

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 08172-K017-Pt/2009

PROTOKÓŁ KONTROLI☒ pracodawcy^(*)☐ przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:

☐ pracodawcy^(*)☐ przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)

REGON: 430980913

NIP 712-01-50-496

Działając na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r.
o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589)

[REDAKTOWANE] - młodszy inspektor pracy**[REDAKTOWANE] - starszy specjalista**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie
przeprowadził kontrolę w:

Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

20-822 Lublin, Puławska 28

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

wiceprezes zarządu(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1.09.1998; data objęcia stanowiska
przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 10.04.2007

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

10, 11, 25 i 27.03.2009

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: **428**, w tym:pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych **2**,podmiotów samozatrudniających się **0**,cudzoziemców **0**,zatrudnionych w ramach stosunku pracy **426**, w tym kobiet: **78**, młodocianych: **0**,niepełnosprawnych **2**,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 12.09.2008 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. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Obecna kontrola obejmuje swoim zakresem wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, w tym układ zbiorowy pracy wraz z protokołami dodatkowymi, Regulamin Pracy, Regulamin Premiowania, Regulamin Nagród z zysku dla pracowników LPEC Sp. z o.o. w Lublinie, w szczególności w zakresie określania zasad wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, w tym nagród i premii.

W zakładzie pracy obowiązuje porozumienie zawarte w dniu 31.12.1990 roku – obowiązujące od 1.01.1991 zawarte pomiędzy LPEC a NSZZ Solidarność i Związkiem Zawodowym Pracowników LPEC, które to porozumienie po przekształceniu w układ zbiorowy pracy zostało wpisane do rejestru zakładowych układów zbiorowych w dniu 10.02.1995 roku pod nr U VII/95. Do Układu Zbiorowego Pracy do chwili obecnej wprowadzono 13 protokołów dodatkowych. Wszystkie protokoły dodatkowe zostały zgłoszone i zarejestrowane w rejestrze zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonym przez Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie.

Analiza obowiązującego układu zbiorowego pracy wykazała, iż w ust.1 załącznika nr 2 do układu zbiorowego zawarty jest zapis, zgodnie z którym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych obliczany jest z najniższego wynagrodzenia. Powyższy zapis pozostaje w sprzeczności z regulacjami Kodeksu Pracy w tym zakresie.

Z okazanych do wglądu w trakcie kontroli list płac wynika, że pomimo powyższego zapisu pracodawca oblicza dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami Kodeksu Pracy.

Regulamin pracy stanowi załącznik do zarządzenia wewnętrznego nr 42/2006 z dnia 17.07.2006 roku. Treść Regulaminu Pracy obowiązującego w zakładzie nie budzi zastrzeżeń.

W Lubelskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Lublinie od dnia 1.01.2006 roku obowiązuje Regulamin Premiowania. W dniu 22.03.2007 roku do Regulaminu Premiowania zawarto aneks nr 1 wprowadzający tryb odwoławczy dla pracowników w przypadku zmniejszenia lub pozbawienia pracownika premii.

Zgodnie z §1 regulaminu w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzony jest fundusz emiowy z przeznaczeniem na premię regulaminową i premię dodatkową (za zadania specjalne). Wysokość funduszu nagród na dany miesiąc ustalona jest przez Prezesa Zarządu w relacji procentowej do płac zasadniczych w wysokości nie niższej niż w poprzednim miesiącu.

Regulamin premiowania określa warunki konieczne do spełnienia w celu otrzymania premii regulaminowej w pełnej wysokości oraz zasady obowiązujące przy obniżaniu wysokości lub pozbawianiu pracownika premii regulaminowej. Wypłata premii regulaminowej następuje za okres od dnia 20-go poprzedniego miesiąca do dnia 20-go miesiąca bieżącego wraz z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc pracy.

