

Nr rej. 04241-K035-Pt/2007

LS
A P

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)

☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:

☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)

REGON: 003473087-0044

NIP 634-012-51-23

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)

mgr Grzegorz Bilski - nadinspektor pracy; podinspektor Wojciech Wyrozumski

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Kompania Węglowa S.A.

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

40-039 Katowice, ul. Powstańców 30

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)

mgr inż. Grzegorz Pawłaszek

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 30.12.2002 r.; data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 18.07.2006 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

02,03,10,17,20,23.08.2007

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: **64723**, w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych **0**,

podmiotów samozatrudniających się **0**,

cudzoziemców **0**,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy **64723**, w tym kobiet: **6989**, młodocianych: **0**,

niepełnosprawnych **134**,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: **16-17.10.2006 r.**

At d

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:

Zapoznano się z książką kontroli, z której wynika, że poprzednia kontrola PIP miała miejsce w dniach 16-17.10.2006 r., sporządzono z niej notatkę i nie wydawano środków prawnych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy.

Wykonywanie prawomocnych orzeczeń sądów pracy

Do kontroli wybrano prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Katowicach z dnia 10.10.2006r., sygnatura akt XIX P 1110/06 z powództwa Dariusza Depty, w sprawie odwołania od rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kp. W wyroku sąd zasądził:

1. „przywrócić powoda Dariusza Deptę do pracy w pozwanej Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej w Katowicach na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
2. zasądzić na rzecz powoda kwotę 10682,51 zł (dziesięć tysięcy sześćset osiemdziesiąt dwa złote pięćdziesiąt jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy(...).”

W aktach osobowych znajduje się pismo Pana Dariusza Depty z dnia 21.11.2006r., w którym pracownik zgłosił gotowość do podjęcia pracy. Ponadto w aktach znajduje się pismo z dnia 27.11.2006 r., w którym pracodawca informuje o cofnięciu rozwiązania umowy o pracę oraz o tym, że strony obowiązują umowa o pracę z dnia 30.04.2003 r. Pracownik potwierdził przyjęcie tego dokumentu w piśmie z dnia 28.11.2006 r. Pracodawca przedstawił także przelew z dnia 07.12.2006 r. potwierdzający wypłacenie pracownikowi zasądanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Kopia wyroku stanowi **zał. nr 1 do protokołu z kontroli**, kopia dokumentów potwierdzających wykonanie **zał. nr 2 do protokołu z kontroli**.

Zagadnienia dotyczące uregulowania w zakładzie problematyki posiłków regeneracyjnych.

Ustalenia dokonane w dniach 02,03.08.2007 r.:

Przedstawiono porozumienie w sprawie posiłków regeneracyjnych zawarte w dniu 27 czerwca 2007 r. pomiędzy Zarządem Kompanii Węglowej S.A., a organizacjami związków zawodowych. Porozumienie zostało zaakceptowane przez Zarząd Spółki uchwałą z dnia 05.07.2007 r. nr 1524/2007. Przedmiotowe porozumienie i uchwała stanowią **zał. nr 3 do protokołu z kontroli**.

W § 1 pkt 7 porozumienia wskazano, że prawo do posiłku przysługuje za każdy przepracowany dzień, w § 2 wskazano, że tracą moc dotychczas stosowane postanowienia układów zbiorowych pracy i inne porozumienia dotyczące posiłków profilaktycznych, mleka i innych środków odżywczych.

Porozumienie poddano uzgodnieniu z przedstawicielami związków zawodowych. Okazany dokument został podpisany przez przedstawicieli 11 organizacji związkowych. Porozumienia nie podpisał Związek Zawodowy „Kadra”.

