

Nr rej. 100128-53-K001-Pt/22

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)

innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)

REGON: 17007045400000

NIP: 5780002619

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

inspektor pracy - [REDAKTOWANE]

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**ELBLĄSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO ENERGETYKI CIEPLNEJ SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

82-300 ELBLĄG, UL. FABRYCZNA 3

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Andrzej Kuliński

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

21,27.04; 10,18.05.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 177, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 176, w tym kobiet: 42,
młodocianych: 7, niepełnosprawnych: 6,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 01.2022r.

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: Inspektor pracy w dniu 28.02.2022r. skierował do pracodawcy wystąpienie nr rej. 100102-53-K038-Ws01/21 zawierające 7 wniosków: wnioski nr 1,2,6 nie wykonano, wnioski nr 3,4,5,7 które przyjęto do realizacji. Inspektor pracy w dniu 28.02.2022r. wydał nakaz nr rej. 100102-53-K038-Nk01/21 zawierający 4 decyzje nakazowe – wykonano decyzje nr 1, 3; decyzje nr 2 i 4 zostały uchylone przez Inspektora pracy.

Nie zawiadomiono o zamiarze wszczęcia kontroli na podstawie art. 48 ust.11pkt. 1 ustawy Prawo Przedsiębiorców (Dz.U. z 2018r. poz. 646), gdyż kontrola jest przeprowadzana na podstawie ratyfikowanej umowy międzynarodowej – Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 81 (Dz.U. z 1997r. nr 450, poz. 72). Art. 12 ust. 1 lit. a ww Konwencji określa, iż inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do swobodnego dostępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji.

Za zgodą pracodawcy kontrolę przeprowadzono częściowo w siedzibie Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Elblągu.

Inspektor pracy wykonujący czynności kontrolne działał na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623), a podstawą przetwarzania danych osobowych jest art. 6 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (przetwarzanie jest niezbędne w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze) w związku z art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Za zgodą przedsiębiorcy, w celu usprawnienia prowadzenia kontroli, czynności kontrolne takiej jak: przekazywanie dokumentów przez przedsiębiorcę były przeprowadzone za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2020 r. poz. 344).

Kontrolę przeprowadzono na podstawie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy.

W Elbląskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej sp. z o. o. w Elblągu działają trzy organizacje związkowe. W dniu 21.04.2022r. organizacje związkowe:

- Zakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, która reprezentowana jest przez przewodniczącego p. ██████████

- Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Zakładowej Organizacji Związkowej przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, który jest reprezentowany przez przewodniczącą p. ██████████

zostały poinformowane o rozpoczęciu kontroli i jej zakresie.

Nie udało się skontaktować z p. ██████████ przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, który przebywa na usprawiedliwionej nieobecności.

Ponadto w dniu 06.05.2022r. poinformowano osoby reprezentujące wymienione wyżej organizacje związkowe - p. ██████████ w zastępstwie p. ██████████ o tematach o które rozszerzono zakres kontroli.

Cel i zakres kontroli: przestrzeganie przepisów prawa pracy według zagadnień wyszczególnionych w protokole.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Ustalenia wstępne

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o. o. w Elblągu jest specjalistycznym przedsiębiorstwem ciepłowniczym świadczącym usługi w zakresie zaopatrzenia odbiorców w energię ciepłą dla potrzeb grzewczych i przygotowania ciepłej wody użytkowej. Organem założycielskim i właścicielem Spółki jest Gmina Miasto Elbląg.

W kontrowanej Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników Elbląskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. zawarty w dniu 30.01.2015r., wpisany do rejestru zuzp w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie w dniu 13.03.2015r.

Układ obowiązuje od 13.03.2015. Stronami układu jest Spółka – pracodawca oraz trzy związki zawodowe: 1/Zakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, 2/Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Zakładowej Organizacji Związkowej przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, 3/Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu.

W zakładzie pracy jest założona i prowadzona (ostatni zapis z dnia 05.11.2021r.) Księga zaleceń i uwag przeznaczona do zapisów społecznego inspektora pracy. (strony Księgi z zapisami za 2021r. jako plik stanowią załącznik nr 1 do protokołu)

Stosunek pracy społecznego inspektora pracy

W preambule do ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015r. poz. 567) ustawodawca określił cel jakemu powinna ustawa służyć - „W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy stanowi się, co następuje:”

W art. 2 ustawy zawarto zapis – „Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.”