W treści regulaminu premiowania nie została ustalona wysokość premii regulaminowej z ustnego oświadczenia pracownika działu księgowości oraz na podstawie komunikatu nr 2/2002 dotyczącego premii regulaminowej ustalono, że wysokość premii regulaminowej wynosi 10% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

W zakresie premii za zadania specjalne regulamin stanowi, iż wysokość premii specjalnej ustala każdorazowo Prezes Zarządu przed przystąpieniem do wykonywania zadań specjalnych. Decyzję o wypłacie premii specjalnej podejmuje Prezes Zarządu na wniosek bezpośredniego przełożonego potwierdzającego wykonanie zadań specjalnych.

W trakcie kontroli inspektorowi pracy okazano komunikat nr 15/2008 roku z dnia 11.02.2008 roku w sprawie zasad wypłaty premii za zadania specjalne LPEC Sp. z o.o. w Lublinie, które stanowią załączniki do komunikatu. Zgodnie z treścią pisma z dnia 9.02.2008 roku

kierowanego do Zarządu LPEC Sp. z o.o. przez zakładowe organizacje związkowe działające w zakładzie pracy, organizacje związkowe po zapoznaniu się z zaproponowanymi zasadami podziału premii za zadania specjalne w 2008 roku, akceptują powyższe z zastrzeżeniem, iż w okresie obowiązywania zasad związku zawodowe zastrzegają prawo wnoszenia uwag i obliwiają pracodawcę do przekazywania informacji na temat realizacji wypłat z uwzględnieniem podziału kwoty i ilości nagrodzonych osób w poszczególnych działach z wyszczególnieniem podziału na stanowiska kierownicze i pracownicze – kwartalnie oraz z zastrzeżeniem, że środki niewydatkowane przechodzące do rezerwy zostaną wypłacone do końca 2008 roku.

Z informacji dotyczącej wypłaty funduszu wynagrodzeń i nagród w 2008 roku sporządzonej na potrzeby kontroli wynika, że nagrodę specjalną wypłacono w kwocie 373 756,53 zł. Powyższej nagrody nie otrzymało jedynie 63 pracowników, którzy nie wykonywali w 2008 roku zadań specjalnych. Imienny wykaz pracowników nie objętych w 2008 roku nagrodami za zadania specjalne wraz z informacją dotyczącą wypłat z funduszu wynagrodzeń i nagród w 2008 roku stanowi załącznik nr 1 do protokołu z kontroli.

Ponadto w trakcie kontroli ustalono, że wszyscy pracownicy otrzymali w 2008 roku dodatkową nagrodę pieniężną – „święteczną”. Uchwałą nr 1/24.12.08 z dnia 24 grudnia 2008 roku, Zarząd LPEC Sp. z o.o. mając na uwadze osiągnięty wynik finansowo – ekonomiczny, zaangażowanie pracowników w wykonawstwo zadań ujętych w planach inwestycyjnych na 2008 rok, przeznaczył kwotę 200 tysięcy złotych na dodatkowe nagrody pieniężne. Nagroda dotyczyła wszystkich pracowników aktualnie zatrudnionych w Spółce. Propozycji podziału przyznanej kwoty na poszczególnych pracowników dokonali dyrektorzy poszczególnych pionów lub upoważnieni przez nich kierownicy jednostek organizacyjnych.

Zróżnicowane wysokości wypłaconych nagród dodatkowych wynikały z wytycznych zawartych w ust.4 §1 uchwały Zarządu – przy określaniu wysokości nagród brano pod uwagę w szczególności: zaangażowanie pracownika w realizację zadań i ich wpływ na osiągane wyniki Spółki, absencje chorobowe pracownika w 2008 roku, okres zatrudnienia w 2008 roku. Z treści uchwały Zarządu wynika, że minimalny poziom przyznanej kwoty nagrody nie powinien być niższy niż 300 zł na jednego pracownika, z wyjątkiem sytuacji przebywania pracownika na zwolnieniach lekarskich zatrudnienia pracownika po 1 stycznia 2008 roku oraz ukarania pracownika karą zgodnie z treścią art.108 Kodeksu Pracy.

