie poniesie z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji nawet w przypadku niepotwierdzenia się zgłaszanych, a uprawdopodobnionych zarzutów, chyba, że pracownik zgłaszający skargę wiedział, że podnoszone w niej zarzuty są nieprawdziwe, a jego zachowanie wypełniało znamiona nagannego zachowania w rozumieniu § 4 pkt 3 Procedury przeciwdziałania pomówieniom oraz plotkom naruszającym zasady współzycia

Pracownik







W dniu 24.11.2021 r. wpłynęło zaświadczenie lekarskie pracownika, które zostało wystawione przez lekarza w dniu 24.11.2021 r. i obejmowało okres od 05.11.2021 r. do 07.01.2022 r. W związku z otrzymaniem zaświadczenia lekarskiego pracodawca nie podejmował dalszych działań, zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

#### Działania Komisji wyjaśniającej w sprawie zgłoszonej przez Krzysztofa Pawłowskiego.

Zarządzeniem z dnia 05.11.2021 r. nr 11/2021, na podstawie § 9 Procedury antymobbingowej, powołano „Komisję Wyjaśniającą w składzie:

- 1) Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej – Przewodniczący Komisji,
- 2) Specjalista ds. Kadr i Płac F – Sekretarz Komisji;
- 3) Pracownik wskazany przez załączającego skargę – Członek Komisji,
- 4) Radca prawny – Członek Komisji, jako specjalista z zakresu prawa pracy,

która zbada okoliczności dotyczące mobbingu przedstawione przez pracownika zawiadomieniu z dn. 15.10.2021 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę”.

Skład Komisji wyjaśniającej jest zgodny z § 10 pkt 1 Procedury antymobbingowej.

Zgodnie z § 10 pkt 2 Procedury antymobbingowej „w skład Komisji nie może wchodzić osoba składająca skargę, ani żadna osoba wskazana w niej, jako sprawca lub mogąca być świadkiem zachowania opisanego w skardze” – na podstawie dokumentów przedłożonych do kontroli nie stwierdzono, aby w składzie Komisji znajdowała się osoba, wskazana w przytoczonej regulacji.

W dniu 30.11.2021 r. wyjaśniła, że (zgodnie z jej wiedzą) odbyły się 3 spotkania Komisji Wyjaśniającej:

- w dniach 10.11. i 18.11.2021 r. – bez udziału pracownika 2 oraz
- w dniu 23.11.2021 r. z udziałem zgłaszającego skargę pracownika 1 2

Zgodnie z zasadami prac Komisji wyjaśniającej:

- Komisja działa na posiedzeniach jawnych i niejawnych – § 11 pkt 1 Procedury antymobbingowej;
- W posiedzeniach jawnych prócz Członków Komisji mogą uczestniczyć pracownik zgłaszający skargę i osoba (osoby) wymieniona w skardze jako sprawca zachowania zabronionego – § 11 pkt 2 Procedury antymobbingowej;
- Komisja w pierwszej kolejności wysłuchuje wyjaśnień pracownika wnoszącego skargę i domniemanego sprawcy (sprawców) zachowania zabronionego, a w dalszej kolejności przeprowadza postępowanie dowodowe na ich wniosek bądź z własnej inicjatywy – § 11 pkt 4 Procedury antymobbingowej.

#### 2.4. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Dokonano sprawdzenia podmiotu kontrolowanego w bazie SUDOP. Lista przypadków pomocy publicznej otrzymanej przez beneficjenta stanowi załącznik nr 2 do protokołu kontroli. Dane zawarte na przedmiotowej liście wskazują, że podmiot kontrolowany nie korzystał z rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych, w zakresie dofinansowań do wynagrodzeń pracowników lub zwolnień z obowiązków opłacania składek.