Zgodnie z art. 6 ust.1 i 2 cytowanej ustawy społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy na okres 4 lat. Ust.3 pkt 1 tego artykułu stanowi, że: „Zakładowych i oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy wybiera:

1)w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących do 300 pracowników - ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału (wydziału);” W ust. 6 ustawodawca zawarł zapis: „Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.”

W art. 7 ust.1 przedmiotowej ustawy ustawodawca ustalił, że: „Społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być, na zasadach określonych w art. 6, odwołany przed upływem okresu, o którym mowa w art. 6 ust. 2.” tj. przed upływem 4 lat.

Odwołanie następuje na wniosek: 1)zakładowych organizacji związkowych; 2)co najmniej jednej piątej pracowników (art. 6 ust.2 ustawy).

Art. 13 ust.1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy stanowi: „Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.”

Na podstawie przedstawionych do kontroli dokumentów ustalono, że:

- [REDAKTOWANE] był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia 04.09.1984r. do 18.03.2022r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku monter-spawacz.
 - [REDAKTOWANE] od dnia 11.02.2021r. pełnił funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora (kadencja na lata 2021 – 2025). - zgodnie z plikiem dokumentów – data wpływu 11.02.2021r. do Spółki: 1/ Protokół z dnia 11.02.2021r. w sprawie wyborów Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy na okres II 2021 – I 2025, 2/ Protokół Komisji Skrutacyjnej z wyboru Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy EPEC Sp. z o.o. z dnia 11lutego 2021, 3/ Uchwała nr 1 z wyborów ZSIP z dnia 11.02.2021r. w sprawie zatwierdzenia wyborów Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. (plik dokumentów dot. przeprowadzenia wyborów SIP – stanowi załącznik nr 2 do protokołu)
 - Od dnia 01.07.2021r. [REDAKTOWANE] został powołany na członka Rady Nadzorczej Spółki na kadencję 2021-2023 co potwierdza uchwała nr 15/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Elbląskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółka z o.o. w Elblągu z dnia 01.07.2021r. w sprawie powołania członków Rady Nadzorczej Elbląskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółka z o.o. w Elblągu na wspólną kadencję 2021 – 2023 (uchwała nr 15/21 stanowi załącznik nr 3 do protokołu)
 - W dniu 14.02.2022r. [REDAKTOWANE] – Inspektor ds. wsparcia administracyjnego potwierdziła mailem skierowanym do Andrzeja Kulińskiego – Prezesa Zarządu oraz do [REDAKTOWANE] – Szefa Biura Organizacji, odebranie przez organizacje związkowe pisma przewodniego z dnia 10.02.2022r. oraz wniosku z dnia 07.02.2022r. w sprawie odwołania przed upływem kadencji społecznego inspektora pracy pana [REDAKTOWANE] – pisma zostały zarejestrowane przez kancelarię pod numerami: W/000334; W000335; W/000336 (mail z dnia 14.02.2022r. oraz pismo przewodnie i wniosek, jako plik stanowią załącznik nr 4 do protokołu). W dniu 27.04.2022r. [REDAKTOWANE] - pracownik Spółki w obecności Inspektora pracy oraz [REDAKTOWANE] – Szefa Biura Organizacji oświadczyła, że za pracowników EPEC zajmowała się przygotowaniem i przedłożeniem w kancelarii pism związanych z odwołaniem społecznego inspektora pracy przed upływem kadencji.
- W czasie kontroli przedłożono dwie listy wnioskujących pracowników EPEC Sp. z o.o (listy wnioskujących jako plik stanowią załącznik nr 5 do protokołu).
- W dniu 16.02.2022r. [REDAKTOWANE] – Szefa Biura Organizacji przestał do pracowników maila do którego zostało dołączone pismo z dnia 15.02.2022r. informujące o odwołaniu [REDAKTOWANE] z funkcji społecznego inspektora pracy (mail z dnia 16.02.2022r. oraz pismo z dnia 15.02.2022r. jako plik stanowią załącznik nr 6 do protokołu)
-