W ww. uchwale Zarządu w § 4 postanowiono również cyt.: „wypowiedzieć związkom zawodowym: ZZ Dozoru i Nadzoru Górniczego „Kadra” przy KW S.A., ZZ „Kadra” Kompanii Węglowej S.A., ZZ „Kadra” KWK „Rydułtowy-Anna” ruch II „Anna” w trybie art. 365¹ Kc w zw. z art. 300 Kp § 14 porozumienia z dnia 20.12.2004 r. - stosowanie postanowień ZUZP spółek węglowych, kopalń i zakładów oraz inne porozumienia w części dotyczącej profilaktycznych posiłków ich wysokości oraz uprawnionych grup pracowniczych”.

Wyciąg z porozumienia z dnia 20.12.2004 r. zawierający § 14 stanowi **zał. nr 4 do protokołu z kontroli** (paragraf ten określa, że cyt.: „pozostałe uregulowania wynikające ze stosowanych ZUZP (...) pozostają bez zmian do czasu wynegocjowania nowego ZUZP”).

W dniu 06.07.2007 r. złożono związkom ww. wypowiedzenia – kopie 3 wypowiedzeń stanowią **zał. nr 5 do protokołu z kontroli**.

Żał. nr 6 do protokołu z kontroli zawiera przedstawioną przez pracodawcę opinię prawną prof. dr hab. Ludwika Florka. Na stronie 9 opinii przedstawiono następujące wywody cyt.:

„§ 5 rozporządzenie /w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów zobowiązuje go /tj.

pracodawcę/ natomiast do porozumienia się ze związkami zawodowymi w zakresie:

- a. stanowisk pracy;
- b. zasad wydawania posiłków oraz
- c. warunków uzasadniających odejście od bezpośredniego wydawania posiłków.

W pozostałym zakresie pracodawca sam decyduje o posiłkach, co może dotyczyć ich wartości lub (pośredniego) sposobu ich wydawania. (...).

Przepis § 5 nie przewiduje wyjątków od obowiązku porozumienia ze związkami zawodowymi (jak to ma miejsce na przykład przy regulaminie pracy – art. 104² § 2) czy zastąpienia porozumienia regulaminem wydanym jednostronnie przez pracodawcę (jak przy zwolnieniu grupowym...).

Jeżeli natomiast porozumienie zostało już zawarte, to elementy posiłków, które nie są objęte przepisem § 5 mogą być kształtowane jednostronnie. Za takie porozumienie należy uznać postanowienia wygasłych układów zbiorowych przyjęte w porozumieniu z dnia 20.12.2004 r."

W czasie kontroli /2 dzień trwania czynności kontrolnych/ przeprowadzono rozmowę z przedstawicielami ZZ „Kadra” KW S.A. – przewodniczącym Grzegorzem Herwy i V-c Przewodniczącym Adamem Honisz. W czasie kontroli ustalono, że w zakładzie działa zakładowa organizacja związkowa ZZ „Kadra” KW S.A., należąca do federacji Związku „Kadra”. Niezależnie od tej organizacji działają inne organizacje związkowe przynależne do tej samej federacji, które zostały zarejestrowane przez właściwy sąd i mają przymiot organizacji zakładowych, z uwagi na to, że ich statuty przewidują, iż zakresem swojej działalności obejmują całego pracodawcę lub, że może do nich przynależeć każdy pracownik KW S.A. W nazwach tych związków występują nazwy poszczególnych kopalni wchodzących w skład pracodawcy. Zgodnie z wyjaśnieniami przedstawicieli ZZ „Kadra” KW S.A. występuje tu przynależność pracowników do 2 organizacji związkowych, gdyż w większości przypadków członkowie wyżej opisanych organizacji są jednocześnie członkami ZZ „Kadra” KW S.A. Z udzielonych wyjaśnień wynika również, że ZZ „Kadra” KW S.A. posiada przymiot organizacji reprezentatywnej.