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

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

4. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono<sup>(\*\*)</sup> porad: *Przebieg*  
- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;  
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,  
w tym z zakresu legalności zatrudnienia:

*Przebieg*

*Prac*

5. Do notatki urzędowej załącza się/~~nie załącza się~~<sup>(\*)</sup> załączników: 2, stanowiących składową część notatki:

Załącznik nr 1. Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Police sp. z o.o. w Policach

Załącznik nr 2. Lista przypadków pomocy publicznej otrzymanej przez beneficjenta

(wyszczególnienie załączników)

6. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

\_\_\_\_\_ (Przewodniczącego Zarządu) \_\_\_\_\_ (Prokurenta Spółki)

7. Notatkę urzędową sporządzono w 2 egzemplarzach.

Na tym notatkę urzędową zakończono.

Police, dnia 06.12.2021

Inspektor Pracy

*Prac*  
mgr I

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Notatkę urzędową doręczono w dniu 06 . 12 . 2021 r.

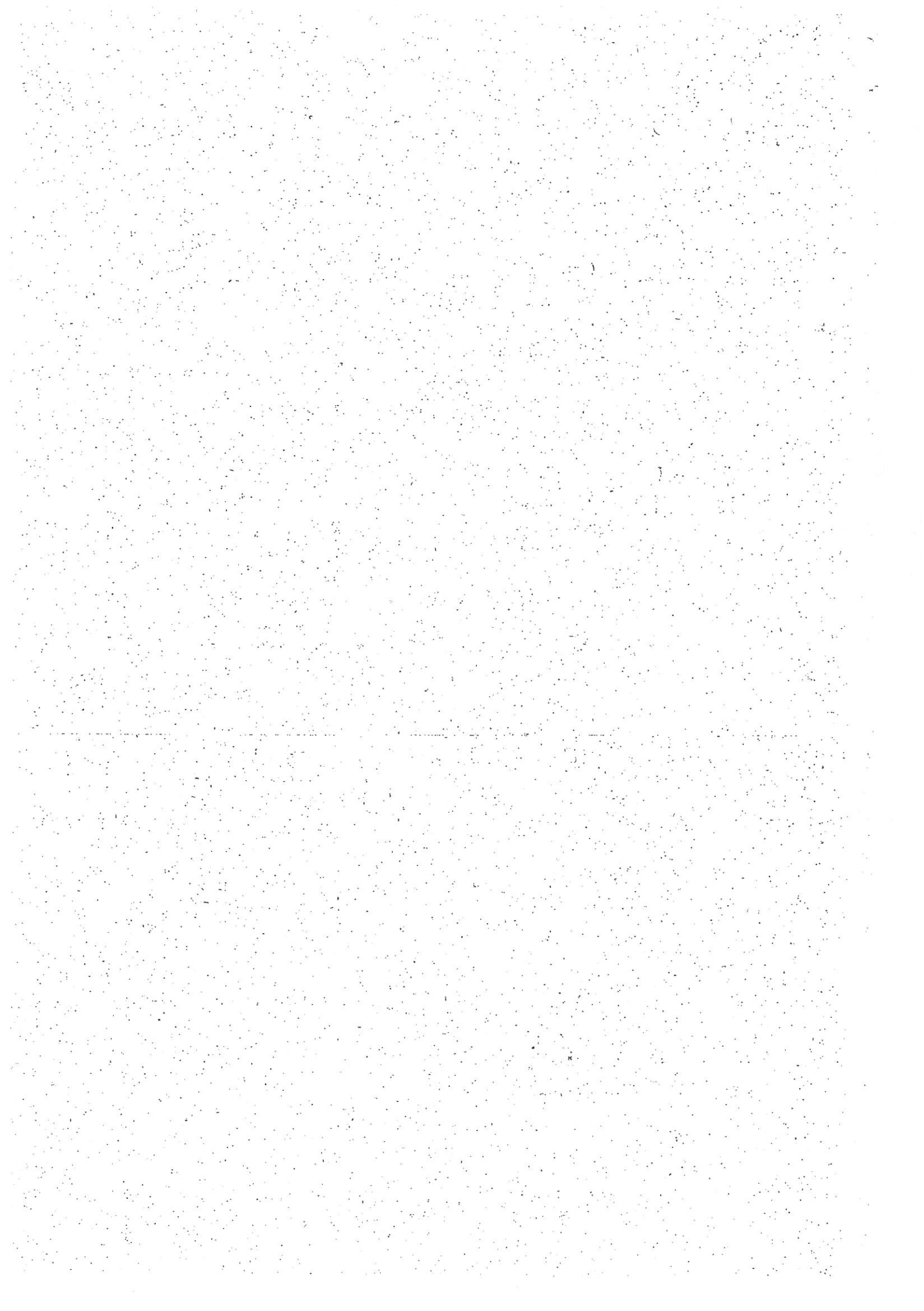
(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*) – niepotrzebne skreślić