- W dniu 18.02.2022r. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność przy EPEC przesłała mailem do pracowników oświadczenie, iż informacja dot. odwołania [REDAKTOWANE] z funkcji społecznego inspektora pracy jest nieprawdziwa (mail z dnia 18.02.2022r. stanowi załącznik nr 7 do protokołu)
- W dniu 21.02.2022r. [REDAKTOWANE] – Szefa Biura Organizacji przesłał do pracowników maila do którego zostało dołączone zostało pismo - opinia prawna z dnia 21.02.2022r. w przedmiocie kadencji społecznego inspektora pracy (mail z dnia 21.02.2022r. oraz pismo z dnia 21.02.2022r. jako plik stanowią załącznik nr 8 do protokołu)
- W dniu 09.03.2022r. [REDAKTOWANE] – Szefa Biura Organizacji odmówił wydania księgi uwag i zaleceń [REDAKTOWANE] co potwierdził w zeznaniu do protokołu przesłuchania świadka z dnia 21.04.2022r. wskazując, że [REDAKTOWANE] nie był już w tym dniu społecznym inspektorem pracy. W trakcie kontroli Andrzej Kuliński Prezes Spółki zapoznał się z treścią protokołu przesłuchania [REDAKTOWANE] – nie wniósł zastrzeżeń (protokół przesłuchania świadka stanowi załącznik nr 9 do protokołu)
- W dniu 15.03.2022r. Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, przekazane zostało zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 Kodeksu pracy) z [REDAKTOWANE], podpisane przez Andrzeja Kulińskiego -Prezesa Zarządu (zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi załącznik nr 10 do protokołu).
- W odpowiedzi na powyższe pismo Komisja Zakładowa pismem z dnia 17.03.2022r. (data wpływu – 17.03.2022r.) poinformowała o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z [REDAKTOWANE] wskazując m.in. na to, że [REDAKTOWANE] pełniąc funkcję Społecznego Inspektora Pracy w zakładzie oraz będąc członkiem Rady Nadzorczej Spółki podlega ochronie. (pismo Komisji Zakładowej stanowi załącznik nr 11 do protokołu)
- W dniu 18.03.2022r. [REDAKTOWANE] wręczono pismo z dnia 18.03.2022r. – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 Kodeksu pracy) podpisane przez Andrzeja Kulińskiego - Prezesa Zarządu (pismo z dnia 18.03.2022r. – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi załącznik nr 12 do protokołu)
- W dniu 21.03.2022r. wydano [REDAKTOWANE] świadectwo pracy z dnia 18.03.2022r. podpisane przez [REDAKTOWANE] – Koordynatora Zespołu ds. Obsługi Pracowników. (świadectwo pracy stanowi załącznik nr 13 do protokołu).

Ponadto w czasie kontroli przedłożono dwie opinie prawne w przedmiocie odwołania społecznego inspektora pracy: 1/ z dnia 11.04.2022r. 2/ bez daty – na zlecenie EPEC w Elblągu z dnia 12.04.2022r. (opinie prawne jako plik stanowią załącznik nr 14 do protokołu)

Wynagrodzenia oraz inne świadczenia pieniężne

Na podstawie okazanych do kontroli dokumentów oraz przekazanych informacji ustalono, że

[REDAKTOWANE]
1/ była zatrudniona w kontrolowanym podmiocie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 05.05.2021r. do 04.05.2022r. która była poprzedzona umową na okres próbny od dnia 05.02.2021r. do 04.05.2021r. w pełnym wymiarze czasu pracy

2/ przed podjęciem zatrudnienia w kontrolowanym podmiocie była zatrudniona w firmie – [REDAKTOWANE] przez okres od 01.07.2020r. do 31.01.2021r. – ze świadectwa pracy z dnia 31.01.2021r. wynika, że w 2021r. nie otrzymywała wynagrodzenia chorobowego

3/ przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia [REDAKTOWANE] a następnie od [REDAKTOWANE] r. i nadal (zaświadczenia lekarskie ubezpieczonych płatnika - wydruk z Platformy Usług Elektronicznych ZUS stanowi załącznik nr 15 do protokołu)

4/ w dniu 28.09.2021r. otrzymała (przelew na konto) wynagrodzenie za pracę za cały miesiąc wrzesień 2021r.

5/ za okres 33 dni tj. od [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] otrzymała wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80% podstawy wynagrodzenia chorobowego:

- podstawę wynagrodzenia chorobowego ustalono na podstawie wypłaconych świadczeń pieniężnych za okres od marca 2021r. do sierpnia 2021r. : marzec – płaca zasadnicza w kwocie 4850zł brutto, kwiecień – płaca zasadnicza – 4850zł brutto, maj - płaca zasadnicza w kwocie 5500zł brutto; czerwiec – płaca zasadnicza – 5500zł brutto, lipiec – płaca zasadnicza – 5500zł brutto, sierpień – płaca zasadnicza – 5500zł brutto;

W oparciu o § 25 ust. 4b obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy składnik - „408 świadczenie pieniężne” w kwocie 500zł brutto wypłacony w czerwcu 2021r. jako świadczenie okolicznościowe z okazji 55 lecia Spółki EPEC – nie został ujęty w podstawie wynagrodzenia chorobowego.