Pracodawca przedstawił przykładowo kopie statutów i dokumentów rejestracyjnych związków: ZZ „Kadra” KW S.A.; ZZ „Kadra” KW S.A. – KWK „Knurów” w Knurowie i ZZ „Kadra” KWK „Chwałowice” w Rybniku w KW S.A. oraz korespondencje z ZZ „Kadra” KW S.A. z dnia 30.07.2007 r. (pismo Związku zawiera wyjaśnienia w powyższej sprawie). Przedmiotowe dokumenty stanowią zał. nr 7 do protokołu z kontroli.

Z rozmów ze stroną związkową wynika, że stoi ona na stanowisku, iż badane porozumienie w sprawie posiłków profilaktycznych nie uzyskało akceptacji jednego ze związków zawodowych, a tym samym nie zostało zawarte w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Przedmiotem rozmowy były również wątpliwości i uwagi dotyczące spełnienia przez omawiane regulacje dotyczące posiłków profilaktycznych, kryteriów równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Z takim stanowiskiem zapoznano osobę reprezentującą w czasie czynności kontrolnych pracodawcę tj. Pana Dyrektora Biura Dialogu Społecznego Piotra Rykałę i ustnie zażądano wyjaśnień w zakresie wprowadzenia ww. wykazu stanowisk i uzyskania na to działanie akceptacji ZZ „Kadra” KW S.A. oraz wnoszonych uwag dotyczących możliwości wystąpienia nierównego traktowania pracowników. Wyjaśnienia obejmować miały również problematykę dotyczącą terminów, w jakich wydawane są pracownikom bony żywnościowe.

Ustalenia dokonane w dniu 10.08.2007 r.:

W trzecim dniu kontroli poddano analizie przedstawione przez pracodawcę materiały w związku z realizacją ww. ustnego żądania. Materiały te stanowią zał. nr 8 do protokołu z kontroli. W materiale tym pracodawca podnosi twierdzenie, że wykaz stanowisk, na których przysługują posiłki regeneracyjne poddano uzgodnieniu z przedstawicielami ZZ „Kadra” KW S.A. w protokole z dnia 22.06.2006 r. w sprawie określenia stanowisk pracy na powierzchni, na których przewiduje się wydawanie posiłków profilaktycznych. Protokół jest podpisany przez przedstawiciela ww. Związku. W jego treści znalazł się zapis cyt. „zespół (...) uzgodnił stanowiska pracy na powierzchni, na których jego zdaniem powinny być wydawane posiłki profilaktyczne”. Jednocześnie na końcu

protokołu odnotowano – cyt.: „powyższe uzgodnienia stanowią materiał wyjściowy do negocjacji zapisu UZP dla pracowników KW S.A. w części dotyczącej posiłków profilaktycznych”. W protokole określono 3 wykazy:

- zał. nr 1 – wykaz stanowisk, na których przysługuje posiłek zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów;
- zał. nr 2 – wykaz stanowisk, na których przysługuje posiłek z tytułu warunków „uciążliwych i szkodliwych” (nie zdefiniowano tu tego pojęcia, a jedynie opisano, że wydatek energetyczny nie przekracza norm przewidzianych ww. rozporządzeniem).
- zał. nr 3 – wykaz stanowisk, na których posiłek profilaktyczny mógłby przysługiwać wyłącznie na podstawie ZUZP.

W protokole zapisano również, że ustaleń dokonano na podstawie cyt.: „przeprowadzonych badań wydatku energetycznego w wybranych Oddziałach KW S.A.”.

W wyjaśnieniach złożonych w czasie kontroli Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Piotr Rykała oświadczył, że cyt. „zespół zakończył pracę 22.06.2006 r. (...) Stanowiska pracy zgodnie z Rozporządzeniem podpisali wszyscy przedstawiciele strony społecznej – również Związku Zawodowego „Kadra”, a tym samym trudno zgodzić się z twierdzeniem ZZ „Kadra”, że nie wyraził zgody w procesie negocjacji na realizację posiłków na określonych stanowiskach”.