Zgodnie z treścią załącznika nr 18 do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy nr 6 z dnia 22.06.1998 roku w Spółce corocznie tworzony jest fundusz nagród z zysku w wysokości nie niższej niż 8,5% rocznego funduszu płac. Zarządzeniem wewnętrznym nr 36/99 z dnia 10.09.1999 roku Zarząd LPEC Sp. z o.o. w Lublinie wprowadził do stosowania regulamin podziału nagród z zysku, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia. W §1 regulaminu zawarto zapis, zgodnie z którym kwotę nagrody z zysku do podziału dla pracowników określa Zgromadzenie Wspólników. Nagroda z zysku przysługuje za dany okres obrotowy, jeżeli pracownik przepracował nienagannie co najmniej połowę okresu obrotowego. Podstawą nagrody uprawnionego pracownika jest jego wynagrodzenie brutto osiągnięte w okresie obrotowym z wyłączeniem nagród jubileuszowych i odpraw.

W regulaminie określono sytuacje kiedy nagroda z zysku ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu (§4 ust.2 regulaminu) oraz przypadki kiedy pracownik traci prawo do nagrody (§4 ust. 1 regulaminu).

W §5 ust. 1 regulaminu znajduje się zapis, iż „imiennie listy podziału nagród z zysku wywieszane są na tablicy ogłoszeń co najmniej 21 dni przed terminem wypłaty”. W ocenie inspektora pracy powyższy zapis stoi w sprzeczności z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych, gdyż podanie do publicznej wiadomości, poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń imiennych list podziału nagród z zysku, przy jednoczesnym uzależnieniu wysokości nagrody od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia brutto pracownika, pozwoli na zidentyfikowanie wysokości wynagrodzenia pracownika, co stanowi jednocześnie ujawnienie danych ekonomicznych pracownika podlegających ochronie przez ww ustawę.

Regulamin podziału nagród z zysku nie określa faktycznych zasad i sposobu naliczania nagrody z zysku. W trakcie kontroli inspektorowi pracy okazano schemat naliczania ww nagrody sporządzony przez pracownika działu księgowości. Schemat obrazujący sposób naliczania nagród z zysku stanowi załącznik nr 2 do protokołu z kontroli.

Uchwałą nr 11/08 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników LPEC Sp. z o.o. w Lublinie z dnia 10

z czerwca 2008 roku w sprawie podziału zysku LPEC Sp. z o.o. za rok obrotowy od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 31 grudnia 2007 roku, wypracowany w roku obrotowym 2007 zysk w kwocie 2856909,35 zł został podzielony w następujący sposób – kwotę w wysokości 2000000,00 zł przeznaczono na kapitał zapasowy Spółki, zaś pozostałą część w kwocie 856909,35 zł przeznaczono na nagrody z zysku dla pracowników Spółki. Fundusz nagród z zysku utworzono w wysokości mniejszej niż 8,5% rocznego funduszu płac.

Podział nagród z zysku za rok 2008 nastąpi po ostatecznym rozliczeniu roku obrachunkowego. Do dnia kontroli nie dokonano podziału zysku za rok obrachunkowy 2008.

Treść obowiązującego w zakładzie pracy układy zbiorowego wraz z protokołami dodatkowymi do układu zbiorowego oraz treść wszystkich pozostałych wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, w tym regulamin premiowania oraz regulamin podziału nagród z zysku zostały uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy.

W zakresie udzielania informacji i przekazywania danych zakładowym organizacjom związkowym działającym w Spółce w zakresie niezbędnym do prowadzenia negocjacji płacowych prowadzonych w zakładzie na podstawie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw ustalono, iż:

- zakładowe organizacje związkowe pismem z dnia 7.10.2008 roku zwróciły się do Zarządu Spółki o zabezpieczenie w planach finansowych na rok 2009 środków na podwyżki w kwocie po 1000 zł netto dla każdego pracownika;