[MP]

*Stawiecki*  
Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police sp. z o.o.  
PREZES ZARZĄDKU

*06.12.2021*



100 nr 11  
str. 1/5

### Preambuła

Mając na uwadze, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za całokształt funkcjonowania zakładu pracy, w tym za przestrzeganie przepisów prawa w zakładzie pracy i kształtowanie w nim zasad współżycia społecznego, a ponadto obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika oraz ciąży na nim ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w celu podjęcia starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu i innych zachowań zabronionych za uzasadnione uznaje należy wprowadzenie niniejszej procedury.

### § 1

Procedura niniejsza stanowi wewnętrzne zasady przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz ustala sposoby rozwiązania powstałych już problemów w Spółce Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o. w Policach.

### § 2

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią niniejszej procedury.
2. Oświadczenia o zapoznaniu się przez pracownika z treścią niniejszej procedury, podpisane przez niego i opatrzone datą powinny być dołączone do akt osobowych pracownika, według wzór stanowiącego Załącznik nr 1.

### § 3

1. Każdy pracownik, który zetknie się z opisanymi w niniejszym dokumencie zabronionymi zachowaniami winien skorzystać z przewidzianej niniejszą procedurą trybu postępowania.
2. Pracodawca gwarantuje, iż żaden pracownik korzystający z ochrony przed niedozwolonymi praktykami nie poniesie z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji, nawet w przypadku niepotwierdzenia się zgłoszonych, a uprawdopodobnionych zarzutów, chyba, że pracownik zgłaszając skargę wiedział, że podnoszone w niej zarzuty są nieprawdziwe, a jego zachowanie wypełniało znamiona nagannego zachowania w rozumieniu § 4 pkt 3 Procedury przeciwdziałania pomówieniom oraz plotkom naruszającym zasady współżycia społecznego lub dobra osobiste innych osób zatrudnionych w Spółce Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o. przyjętej uchwałą nr 13/2020 Zarządu Spółki ZWIK Police Sp. z o.o. z dnia 24 lutego 2020 r.

### § 4

Określenia użyte w niniejszej procedurze oznaczają:

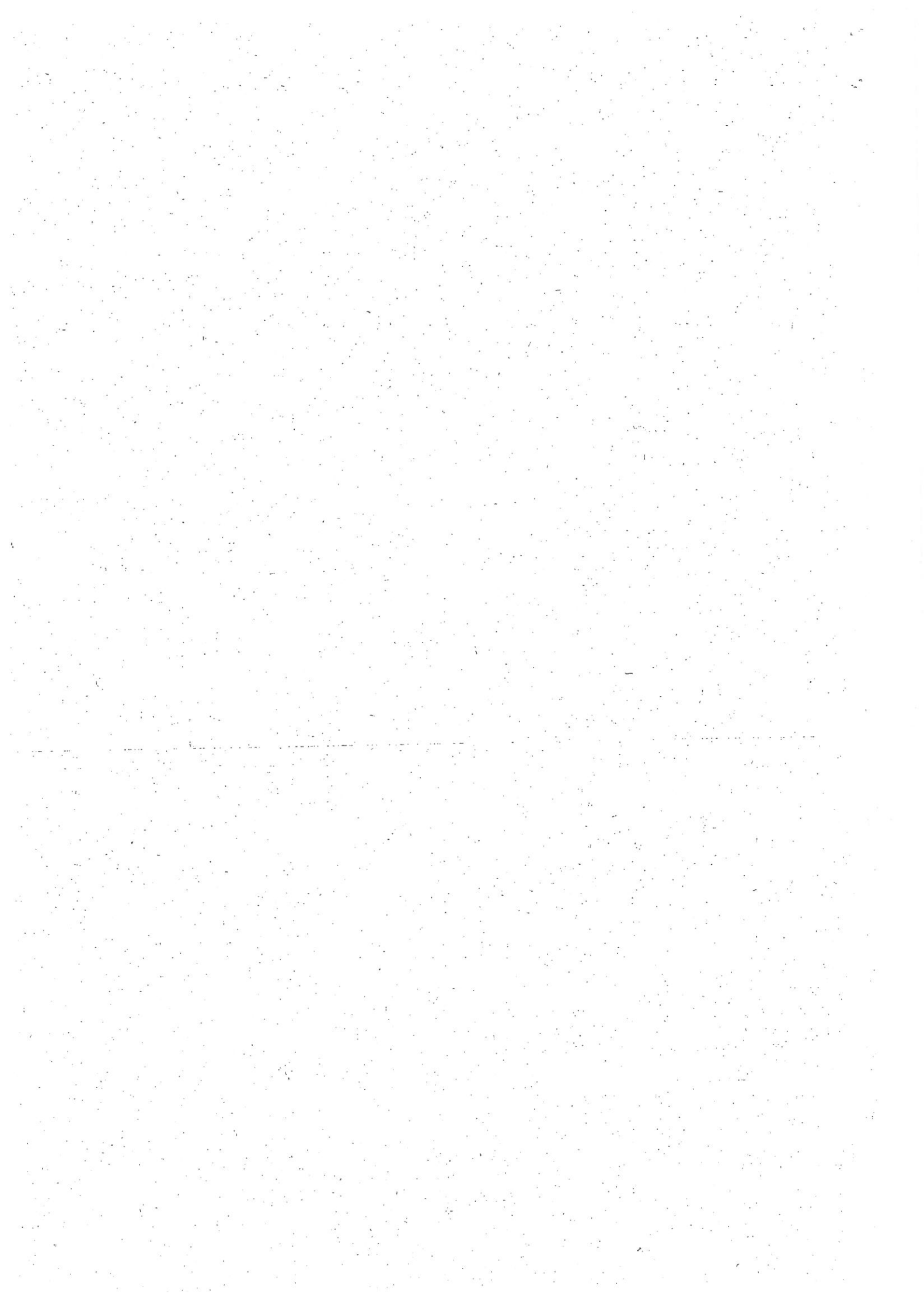
- 1) **Pracodawca/Spółka** - Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Spółka z o.o. w Policach.
- 2) **Pracownik** - osoba zatrudniona przez pracodawcę.
- 3) **Komisja Wyjaśniająca** - organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników na zachowania zabronione.
- 4) **Zachowanie zabronione** - wszelkie działania lub zachowania w stosunku do pracownika wypełniające znamiona definicji mobbingu, dyskryminacji lub molestowania bądź molestowania seksualnego.
- 5) **Mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- 6) **Dyskryminacja** - nierówne traktowanie pracownika w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności ze względu na płeć, wiek,



- niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 7) **Dyskryminacja bezpośrednia** - istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn opisanych w ust. 6 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
  - 8) **Dyskryminacja pośrednia** - istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postępowania, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby występować niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znaczącej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt 6, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
  - 9) **Dyskryminacja** w rozumieniu pkt 7 i 8 jest także:
    - a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazywaniu naruszenia tej zasady,
    - b) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).
  - 10) **Dyskryminacja ze względu na płeć (molestowaniem seksualnym)** - jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się również fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

## § 5

1. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające w szczególności na:
  - 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych § 4 pkt 6, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
  - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w § 4 pkt 6;
  - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
  - 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.
2. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 4 pkt 6, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.





nr 3/5

3. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

#### § 6

Pracodawca nie akceptuje jakiegokolwiek działania czy zachowania będącego dyskryminacją bezpośrednią lub pośrednią, mobbingiem lub molestowaniem bądź molestowaniem seksualnym, a także zachowań sprzecznych z dobrymi obyczajami i zasadami współżycia społecznego.