- podstawę wynagrodzenia chorobowego podzielono przez liczbę miesięcy z których była ustalana podstawa uzyskując przeciętne miesięczne wynagrodzenie, które pomniejszono o 13,71% składek na ubezpieczenie społeczne

6/ w dniu 28.10.2021r. otrzymała (przelew na konto) wynagrodzenie za październik 2021r., które składało się z wynagrodzenia chorobowego za okres od [REDAKTOWANE] i za okres od [REDAKTOWANE] (2917,68zł brutto) oraz wynagrodzenia za pozostałą część miesiąca tj. za okres od 23.10.2021r. do 30.10.2021r. (1466,67zł brutto), od którego zostało odliczone nadpłacone wynagrodzenie za 2 dni września 2021r. - 29-30.09.20221r. tj. kwota 366,67zł brutto

7/ wynagrodzenie chorobowe za okres od [REDAKTOWANE] otrzymała (przelew na konto) w dniu 29.11.2021r. wraz z zasiłkiem chorobowym (zestawienie – [REDAKTOWANE] – rozliczenie absencji na poszczególne listy płac” stanowi załącznik nr 16 do protokołu)

Na podstawie obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ustalono, że zgodnie z § 22 tego dokumentu utworzony został roczny fundusz premii motywacyjno-uznaniowej.

§ 22 stanowi:

1. Tworzy się roczny fundusz premii motywacyjno-uznaniowej.
2. Podstawą naliczenia funduszu premiowego jest suma miesięcznych płac zasadniczych uprawnionych pracowników.
3. Wysokość funduszu wynosi maksymalnie 80% podstawy, o której mowa w ust. 2.
4. Decyzję o uruchomieniu premii, jej wysokości i okresie oceny podejmuje Prezes Spółki w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki.

5. Premia może być wypłacana nie rzadziej niż jeden raz na 6 m-cy.
6. Szczegółowe zasady przyznawania premii określone są w Regulaminie Premiowania stanowiącym załącznik nr 5.
7. Premia motywacyjno-uznaniowa jest trwałym elementem niniejszego ZUZP, a jej uruchomienie nie będzie miało wpływu na poziom płac zasadniczych.
8. Premia motywacyjno-uznaniowa nie wchodzi do podstawy naliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe."

Z dnia 30.10.2020r. strony ZUZP zawarły porozumienie o sprawie zmiany treści załącznika nr 5 do ZUZP tj. Regulaminu premiowania. Nowe zasady przyznawania premii, zgodne z treścią porozumienia, obowiązują w Spółce od listopada 2021r.

W Regulaminie premiowania ustalono m.in.:

„§1 Postanowienia niniejszego regulaminu obejmują pracowników zatrudnionych w Elbląskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej sp. z o.o. z wyłączeniem:

- a) Prezesa Spółki, Dyrektorów/Głównego Księgowego
- b) pracowników zatrudnionych na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy
- c) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu."

§ 2 ust. 1. „Decyzję o uruchomieniu premii, dacie wypłaty i jej wysokości i okresie oceny podejmuje Prezes Spółki w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki. „

§ 2 ust. 3. „Wymiar uruchamianej premii wynosi maksymalnie 40% podstawy naliczania – nie dotyczy to wysokości premii przyznanej pracownikowi w wyniku oceny."

§ 3 ust. 1 „Prawo do premii przysługuje osobie, która pozostaje w stosunku zatrudnienia w ostatnim dniu okresu objętego oceną."

§ 3 ust. 2 „ Pracownik traci prawo do premii za dany okres w przypadku:

- a) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości, po użyciu środka odurzającego lub spożywania alkoholu oraz zażywania środka odurzającego w miejscu pracy,
- b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- c) udzielenia kary nagany."