- pismami z dnia 12 stycznia 2009 roku zakładowe organizacje związkowe działające w zakładzie pracy wystąpiły do Zarządu Spółki o udzielenie pisemnej informacji na temat wykorzystania funduszu płac w 2008 roku, wielkość wypłaconej premii za zadania specjalne w poszczególnych komórkach organizacyjnych, z podaniem ilości pracowników objętych tą premią ze wskazaniem maksymalnych i minimalnych kwot sumarycznie wypłaconych premii w tych działach w skali roku, przedstawienie kopii sprawozdania GUS F-01 za rok 2008, realizacji wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w 2008 roku ustalanego na podstawie stałych składników wynagrodzenia w rozbiciu na komórki organizacyjne, wyjaśnienie z jakiego funduszu i według jakiego regulaminu wypłacono nagrody pod koniec roku 2008 z podaniem maksymalnych i minimalnych kwot w grupie kierowniczej i pozostałych pracowników oraz czy środki z rezerwy funduszu w wysokości 22 tys. zł zostały wypłacone w 2008 roku. Ponadto, pismem z dnia 12.01.2009 roku związki zawodowe zwróciły się do Zarządu o wyznaczenie terminu rozpoczęcia negocjacji płacowych w Spółce na 2009 rok.

- w dniu 27.01.2009 roku Zarząd Spółki przedstawił związkom zawodowym zaagendowania planowane do omawiania w 2009 roku, w tym negocjacje zapisów zakładowego układu zbiorowego, konsultacje w sprawie motywacyjnego systemu wynagrodzeń, optymalizacja zatrudnienia, polityka personalna, polityka wynagrodzeń, konsultacje w sprawie projektu regulaminu i procedury badania kompetencji pracowników oraz systemu ocen okresowych pracowników z prośbą o ustosunkowanie się do przedstawionych propozycji.

- w dniu 4.02.2009 roku związki zawodowe w odpowiedzi na pismo Zarządu z dnia 27.01.2009 roku zajęły stanowisko, iż najpilniejszym zagadnieniem jest rozpoczęcie negocjacji płacowych na 2009 rok i ponowiły prośbę o przesłanie danych wskazanych w piśmie do Zarządu z dnia 12.01.2009 roku.

- w dniu 5.02.2009 roku Zarząd Spółki przekazał związkom zawodowym dokumenty niezbędne do przystąpienia do negocjacji zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy, zaś 6.02.2009 roku w odpowiedzi na pismo związków zawodowych z dnia 12.01.2009 roku przekazał dane i dokumenty wskazane przez organizacje związkowe z wyjątkiem sprawozdania F-01 za rok 2008.

- pismem z dnia 9.02.2009 roku związki zawodowe zażądały rozpoczęcia negocjacji płacowych w dniu 12.02.2009 roku i jednocześnie poinformowały Zarząd, iż nie podjęcie negocjacji we wskazanym terminie będzie podstawą do wejścia w spór zbiorowy.

- pismem z dnia 12.02.2009 roku Zarząd Spółki przekazał organizacjom związkowym informacje dotyczące: propozycji wzrostu wynagrodzeń w 2009 roku, zadań IMR w 2008 roku – plan i wykonanie, sytuacji ekonomiczno – finansowej Spółki w 2008 roku, wzrostu wynagrodzeń w 2008 roku, skład zespołu negocjacyjnego pracodawcy i proponowane terminy spotkań

- w dniu 16.02.2009 roku Zarząd przekazał związkom zawodowym informacje o wypłaconych premiach motywacyjnych ze wskazaniem wartości minimum i maksimum w komórkach

organizacyjnych, przeszerzegowania w poszczególnych komórkach organizacyjnych ze wskazaniem ilości osób i łącznej wielkości przeszerzegowania, sprawozdanie F-01/I-01.