#### § 7

Każdy z pracowników, który uzna, iż został poddany zachowaniom zabronionym lub z takim zachowaniem się zetknął w pracy, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.

#### § 8

Skarga powinna zawierać:

- 1) przedstawienie stanu faktycznego,
- 2) dowody potwierdzające przytoczone okoliczności,
- 3) wskazanie sprawcy bądź sprawców zachowania zabronionego,
- 4) datę i własnoręczny podpis pracownika składającego skargę.

#### § 9

Pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie trzech dni roboczych od dnia wpłynięcia skargi, powołuje Komisję Wyjaśniającą, zwaną dalej Komisją, której zadaniem będzie wszechstronne przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego czy skarga jest uzasadniona, a po uznaniu zasadności skargi, ustalenie osoby bądź osób dopuszczających się zachowania zabronionego. Jak również przedstawienie pracodawcy wyników postępowania, w tym ustaleń oraz rekomendacji dotyczących sprawy.

#### § 10

Powołanie i skład Komisji Wyjaśniającej:

- 1) Komisja Wyjaśniająca jest organem kolegialnym o bezstronnym charakterze, w którego skład wchodzi:
  - a) osoba reprezentująca pracodawcę - jako Przewodniczący Komisji,
  - b) pracownik Działu Kadr - Sekretarz Komisji,
  - c) przedstawiciel pracownika zgłaszającego skargę wskazany przez niego spośród innych pracowników - jako Członek Komisji,
  - d) osoba niebędąca pracownikiem Spółki posiadająca wiedzę specjalistyczną z zakresu prawa pracy - jako Członek Komisji.
- 2) W skład Komisji nie może wchodzić osoba składająca skargę, ani żadna osoba wskazana w niej, jako sprawca lub mogąca być świadkiem zachowania opisanego w skardze.



str 4/5

## § 11

### Zasady pracy Komisji Wyjaśniającej:

- 1) Komisja działa na posiedzeniach jawnych i niejawnych.
- 2) W posiedzeniach jawnych prócz Członków Komisji mogą uczestniczyć pracownik zgłaszający skargę i osoba (osoby) wymieniona w skardze, jako sprawca zachowania zabronionego.
- 3) Każdy pracownik ma obowiązek stawić się na wezwanie Komisji oraz składać wyjaśnienia bądź zeznania zgodnie z prawdą, nie ukrywając tego, co mu jest wiadome w sprawie.
- 4) Komisja w pierwszej kolejności wysłuchuje wyjaśnień pracownika wnoszącego skargę i domniemanego sprawcy (sprawców) zachowania zabronionego, a w dalszej kolejności przeprowadza postępowanie dowodowe na ich wniosek bądź z własnej inicjatywy.
- 5) Komisja wszystkie decyzje, w tym decyzje w przedmiocie zasadności rozpatrywanej skargi podejmuje większością głosów. W wypadku równej ilości głosów decyduje głos Przewodniczącego Komisji.
- 6) Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy Członkowie Komisji, zaś protokół w części zawierającej wyjaśnienia lub zeznania odpowiednio osoby składające te wyjaśnienia bądź zeznania.
- 7) Po zakończeniu postępowania w sprawie Komisja po naradzie, na posiedzeniu niejawnym, podejmuje decyzje, w przedmiocie zasadności skargi i sporządza protokół końcowy, w który opisuje wynik ustaleń postępowania oraz rekomendacji odnoszące się do sprawy.
- 8) Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Każdy z członków Komisji jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy informacji, jakie powziął w trakcie uczestnictwa w pracach Komisji.