W przedstawionym piśmie z dnia 21.12.2006 r. skierowanym do prof. dr hab. Ludwika Florka (podpisanym m.in. przez Pana Piotra Rykałę) pracodawca stwierdza cyt.: „w roku bieżącym Zarząd Kompanii podjął próbę ujednolicenia zasad wydawania posiłków profilaktycznych. Wobec sprzeciwu związków zawodowych do porozumienia w tej sprawie nie doszło. W tych warunkach pracodawca poszukuje możliwości jednostronnego uregulowania problemu...”.

Treść wprowadzonego obecnie porozumienia nie jest identyczna z ustaleniami ww. protokołu z 2006 r. Obecne porozumienie nie traktuje w ogóle o stanowiskach ujętych ww. zał. nr 3 - „wykaz stanowisk, na których posiłek profilaktyczny mógłby przysługiwać wyłącznie na podstawie ZUZP”. Nie są również takie same zał. nr 1 i 2. W szczególności dotyczy to zał. nr 1, który zawierać ma ustalenie wykazu stanowisk, które odpowiadają wymogom omawianego rozporządzenia. Wynika z tego, że wykaz stanowisk, na których przysługuje posiłek zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów w jego obecnym (wprowadzanym przez pracodawcę do stosowania) brzmieniu nie został zaakceptowany przez ZZ „Kadra” KW S.A.

W 3 dniu kontroli z wyżej omówionym stanowiskiem pracodawcy zapoznano przedstawicieli ZZ „Kadra” KW S.A. Przedstawiciele strony związkowej potwierdzili swoje dotychczasowe stanowisko, że wykaz w obecnie wprowadzanym brzmieniu nie został przez nich zaakceptowany, a więc nie dopełniono obowiązku jego uzgodnienia ze Związkiem. Stronę związkową poproszono o sporządzenie pisemnych wyjaśnień w tym zakresie, które stanowić będą zał. do protokołu z kontroli. Pismo od strony związkowej nadinspektor pracy otrzymał w dniu 13.08.2007 r. – pismo to stanowi **zał. nr 9 do protokołu z kontroli**. Odnosnie opisywanych wykazów opracowanych w 2006 r. strona związkowa podkreśla – cyt.: „wykazy te miały stanowić integralną część zapisów ZUZP. Nie można zatem przyjąć (...), iż zostały one uzgodnione w ramach negocjacji porozumienia z 27.06.2007 r., gdyż jest to zupełnie inny w swej treści dokument (...) Przykładowo z zał. nr 2 stanowiska w transporcie kolejowym zostały przeniesione do zał. nr 1, również stanowiska nr 2 w elektrociepłowniach wymienione w pkt 3,4,6,8,12-16 znalazły się w zał. nr 1, dla przeciwwagi stanowiska nierobotnicze z zał. nr 1 wymienione w pkt 18,22,24,33,37,39,54,58,60 zostały przeniesione do zał. nr 2”.

Ze złożonych przez pracodawcę wyjaśnień wynika również, że w kopalniach byłej Rudzkiej Spółce Węglowej S.A. (KWK „Bielszowice”; „Halemba”; „Pokój”; „Polska-Wirek”) obowiązywały zasady wydawania posiłków „z góry”. W pozostałych byłych Spółkach posiłki miały być realizowane „za każdy przepracowany dzień z dołu” po przepracowaniu miesiąca. Porozumienie zawarte w dniu 27 czerwca 2007 r. w pkt 7 stanowi, że prawo do posiłku przysługuje za każdy przepracowany dzień. Porozumienie nie precyzuje bliżej zasad, a w szczególności terminów wydawania pracownikom bonów żywnościowych. W związku z jego wprowadzeniem w ww. oddziałach podjęto jednak działanie zmierzające do ujednolicenia systemu i przejścia z realizacji bonów „z góry” na ich wydawanie w systemie „z dołu”. W sierpniu b.r. w tych oddziałach wystąpić ma „luka” wynikająca z

przejścia na nowy system. W miesiącu tym bonów na zakup posiłków pracownicy nie będą posiadać, gdyż bony na lipiec zostały wydane „z góry” i już spożytkowane, a bony na sierpień miałyby być wydane „z dołu” we wrześniu.