- pismem z dnia 16.02.2009 roku związki zawodowe poinformowały Zarząd Spółki, iż z uwagi na nieprzekazanie danych niezbędnych do prawidłowej oceny sytuacji ekonomicznej Spółki i możliwości konsultacji z załogą, nie ma możliwości przystąpienia do negocjacji płacowych w dniu 17.02.2009 roku.
- w dniu 18.02.2009 roku związki zawodowe działające w LPEC zwróciły się do Zarządu Spółki z prośbą o udzielenie informacji na temat wykorzystania funduszu płac w rozbiciu na wartość wypłat z Zarządem i bez w odniesieniu do planowanych wielkości w 2008 roku, planowanego funduszu płac na rok 2009 i planu kosztów na rok 2009 w układzie rodzajowym. Na powyższym piśmie znajduje się adnotacja wiceprezesa [REDACTED] z dnia 26.02.2009 roku z prośbą o pilne przygotowanie dokumentów wskazanych przez organizacje związkowe.
- w dniu 24 lutego 2009 roku zakładowe organizacje związkowe wystąpiły do Zarządu Spółki z żądaniami w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych: postulat 1. żądanie podpisania przez Pracodawcę w dniu 27 lutego 2009 roku kompleksowego porozumienia płacowego na 2009 rok, postulat 2. żądanie wprowadzenia przyrostu wynagrodzeń w 2009 roku wyłącznie w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi bez jednostronnych decyzji pracodawcy, postulat 3. żądanie stałej podwyżki wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika dokonanej z dniem 1 kwietnia 2009 roku z wyrównaniem od 1 stycznia 2009 roku, żądanie uzgodnienia zasad i sposobu przyznawania w 2009 roku premii za zadania specjalne – związki zawodowe uważają system motywacyjno – zadaniowy obowiązujący w 2008 roku jako sprzeczny z zakładowym układem zbiorowym, żądanie określenia w porozumieniu płacowym na 2009 rok systemu przejrzystego i sprawiedliwego oceniania pracowników dla potrzeb określania ich wynagrodzeń, żądanie uzgodnienia w porozumieniu płacowym sposobu i systemu uzgadniania ze związkami zawodowymi kwot podwyżek indywidualnych tak by zapobiec widocznym obecnie „kominom płacowym” i dowolności w określaniu poziomu wynagrodzenia poszczególnych pracowników, żądanie uzgodnienia nagrody dla pracowników z istotnego zysku wypracowanego przez LPEC w roku 2008.
- pismem z dnia 27.02.2009 roku pracodawca zgłosił zastrzeżenia do żądań wysunięte przez zakładowe organizacje związkowe działające w Spółce w wystąpieniu z dnia 24.02.2009 roku
- w następstwie ww pisma Zarządu, w dniu 27.02.2009 roku związki zawodowe zawiadomiły Zarząd Spółki w formie pisemnej o zaistnieniu sporu zbiorowego w związku z odrzuceniem żądań przez pracodawcę.
- w dniu 6.03.2009 roku w piśmie skierowanym do Zarządu Spółki związki zawodowe ustosunkowały się do odpowiedzi pracodawcy na wystąpienie z żądaniami skierowane przez związki zawodowe w dniu 24.02.2009 roku.

W związku z tym, iż prowadzone przez strony sporu zbiorowego rokowania nie doprowadziły do osiągnięcia porozumienia płacowego, Zarząd w dniu 10 marca 2009 roku zarządzeniem wewnętrznym nr 1/2009 w sprawie przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2009 roku, działając w oparciu o treść art.4 ust.3 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, a także w związku z treścią §1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 2008 roku w sprawie wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku, ustalił roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w LPEC Sp. z o.o. w 2009 roku na poziomie 5%.

Kwota wynikająca z 5% przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, w wysokości 836.500 zł zostanie podzielona w ten sposób, iż:

- kwota 241.850 zł zostanie przeznaczona na system motywacyjno – zadaniowy i łącznie ze środkami z 2008 roku wyniesie 646.850 zł,
- na podwyżki indywidualne od 1.04.2009 roku z wyrównaniem od 1.01.2009 roku przeznaczono kwotę 241.850 zł,
- na przyrost kwoty wspólnej przeznaczono 352.800 zł. Ustalono od 1.04.2009 roku przyrost o 70 zł wartości kwoty wspólnej, tj. zwiększenie z 708 na 778 zł z wyrównaniem od 1.01.2009 roku.

W §3 zarządzenia zawarto zapis, zgodnie z którym wypłatę środków przeznaczonych na system motywacyjno – zadaniowy uzależnia się od uzgodnienia z organizacjami związkowymi działającymi w LPEC, zakresu zadań objętych systemem oraz zasad podziału i wypłat premii zadaniowej.