## § 12

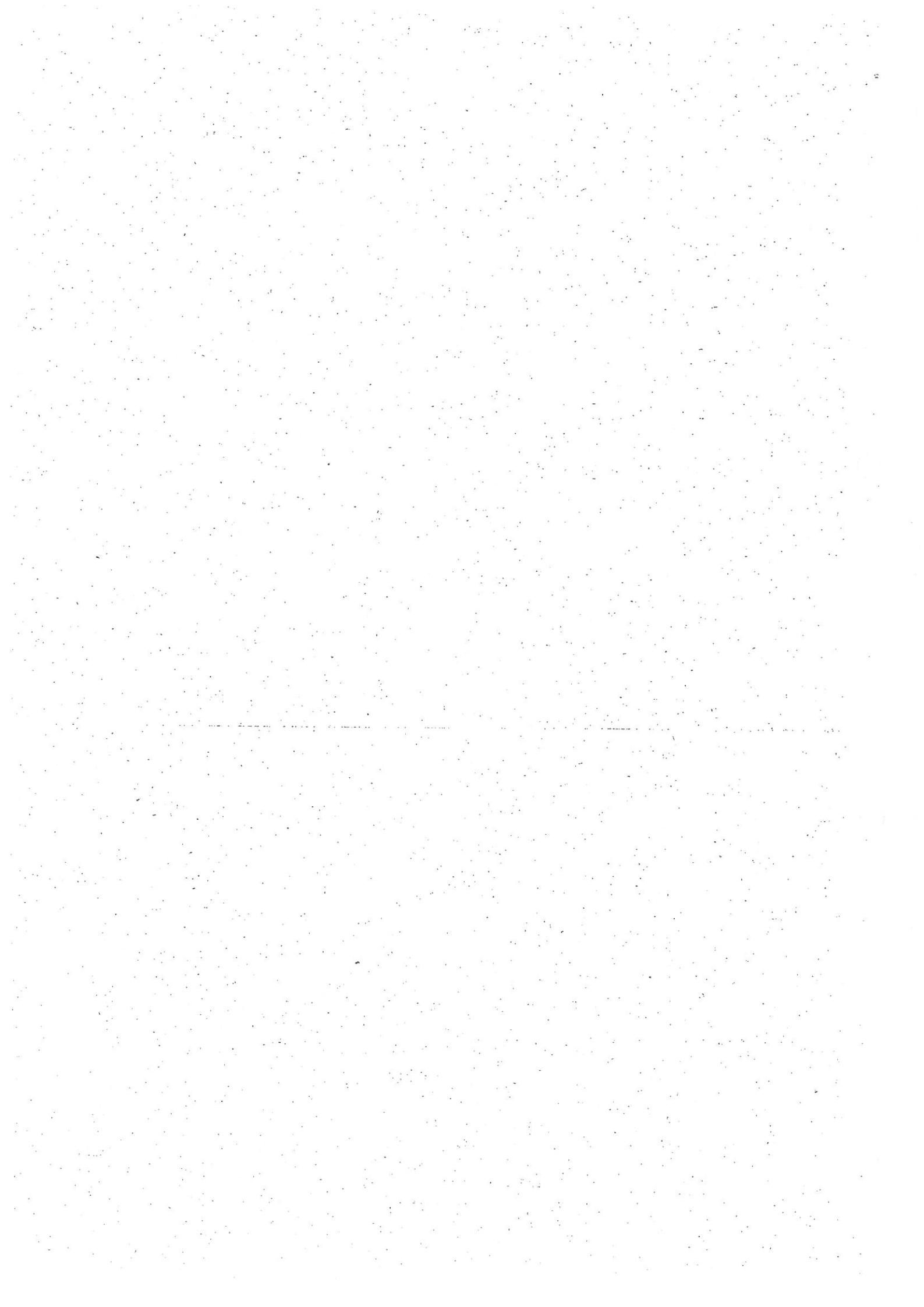
### W sytuacji uznania skargi za zasadną mając na względzie rekomendacji Komisji Wyjaśniającej:

- 1) Pracodawca podejmie niezwłocznie wszelkie działania mające w przyszłości zapobiegać wystąpieniu podobnych zachowań zabronionych.
- 2) Pracodawca wobec sprawcy lub sprawców zachowań zabronionych, może zastosować karę porządkową lub podejmie inne czynności przewidziane przepisami prawa pracy.
- 3) W przypadkach rażących zachowań stanowiących zachowania zabronione, które mogą zostać zakwalifikowane, jako ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych, pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.
- 4) W wypadku uzasadnionego podejrzenia, że stwierdzone zachowanie zabronione może wypełniać także znamiona czynu zabronionego opisanego w przepisach prawa powszechnie obowiązujących, pracodawca niezwłocznie zawiadomi właściwe organy właściwe do ścigania takich czynów stanowiących przestępstwo bądź wykroczenie.
- 5) Na wniosek i za zgodą poszkodowanego pracownika, pracodawca może go przenieść w ramach posiadanych możliwości na inne stanowisko pracy.

## Postanowienia końcowe

## § 13

Pracodawca zapoznając pracownika z postanowieniami niniejszej Procedury, wyjaśnia stosowanie jej postanowień, jako element szkolenia podstawowego.



nr 5/5

**§ 14**

Pracodawca dokonuje okresowej oceny stosowania niniejszej Procedury, a w wypadku stwierdzenia konieczności zmiany wprowadza jej w celu wyeliminowania okoliczności uniemożliwiających kontrolę i zapobieganie zachowań zabronionych.

**§ 15**

W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą stosuje się odpowiednio powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

**§ 16**

Procedura wchodzi w życie w terminie jej przyjęcia przez Zarząd Spółki i podana do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty.





# LISTA PRZYPADKÓW POMOCY PUBLICZNEJ OTRZYMANEJ PRZEZ BENEFICJENTA

Zur, m. &

Nazwa beneficjenta pomocy: Zakład Wodociągów i Kanalizacji Police Sp. z o.o.  
 Numer Identyfikacji Podatkowej (NIP) beneficjenta pomocy: 8513212846

Data wygenerowania: 15.11.2021

| Lp.   | Podstawa prawna - Informacje podstawowe  | Podstawa prawna - Informacje szczegółowe | Numer środka pomocowego | Dzień udzielenia pomocy | Nazwa podmiotu udzielającego pomocy | NIP podmiotu udzielającego pomocy | Wartość nominalna pomocy [PLN] | Wartość pomocy brutto [PLN] | Wartość pomocy brutto [EURO] | Forma pomocy   | Przeznaczenie pomocy |
|---|--|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--|----------------------|
| 1   | ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy | Art. 46 ust.1 pkt 1                      |                         | 22.07.2019              | Starosta Powiatu Police             | 8512550469                        | 16 260,16                      | 16 260,16                   | 3 827,72                     | refundacja   | pomoc de minimis     |
| 2   | ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy | Art. 69 a i b                            | 2019 NK2                | 15.10.2019              | Starosta Powiatu Police             | 8512550469                        | 3 040,00                       | 3 040,00                    | 707,82                       | inne wydatki związane z funkcjonowaniem jednostek budżetowych lub realizacją ich zadań statutowych | pomoc de minimis     |
| 3   | ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy | Art. 46 ust.1 pkt 1                      | 6/2020/POWER            | 09.09.2020              | Starosta Powiatu Police             | 8512550469                        | 16 260,16                      | 16 260,16                   | 3 649,87                     | refundacja   | pomoc de minimis     |
| Podsumowanie - łączna wartość pomocy udzielonej beneficjentowi: |  |  |                         |                         |                                     |                                   | 35 560,32                      | 35 560,32                   | 8 185,41                     |  |                      |