Pracodawca wyjaśnił również, że w sierpniu ci pracownicy, którzy są uprawnieni obecnie do bonów w wyższej kwocie otrzymają „bony wyrównawcze”.

Przy prowadzeniu systemu „z dołu” wydawany bon żywnościowy nie zapewnia realizacji posiłku w dniu, za jaki przysługuje, lecz stanowi ekwiwalentne świadczenie za okres przepracowany w postaci dokumentu o pewnej wartości wymieniającego na posiłek w kolejnym okresie świadczenia pracy. Nawet przy założeniu, że bony za okres wcześniejszy realizują prawo do posiłku w miesiącu aktualnym (co nie jest rozwiązaniem zgodnym z przepisami), to i tak wystąpią okresy pracy, kiedy pracownicy uprawnieni zgodnie z przepisami powszechnymi, posiłku nie otrzymują np.: pierwszy miesiąc świadczenia pracy po zawarciu umowy, pierwszy miesiąc pracy po okresach nie świadczenia pracy, za jaki posiłek nie przysługuje.

Porozumienie zawarte w dniu 27 czerwca 2007 r. w swojej treści nie zdefiniowano pojęcia „warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia”. Nie wprowadzono tu żadnych zapisów definiujących to pojęcie lub odwołujących się do innych regulacji z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy, bhp, czy też ubezpieczeń społecznych, które miałyby być stosowane wprost lub odpowiednio. Nie wprowadzono w końcu żadnych norm (np. wydatek energetyczny o określonych wartościach niższych niż przewidują to przepisy powszechne), które pozwoliłyby na obiektywne ustalenie, że dane stanowisko pracy spełnia na potrzeby przedmiotowego porozumienia kryterium „warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia”, czy też nie.

Z uwagi na brak regulacji dotyczącej zdefiniowania kryteriów zaliczania danych prac do stanowisk z zał. nr 2, ocena naruszenia zasad równego traktowania przy tworzeniu tegoż wykazu jest niezmiernie utrudniona. Ww. wyjaśnienia pracodawcy opisywały to zagadnienie w sposób niewystarczający w opinii kontrolującego do pełnej i obiektywnej oceny wszystkich aspektów zagadnienia.

Z uwagi na to złożono kolejne (pisemne) żądanie o wyjaśnienie i przedstawienie szczegółowych dokumentów do analizy ww. zagadnień. Żądanie stanowi zał. nr 10 do protokołu z kontroli.

Ustalenia dokonane w dniach 17 i 20.08.2007 r.:

Analizie poddano materiały uzyskane od pracodawcy w ramach realizacji żądania dołączonego do protokołu jako załącznik nr 10. Materiały te stanowią zał. nr 11 do protokołu z kontroli.

Na podstawie analizy przedmiotowego materiału ustalono (w oparciu o treść wyjaśnień pracodawcy), że wprowadzone wykazy stanowisk oparto na następujących kryteriach doboru stanowisk:

- badaniach wydatku energetycznego, z przyjęciem, że wynik dla jednej kopalni będzie podstawą ustaleń dla całego pracodawcy;
- posiłki mieli otrzymywać wszyscy pracownicy na stanowiskach robotniczych
 - o Przykładowo przeanalizowano tu jedno wybrane stanowisko. W dalszych szczegółowych wyjaśnieniach wskazano, że stanowisko opisowe „obsługa elektronicznych monitorów ekranowych znajduje się w części wykazu dotyczącego stanowisk robotniczych i dotyczy tylko stanowisk związanych z obsługą monitorów, które są wewnątrzzakładowo sklasyfikowane jako robotnicze – markarz; operator systemu RCP i obsługa elektronicznych monitorów (stanowiska występują wyłącznie w dziale markowni). Jak z tego wynika obsługa elektronicznych monitorów ekranowych na stanowiskach sklasyfikowanych jako umysłowe nie uprawniałaby do posiłku. Zgodnie z zestawieniem pracodawcy oparto się tu na badaniach z Oddziału „Brzeszcze-Silesia”. Z dołączonego zestawienia badań wydatku energetycznego na stanowiskach w tej kopalni wynika, że pomiar dotyczy wyłącznie kobiet i wynosił 1123 kcal/zm. robocza. Zgodnie z przepisami analizowanego rozporządzenia pracodawca zapewnia posiłki pracownikom wykonującym prace związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet. Tymczasem przy takim wyniku pomiarów stanowisk tych nie zaliczono do zał. nr 1 „z rozporządzenia”, lecz do zał. nr 2. Dodać tu należy, że wszystkie okazane przez pracodawcę wyniki badań były przeprowadzone przed sporządzeniem wykazów stanowisk z roku 2006 (na które

m.in. powoływał się pracodawca odnośnie ustalenia wykazu ze wszystkim związkami). Zarówno wykazy z 2006 jak i 2007 miały się zatem opierać na tych samych wynikach badań, ale zaliczają do zał. nr 1 tzw. „z rozporządzenia” częściowo inne stanowiska.

- pracowników zakładów przeróbki w całości zaliczono do stanowiska „z rozporządzenia” (zał. nr 1 do porozumienia);
- strony porozumienia miały uznawać badania stanowisk określonych opisowo do stanowisk o podobnym charakterze pracy;
- wykaz z zał. nr 2 do ww. porozumienia miał obejmować wszystkich pozostałych pracowników powierzchni zatrudnionych jako pracownicy fizyczni.

Dodatkowo pracodawca wyjaśnił, że cyt.: „strony porozumienia przyjęły metodologię uznaniową wymienionych w zał. nr 2 stanowisk pracy pracowników fizycznych oraz niektórych stanowisk etatowych. Istotnym kryterium dla uznania warunków uciążliwych i szkodliwych była stosunkowo niewielka ilość pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach 1579 pracowników oraz wola stron, aby tej grupy pracowników nie pozbawiać dotychczas otrzymywanego posiłku profilaktycznego”. W części wyjaśnień dotyczących porównania niektórych stanowisk pracodawca ponownie powołał się na przyjęcie „metodologii uznaniowej” jednocześnie stwierdzając, że cyt.: „strony umówiły się również, że stwierdzone w trakcie wprowadzania nowych zasad nieścisłości, np. co do zakwalifikowania stanowisk pracy do poszczególnych grup, zostaną omówione na pierwszym, po przerwie wakacyjnej, spotkaniu (...)”.

Okazany wykaz stanowisk, dla jakich pracodawca posiada badania (tylko dla stanowisk z jednego oddziału – nie poruszono tu problematyki ewentualnych różnic w środowisku pracy, które wpływałyby na wynik ewentualnych badań w różnych oddziałach), wskazuje na to, że opracowanie obu analizowanych załączników, w części nie jest oparte na wynikach jakichkolwiek badań i pomiarów wydatku energetycznego. W zał. nr 1 są to stanowiska: wulkanizator taśm; operator urządzeń technicznych; operator kserografu, powielacza, maszyny drukarskiej; operator urządzeń załadowniczych i wyładowniczych; pomiarowy mierniczy; suwnicowy; sanitariusz; pielęgniarz. Dla zał. nr 2 są to np: malarz tapeciarski; monter instalacji c.o., wod.kan., gaz.; murarz tynkarz; stolarz, szklarz; cały pion „stanowisk w wewnętrznej służbie ochrony” i „stanowisk nierobotniczych”.