W § 4 zatytułowanym „Kryteria przyznawania premii” w ust. 1 zapisano – „Decyzja o przyznaniu premii dla pracownika i jej wysokości ma charakter motywacyjno-uznaniowy. Przyznanie premii i jej wysokość przyznanej wynika z indywidualnej oceny pracownika (jego postawy, zaangażowania oraz osiągniętych wyników pracy).” W ust. 2 wymieniono 7 szeroko rozbudowanych zagadnień na które należy zwrócić uwagę w ocenie pracownika.

W § 5 o tytule „Tryb przyznawania premii” w ust. 2 ustalono, że „Bezpośredni przełożeni komórek organizacyjnych dokonują oceny swoich pracowników zgodnie z § 4 pkt 2. Po akceptacji przez przełożonych wyższego szczebla i zatwierdzeniu przez Prezesa Spółki, dostarczają wymieniony wniosek premii do Działu NO.” W ust. 4 ustalono, że „Pracownik ma prawo złożenia na piśmie odwołania do Prezesa Spółki w sprawie wysokości przyznanej premii w ciągu 7 dni od daty wypłaty."

(Regulamin premiowania stanowi załącznik nr 17 do protokołu)

Decyzję w sprawie uruchomienia premii Prezes Spółki podpisał w dniu 03.11.2021r – Decyzja nr 11/2021. Uruchomił wypłatę premii motywacyjno – uznaniowej za okres 01.01.2021r. – 30.06.2021r. Decyzja została zmieniona aneksem nr 1 z dnia 08.11.2021r. oraz aneksem nr 2 z dnia 01.04.2022r. W decyzji nie wskazano daty wypłacenia przedmiotowej premii.

Ustalono, że premia była wypłacana w terminie: 17.11.2021r.; 27.04.2022r.; 13.05.2022r.

(decyzja nr 11/2021 wraz aneksami jako plik stanowi załącznik nr 18 do protokołu)

W ust. 1 § 2 decyzji nr 11/2021 wskazano wartość procentową podstawy naliczenia ustaloną dla poszczególnych komórek organizacyjnych. Wymieniono 15 komórek organizacyjnych. Wartość procentowa dla każdej komórki organizacyjnej została wskazana w decyzji i była zróżnicowana od 0% do 40%, np. „a. Zespół ds. Controllingu – 0%”, „f. Dział Rozwoju – 0%” - aneksem nr 1 do decyzji zmieniono podstawę naliczania na 10%, „g. Dział Zamówień i Umów – 27%”, „j. Dział Sprzedaży – 8%”, „n. Wydział Dyspozycji Mocy – 0% z wyłączeniem pracowników podlegających rozliczeniu z indywidualnie przypisanych celów,” - aneksem nr 1 do decyzji zmieniono podstawę naliczania na 40%, „o. Wydział Wytwarzania – 32% z wyłączeniem pracowników podlegających rozliczeniu z indywidualnie przypisanych celów,”.

W ust. 5 zdanie pierwsze § 2 zawarto zapis – „Indywidualne rozliczenie przypisanych celów ujęte zostało w załączniku do niniejszej decyzji.” Załącznik do Decyzji nr 11/2021 – Indywidualne rozliczenie celów za pierwsze półrocze 2021r. został podpisany przez kierownika Biura Organizacji

██████████ Załącznik nie został podpisany przez Prezesa Spółki.

Zgodnie z § 4 Regulaminu premiowania wysokość przyznawanej premii powinna wynikać z indywidualnej oceny pracownika. Układ zbiorowy pracy nie definiuje użytego w decyzji sformułowania „rozliczenie z indywidualnie przypisanych celów”.

Decyzję w zakresie premii, między innymi jej wysokości, Prezes Spółki podejmuje w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno – finansowej Spółki - § 22 ust. 4 ZUZP.

Wyżej wymieniona decyzja nie posiada uzasadnienia i nie wskazuje podstaw do różnego traktowania pracowników Spółki wykonujących pracę w wydzielonych komórkach organizacyjnych ani zmiany wartości procentowej z 0% na 40% dla danej komórki organizacyjnej

W drodze aneksu nr 2 do decyzji nr 11/2021, który wszedł w życie z dniem 01.04.2021r. ustalono: „§ 1 W Decyzji nr 11/2021 z dnia 03 listopada 2021 roku usuwa się § 1 ust. 4.” – ustalono, że § 1 przedmiotowej decyzji nie zawiera ustępów – treść § 2 ust. 4 decyzji nr 11/2021 i treść § 1 ust. 3 aneksu nr 1 do tej decyzji oraz udzielone wyjaśnienia wskazują, że w drodze aneksu nr 2 usunięty został ust. 4 w § 1 decyzji nr 11/2021r.