Analizując proces konsultacji i informowania Rady Pracowników zgodnie z zakresem określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, na podstawie okazanych w trakcie kontroli pism ustalono, że

- w dniu 13.06.2008 roku Rada Pracowników LPEC Sp. z o.o. wystąpiła do Prezesa Zarządu z pismem o udostępnienie na piśmie w terminie 2 dni roboczych, informacji o treści uchwały rekomendującej Walnemu Zgromadzeniu sposób podziału zysku za rok 2007

Ponadto, Rada Pracowników zwróciła się z prośbą o udostępnienie w kolejnych latach obrotowych pisemnych informacji o treści uchwał Zarządu, które dotyczyć będą wniosków do Walnego Zgromadzenia w sprawie podziału zysku lub pokrycia straty.

W tym samym piśmie Rada Pracowników odwołując się do Zarządzenia Wewnętrznego nr 9/2008 z dnia 29.05.2008 roku w sprawie Regulaminu organizacyjnego Spółki wprowadzającego zmiany organizacyjne w Spółce, zarzuciła iż pospieszne wprowadzenie zmian organizacyjnych bez przeprowadzenia konsultacji z Radą Pracowników uniemożliwiło jej wyrażenie swojej opinii, przedstawienie argumentów i ewentualnych wątpliwości. Tym samym Rada Pracowników wniosła o zaniechanie stosowania tego rodzaju praktyk

Jednocześnie Rada Pracowników zwróciła się z prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytania: czy rozważana jest restrukturyzacja zatrudnienia, czy rozważana jest zmiana organizacji pracy, czy rozważane są sprzedaż części przedsiębiorstwa lub nabycie części przedsiębiorstwa oraz o przedstawienie wykazu zrealizowanych w 2006 i 2007 roku inwestycji przyłączeniowych z wyszczególnieniem poniesionych przez Spółkę kosztów, wniesionych opłat przyłączeniowych oraz wpływów z dostawy ciepła do tych obiektów. Termin wskazany przez Radę Pracowników na przedstawienie powyższych informacji to 10.07.2008 roku.

- w dniu 20.10.2008 roku Rada Pracowników zwróciła się z pismem do Prezesa Zarządu o przedstawienie niezbędnych dokumentów i wyznaczenie terminu konsultacji w sprawie założeń do umów rocznych ze źródłami ciepła dostawę ciepła w 2009 roku. Jako uzasadnienie przedstawienie powyższych danych Rada podała, iż umowy te są kluczowymi kontraktami Spółki i są działaniami mającymi na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia a także mogą powodować istotne zmiany w organizacji zatrudnienia lub podstawach zatrudnienia.

W piśmie Rada Pracowników zwróciła uwagę, iż w dalszym ciągu nie otrzymała odpowiedzi na pismo z dnia 13.06.2008 roku.

- pismem z dnia 17.11.2008 roku Rada Pracowników zwróciła się z pismem do Rady Nadzorczej LPEC Sp. z o.o. z opinią na temat kontraktu stanowiącego podstawę funkcjonowania Spółki, który nie został przekonsultowany z Radą Pracowników. W treści opinii Rada Pracowników wskazała, iż kupowanie ciepła u droższego dostawcy powoduje m.in. „nieuzasadniony wzrost kosztów dostawy ciepła dla odbiorców, naraża Spółkę na zarzut ze strony odbiorców działania na ich niekorzyść, działania niekorzystne marketingowo poprzez „przegrzewanie” sprzedawanego ciepła, obniża wiarygodność Spółki w zakresie rzetelności i uczciwości handlowej, naraża Spółkę na ryzyko poniesienia wysokich kar ze strony Urzędu Regulacji Energetyki za nieprzestrzeganie Prawa Energetycznego i Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów za praktyki znówu cenowej, co może spowodować zachwianie finansowej stabilizacji Spółki i stanowić realne zagrożenie utraty miejsc pracy a w konsekwencji doprowadzić do utraty płynności finansowej Spółki”.