W zakresie zmiany zasad wydawania bonów w 4 ww. Oddziałach przedstawiono wyjaśnienia Dyrektorów tych Kopalń, z których wynika, że od 01.08.2007 r. wydawane są pracownikom dodatkowe bony wyrównawcze za lipiec b.r. (wg. oświadczenia dyrektora KWK „Halemba-Wirek”) są to bony o wartości 2,55 i 1,05 zł. Jednocześnie we wszystkich tych oddziałach trwa praktyka pobierania od pracowników oświadczeń o wyrażeniu zgody na potrącenie z wynagrodzenia wartości „niezrealizowanych /np. z powodu absencji/ bonów za poprzednie okresy”. Dołączono tu z poszczególnych Kopalń przykładowe zgody – najwyższa z nich opiewa na kwotę 135,20 zł. Z KWK „Halemba-Wirek” dołączono zgodę o treści ogólnej – bez wskazania przez pracownika kwoty na potrącenie, której wyraża zgodę.

W obu opisywanych załącznikach do porozumienia regulującego zasady przyznawania posiłków i stanowiska, na których one przysługują sporządzono jednolity wykaz tych stanowisk bez podziału na uprawnienie do posiłku kobiet i mężczyzn (rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów rozróżnia kryteria przyznawania posiłku w zależności od różnego zapotrzebowania na uzupełnienie wydatku energetycznego mężczyzn i kobiet).

Powyżej opisano 1 przypadek, w którym do zał. nr 1 („stanowiska z rozporządzenia”) nie wliczono stanowiska, na którym świadczą pracę również kobiety i gdzie wydatek energetyczny byłby wyższy niż ten, który uprawnia zatrudnione kobiety do prawa do posiłku. W celu zobrazowania, że nie jest to przypadek wyjątkowy można jako przykład wskazać, że w zał. nr 2 znalazły się stanowiska: robotnik magazynowy; wydawca magazynowy; wydawca paliw - magazynier. Zgodnie z wykazem opracowanym przez pracodawcę oparto się tu na badaniach wydatku energetycznego w KWK „Brzeszcze-Silesia” i KWK „Bielszowice”.

W opracowaniu na temat wydatków energetycznych z KWK „Brzeszcze-Silesia” można stwierdzić następujące stanowiska, na których zatrudniano kobiety i odpowiednio wydatek energetyczny dla kobiet:

- o Wydawca magazynowy – magazyn olejów, farb i lakierów – 1777 Kcal;
- o Wydawca magazynowy – stacja paliw R-II – 1399 Kcal;

- o Wydawca magazynowy – plac składowy R-I - 1492 Kcal;
- o Wydawca magazynowy – magazyn odzieży – 1686 Kcal.

Odpowiednio w KWK „Bielszowice:

- o Magazynier wydawca /pleć „k” tj. kobieta/ - 1437,5 Kcal.

Pozostałe ustalenia

Za pośrednictwem pracodawcy na omówienie protokołu z kontroli zaproszono przedstawicieli działających w zakładzie organizacji związkowych. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach na omówienie wyników kontroli zaproszono nadinspektora Władysława Trzopa kierującego Sekcją Górnictwa w OIP Katowice.

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:

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

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

6. W czasie kontroli udzielono / nie udzielono(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 0,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 10,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się(**) załączników: 11, stanowiących składową część protokołu:

- załączniki szczegółowo opisano w treści protokołu

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności: Dyrektora Biura Dialogu Społecznego Piotra Rykały

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

Na tym protokół zakończono.

Katowice, dnia 23.08.2007 r.

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Grzegorz Biłski

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 23.08.2007 r. 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~~ ^{AP} 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~~ ^{AP} / nie wniesiono / ~~zostały wniesione~~ ^{AP} ^(**) 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). ^(**)

PREZES ZARZĄDU

Grzegorz Kucharszek

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Grzegorz Bilski

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Katowice 23.08.07

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

d