Do kontroli przedstawiono „NOTATKĘ DOTYCZĄCĄ PROPOZYCJI REALIZACJI ANEKSU NR 2 DO DECYZJI 11/2021” w której wymieniono 14 pracowników którzy byli pracownikami na 30.06.2021r. W dniu 27.04.2021r. 9 pracownikom wypłacono premie (przelewy na konta). 5 pracownikom tj. ██████████

██████████ premii nie wypłacono jako uzasadnienie podano – „W przypadku n/w osób wartość procentowa dla komórek w jakich osoby te były zatrudnione nie daje możliwości ██████████

dokonania wypłaty, tak jak w przypadku pozostałych pracowników tych komórek." Przedłożono pismo z dnia 28.04.2022r. zawierające wyjaśnienia w powyższej kwestii. Następnie przedłożono uzupełnienie do przedmiotowej notatki w którym wskazano, że pracownicy: [REDACTED] pomyłkowo nie zostali ujęci na liście pracowników, którym wypłacono premię i otrzymają premię motywacyjno-uznaniową - ustalono, że premie wypłacono w dniu 13.5.2022r. (notatka, pismo z dnia 28.04.2022r. oraz uzupełnienie do notatki jako plik stanowią załącznik nr 19 do protokołu)

W trakcie kontroli przedstawiono zestawienie dotyczące wypłacenia premii motywacyjno-uznaniowej pracownikom za okres 01.01.2021r. do 30.06.2021r. (zestawienie stanowi załącznik nr 20 do protokołu). W zestawieniu wymieniono m.in. pracowników którym w rubryce UWAGI jako przyczynę niewypłacenia premii wpisano – „brak realizacji celu – 0%” : [REDACTED]

Na wniosek Inspektora pracy przekazano informacje uzupełniające powyższe zestawienie o informacje dot. pracowników, którym w rubryce „UWAGI” wpisano:

- „wypłacono w 2022r. (podstawa Aneks nr do Decyzji nr 11/2022)” w zakresie kwoty i daty wypłaconej premii:

- 1/ [REDACTED] – kwota 1624zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 2/ [REDACTED] – kwota 826,50zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 3/ [REDACTED] - kwota 1526,85zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 4/ [REDACTED] - kwota 341zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 5/ [REDACTED] - kwota 313,25 zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 6/ [REDACTED] - kwota 479 zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 7/ [REDACTED] - kwota 2450 zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 8/ [REDACTED] - kwota 1496 zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 9/ [REDACTED] - kwota 1080zł brutto, wypłacono w dniu 27.04.2022r.
- 10/ [REDACTED] - kwota 177zł brutto, wypłacono w dniu 13.05.2022r.
- 11/ [REDACTED] - kwota 332zł brutto, wypłacono w dniu 13.05.2022r.
- 12/ [REDACTED] - kwota 221zł brutto, wypłacono w dniu 13.05.2022r.

- „długotrwała nieobecność obejmująca okres oceny do premii” w zakresie wskazania okresów nieobecności (od do) i przyczyny nieobecności:

- 1/ [REDACTED]
- 2/ [REDACTED]
- 3/ [REDACTED]
- 4/ [REDACTED]
- 5/ [REDACTED]

- „brak zatrudnienia w znaczącej części okresu oceny do premii (zatrudniona od 01.05.2021)” w zakresie informacji dot. rodzaju umowy o prace oraz na jaki okres została zawarta:

- 1/ [REDACTED] – „ umowa na okres próbny od 1.05.2021-31.07.2021r. od 1.08.2021 umowa na czas określony 1 rok”

Umowy cywilnoprawne

Do kontroli przedstawione 4 umowy cywilnoprawne: 3 umowy zlecenia z byłą pracownicą aktualnie przebywającą na emeryturze, 1 umowę o świadczenie usług zarządzania.

1/ Umowy zlecenia zostały zawarte z [REDAKTOWANE] 1/ na okres od 12.01.2022r. do 19.01.2022r.; 2/ na okres od 20.01.2022r. do 31.01.2022r. 3/ na okres od 01.02.2022r. do 15.02.2022r. na wykonanie czynności polegających na: "a) ustalaniu wysokości wynagrodzeń pracowników Zleceniodawcy i innych świadczeń ze stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, jak również przygotowywanie listy płac wypłacanych wynagrodzeń i innych świadczeń, b) ustalaniu wysokości zobowiązań podatkowych oraz zobowiązań wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do wypłaty przez Zleceniodawcę z tytułu wypłacanych przez Zleceniodawcę wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, a także sporządzanie odpowiednich sprawozdań i deklaracji."