- w odpowiedzi na pismo z dnia 17.11.2008 roku, Zarząd Spółki zwrócił się do Rady Pracowników z pismem z dnia 19.11.2008 roku, w którym ustosunkował się do zarzutów podniesionych przez Radę Pracowników w piśmie z dnia 17.11.2008 roku oraz uzasadnił, iż w powyższej sprawie Zarząd nie miał obowiązku konsultacji z Radą Pracowników, ponieważ w odniesieniu do sytuacji ekonomicznej i prowadzonej działalności na pracodawcy spoczywają jedynie obowiązki w zakresie informowania przedstawicieli pracowników.

- w dniu 26.11.2008 roku Rada Pracowników wystosowała do Zarządu LPEC list otwarty stanowiący odpowiedź na pismo Zarządu z dnia 19.11.2008 roku

- w odpowiedzi na list otwarty Rady Pracowników z dnia 26.11.2008 roku Zarząd Spółki w piśmie z dnia 3.12.2008 roku ponownie ustosunkował się do obowiązków nałożonych na pracodawcę przez ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz wyraził intencję dobrej współpracy z Radą Pracowników w przyszłości.

W trakcie obecnej kontroli, w dniu 11 marca 2009 roku, inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w zakładzie pracy: Związek

..awodowy Pracy Pracowników LPEC Sp. z o.o., Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Oddział w Lublinie, NSZZ „Solidarność” i PEC Sp. z o.o. oraz z przedstawicielami rady pracowników i poinformował ich o zakresie i tematyce prowadzonej kontroli.

3. W czasie kontroli wydano decyzji ustnych 0, które zostały wykonane. Wykaz wydanych decyzji stanowi załącznik nr - do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono / nie sprawdzono^(*) tożsamość:
nie legitymowano

(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: nie pobrano

6. W czasie kontroli udzielono / nie udzielono^(*) porad:
- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 0,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 8,
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

Do protokołu załącza się załączników 2, stanowiących składową część protokołu:

1. Imienny wykaz pracowników nie objętych w 2008 roku nagrodami za zadania specjalne wraz z informacją dotyczącą wypłat z funduszu wynagrodzeń i nagród w 2008 roku.

2. Schemat obrazujący sposób naliczania nagród z zysku.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności: [REDACTED] - kierownik działu personalnego, [REDACTED] - główny księgowy.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

....., dnia
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu zostałem zapoznany z treścią protokołu i otrzymałem jego jeden egzemplarz.

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

Pouczenie:

1. 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. ^(*)

2. 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

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 o Państwowej Inspekcji Pracy). ^(**)

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

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

.....
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) - odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) - niepotrzebnie skreślić

[KFK]

Państwowa Inspekcja Pracy
Urząd Inspektora Pracy
Dzielnica Inspektoratu Pracy w Lublinie
ul. 11 Lublin Al. Piłsudskiego 13
.....tel.centr.081657-11-31.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Symb. akt 5301

Lublin, dnia 09.04.2009 r.

Nr rej. 08172-K017-Ws01/2009

Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki
Ciepłej Sp. z o.o.
Puławska 28
20-822 Lublin

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 33 ust. 1 pkt 2, w związku z art. 11 pkt 8, ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 10, 11, 25 i 27.03.2009

WNOSZĘ O:

1. Dostosowanie do obowiązujących przepisów prawa pracy postanowień obowiązującego w zakładzie pracy układu zbiorowego pracy w szczególności w zakresie podstawy obliczania dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art.9 §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 116, poz. 740),
- art.151.1 §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 116, poz. 740).

2. Określenie w treści obowiązującego Regulaminu Premiowania wysokości wypłacanej pracownikom premii regulaminowej oraz ustalenie w treści Regulaminu Funduszu Nagród z Zysku faktycznych zasad i sposobu naliczania nagrody z zysku.

Podstawa prawna:

- art.77.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 116, poz. 740).

3. Przestrzeganie zapisów obowiązującego w zakładzie pracy Regulaminu Funduszu Nagród z Zysku w zakresie wysokości funduszu nagród z zysku tworzonego co roku w Spółce.

Podstawa prawna:

- art.77.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 116, poz. 740).

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania realizacji wniosków pokontrolnych.

[KIR]


(podpis i pieczęć inspektora pracy)