W umowach ustalono, że wynagrodzenie jest płacone po wystawieniu rachunku. Brak ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Do kontroli przedstawiono ewidencję godzin przepracowanych w ramach każdej z umów.

Wynagrodzenie ustalono i wypłacono w wysokości zapewniającej wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.

2/ Umowa o świadczenie usług zarządzania została zawarta z Andrzejem Kulińskim w dniu 23.08.2018r. na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. Przedmiotem umowy jest kierowanie Spółką i prowadzenie spraw Spółki na warunkach określonych w umowie.

W umowie ustalono, że wynagrodzenie jest płacone miesięcznie po przedstawieniu rachunku. Brak ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania umowy.

Do kontroli przedstawiono ewidencję godzin przepracowanych za miesiące: styczeń, luty, marzec 2022r.

Wynagrodzenie ustalono i wypłacono w wysokości zapewniającej wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 0,

b/ poleceń: 0.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)** załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano** tożsamość:

nie sprawdzano

(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: 2,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(*) załączników: 20, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. strony Księgi z zapisami za 2021r. - plik dokumentów

Załącznik nr 2. plik dokumentów dot. przeprowadzenia wyborów SIP

Załącznik nr 3. uchwała nr 15/21

Załącznik nr 4. mail z dnia 14.02.2022r. oraz pismo przewodnie i wniosek, - plik dokumentów

Załącznik nr 5. listy wnioskujących - plik dokumentów

Załącznik nr 6. mail z dnia 16.02.2022r. oraz pismo z dnia 15.02.2022r. - plik dokumentów

Załącznik nr 7. mail z dnia 18.02.2022r.

Załącznik nr 8. mail z dnia 21.02.2022r. oraz pismo z dnia 21.02.2022r. - plik dokumentów

Załącznik nr 9. protokół przesłuchania świadka

Załącznik nr 10. zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Załącznik nr 11. pismo Komisji Zakładowej

Załącznik nr 12. pismo z dnia 18.03.2022r. – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Załącznik nr 13. świadectwo pracy

Załącznik nr 14. opinie prawne - plik dokumentów

Załącznik nr 15. zaświadczenia lekarskie ubezpieczonych płatnika - wydruk z Platformy Usług Elektronicznych ZUS

Załącznik nr 16. zestawienie – „[REDAKTION] – rozliczenie absencji na poszczególne listy płac”

Załącznik nr 17. Regulamin premiowania

Załącznik nr 18. decyzja nr 11/2021 wraz aneksami - plik dokumentów

Załącznik nr 19. notatka, pismo z dnia 28.04.2022r. oraz uzupełnienie do notatki - plik dokumentów

Załącznik nr 20. zestawienie danych dot. premii

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

[REDAKTION] - Szef Biura Organizacji, [REDAKTION] - Koordynator Zespołu ds. Obsługi Pracowników, [REDAKTION] - Inspektor ds. Obsługi Pracowników

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

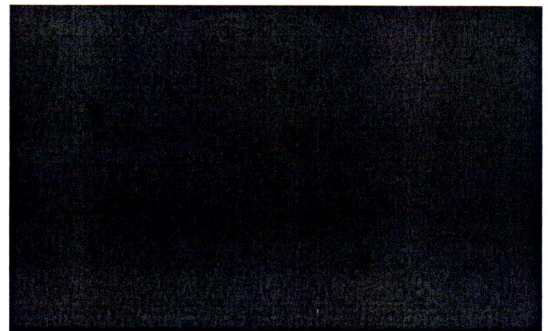
.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Elbląg, dnia 18.05.2022



W dniu 18.05.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.



(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)
Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione(**) do dnia

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

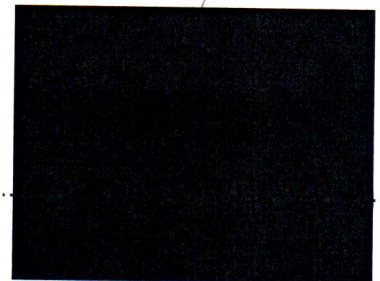
.....

.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)



(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)



Elbląg 18.05.2022
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić