



KR-21-36584

KR-0090.53.15.2021.10

Kraków, 2021-08-23

KOMISJA ZAKŁADOWA OZZ INICJATYWA
PRACOWNICZA PRZY UNIWERSYTECIE
PEDAGOGICZNYM W KRAKOWIE
UL. PODCHORAŻYCH 2
30-084 KRAKÓW

dotyczy: kontroli Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie

Odpowiadając na Państwa pisma z dat: 9.06 i 12.06.2021 r., oraz nawiązując do informacji przekazanych Państwu w trakcie naszych kilku spotkań, uprzejmie informuję o ustaleniach dokonanych w trakcie kontroli Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (dalej: UPK) oraz o podjętych przez organ Państwowej Inspekcji Pracy działaniach pokontrolnych.

Pismo niniejsze w swojej strukturze odnosi się do czterech podstawowych problemów sformułowanych w Państwa wniosku o kontrolę

1. Brak ustawowego przekształcenia umów czasowych na bezterminowe (art. 25[1] par.1 kodeksu pracy z 2016 r.)

W trakcie kontroli stwierdzono, iż znaczna część pracowników UPK (w tym głównie nauczyciele akademicki) zatrudniona jest w kontrolowanym podmiocie na podstawie umów o pracę na czas określony. Według informacji przekazanych przez kontrolowanego, na dzień 13.05.2021 r., na podstawie umów o pracę/mianowania na czas określony zatrudnionych było w UPK 593 pracowników.

W trakcie kontroli pod kątem rodzaju i ilości umów o pracę (oraz okresów zatrudnienia na podstawie mianowania) analizie poddano dokumentację pracownicze reprezentatywnej grupy ponad 100 pracowników, stwierdzając m.in.:

- a. Z częścią nauczycieli akademickich zawarto umowy o pracę na czas określony, wskazując jako podstawę prawną art. 117 par. 2 ustawy z dnia 10 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668; zm.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2024 i poz. 2245 oraz z 2019 r. poz. 276, poz. 447, poz. 534, poz. 577, poz. 730, poz. 823 i poz. 1655.).

Umowy te nie spełniały kryteriów „pierwszej umowy” określonych w przytoczonym przepisie. Stwierdzono, iż umowy takie, zawarte po wejściu w życie ww. ustawy jak i zawarte lub trwające w dniu wejścia w życie uregulowań zmienionego art. 25¹ Kodeksu pracy (22.02.2016 r.) – podlegają rygorom określonym w art. 25¹ par.1 -3 Kodeksu pracy. Tak więc po przekroczeniu okresu zatrudnienia 33 miesięcy lub limitu 3 umów na czas określony, z mocy prawa uznać należy, że pracownik zatrudniony jest na czas nieokreślony.

- b. Z częścią nauczycieli akademickich zawarto umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 33 miesiące w których pracodawca, na podstawie art. 25¹ par.4 pkt 4 Kodeksu pracy wskazał jako przyczynę obiektywną artykuł 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (określający, iż okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego bez stopnia naukowego doktora na stanowisku asystenta oraz bez stopnia naukowego doktora habilitowanego na stanowisku adiunkta - nie może trwać dłużej niż 8 lat). W niektórych przypadkach przywołano także odnośne zapisy Statutu UPK.

O zawarciu takich umów pracodawca (co do zasady) zawiadamiał w formie pisemnej właściwego okręgowego inspektora pracy, zgodnie z art. 25¹ par.5 Kodeksu pracy.

Zdaniem organu kontrolnego, wskazana przez pracodawcę przyczyna zawarcia wspomnianych umów na czas określony na okresy dłuższe niż 33 miesiące nie spełnia przesłanek określonych w art. 25¹ par.4 pkt 4 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca wskazać ma obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli zawarcie takich umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Nie sposób np. uznać, iż zatrudnianie nauczyciela akademickiego na okres 8 lat akademickich ma służyć „zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania” - co jest wszak warunkiem *sine qua non* analizowanej regulacji. Także sam wskazywany artykuł 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie nakłada na pracodawcę obowiązku zawierania umów na czas określony – stanowi on tylko informację o możliwym maksymalnym okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego bez stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego, nie przesądza natomiast, czy zatrudnienie to ma być zatrudnieniem na czas określony, czy nieokreślony. Nie jest więc ustawowym zobowiązaniem pracodawcy do zawarcia umowy na czas określony, co *nota bene* wyłączałoby z mocy prawa stosowanie przepisu art. 25¹ par.4 pkt 4 Kodeksu pracy. Przepis art. 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce mógł być natomiast podstawą prawną do skutecznego rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem (co odzwierciedlone jest zarówno w komentarzach i literaturze prawniczej, ale także w utrwalonym już dorobku judykatury).

W toku kontroli wydano pracodawcy polecenia, aby w odniesieniu do grupy pracowników opisanych w pkt 1 niniejszego pisma, których akta osobowe poddano kontroli (49 osób), na podstawie art. 29 par.1 i par. 4 Kodeksu pracy pracodawca potwierdził ww. pracownikom na piśmie zatrudnienie na podstawie umów na czas nieokreślony. Polecenie zostało wykonane – co stwierdzono w trakcie czynności kontrolnych.

W trakcie kontroli pracodawca wystąpił do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie z wnioskiem o udzielenie informacji prawnej w przedmiocie stosowania przepisów art. 117 ustawy z 20.07.2018 prawo o szkolnictwie wyższym w kontekście art. 25¹ Kodeksu pracy. Pracodawca uzyskał taką informację, i w oparciu tę opinię i z jej powołaniem jeszcze w trakcie trwania kontroli potwierdził zatrudnienie na podstawie

umów na czas nieokreślony, zawarł umowy o pracę na czas nieokreślony lub zmienił aneksami (za zgodą pracownika) dotychczasowe umowy na umowy na czas nieokreślony - grupie około 350 pracowników.

W odniesieniu do grupy pracowników opisanych w podpunkcie „b” niniejszego pisma, których akta osobowe poddano kontroli w wyniku kontroli skierowano do pracodawcy wystąpienie, aby na podstawie art. 29 par.1 i par. 4 Kodeksu pracy pracodawca potwierdził tym pracownikom na piśmie zatrudnienie na podstawie umów na czas nieokreślony.

W odniesieniu do pozostałych pracowników z grupy opisanej w podpunkcie „b” niniejszego pisma, w wyniku kontroli skierowano do pracodawcy wystąpienie o dokonanie analizy zawartych z nauczycielami akademickimi umów o pracę na czas określony pod kątem zgodności z art. 25¹ par.3 Kodeksu pracy, a w przypadku nie spełniania przez umowy kryteriów określonych w art. 25¹ par. 4 pkt 1-4 Kodeksu pracy - potwierdzenie pracownikom na piśmie zatrudnienia na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 36 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – podmiot kontrolowany, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

Odnosząc się do przedstawionej w Państwa piśmie interpretacji dotyczącej „automatycznego przekształcenia” umów o pracę zawartych na czas określony z klauzulą obejmującą maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta (bez habilitacji) lub asystenta (bez doktoratu), zaraz po wejściu w życie Ustawy 2.0 – informuję, że nie podzielam Państwa stanowiska w tym zakresie.

Z uwagi na to, że żaden przepis prawa pracy nie reguluje wprost wskazanej przez Państwa sytuacji (dotyczy to w szczególności przepisu art. 25¹ par.3 Kodeksu pracy), opierając się na ogólnych zasadach prawa cywilnego, strony w granicach obowiązującego prawa posiadają swobodę w kształtowaniu warunków umowy o pracę, także jeżeli chodzi o rodzaj łączącej strony umowy. Zmiana treści umowy, a w szczególności zmiana rodzaju umowy wymaga więc wyrażenia zgodnej woli przez obie strony i nastąpić może zarówno z inicjatywy pracodawcy jak i pracownika (po analizie „wszystkich okoliczności zawarcia umowy”). W przypadku braku takiej zgody, powstały spór ze stosunku pracy rozstrzygnąć może w ramach posiadanych kompetencji wyłącznie sąd pracy.

Informuję Państwa, iż kontrolą objęto m.in. wszystkie osoby, których nazwiska wymienione zostały w pkt 1 Państwa pisma z dnia 12.06.2016 r.

2. Zwolnienia pracowników na podstawie fałszywych bądź niejasnych przesłanek oraz z wadami proceduralnymi

Pracodawca poinformował kontrolującego o wprowadzanym na Uczelni działaniach restrukturyzacyjno-stabilizacyjnych oraz o sytuacji finansowej uczelni zastanej przez nowe władze rektorskie. Na okoliczność tę Kanclerz UPK sporządził informację „Program naprawczy dla UP w Krakowie” przekazaną kontrolującemu. Pracodawca wniósł także o dołączenie do protokołu kontroli informacji w tej kwestii dotyczących przekazanych: postowi Maciejowi Gduli z dnia 13.05.2021 znak DOZ.0140.22.2021, postom Maciejowi Gduli i Darii Gosek-Popiołek z dnia 7.06.2021 znak DOZ.0140.30.2021 oraz dziennikarzom PulsHR z 7.06.2021 (mail) i tygodnika „Polityka” z 21.05.2021 (mail). Zapoznano się także z interpelacją poselską w sprawie UPK nr 23123 z 22.04.2021 oraz odpowiedzią na tę interpelację Ministra Edukacji i Nauki z dnia 7.05.2021.

Informuję, iż ocena stanu finansów uczelni i celowości/racjonalności dokonywanych zmian organizacyjnych, jako zagadnienie nie należące do zakresu prawa pracy, nie może być przedmiotem kontroli i ewentualnych działań nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Zakres uprawnień (zadania) Państwowej Inspekcji Pracy określony jest w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U.2015.640 z zm.) – i nie obejmuje on sprawowania nadzoru i kontroli nad finansami czy strukturą organizacyjną uczelni.

W trakcie kontroli UPK przedłożył zestawienia pracowników – nauczycieli akademickich, w stosunku do których, z uwagi na restrukturyzację podjęto działania w celu rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem: 11 pracowników Instytutu Nauk Technicznych. (informacja z dnia 12.03.2021 r. skierowana do związków zawodowych, osoby te zostały wskazane przez Dyrektora Instytutu Nauk Technicznych w piśmie z dnia 10.03.2021), 8 pracowników Instytutu Filozofii i Socjologii (informacja z dnia 12.05.2021 r. skierowana do związków zawodowych, na której zaznaczono sygnatury skierowanych do pracowników oświadczeń pracodawcy o rozwiązaniu stosunków pracy za wypowiedzeniem), 9 pracowników różnych jednostek organizacyjnych (informacja z dnia 5.03.2021 r. skierowana do związków zawodowych, na której zaznaczono jednostkę w której zatrudnieni są pracownicy).

Jak wynika z okazanych dokumentów – zamiar rozwiązania stosunków pracy konsultowany z wszystkimi działającymi wówczas w UPK organizacjami związkowymi. Stwierdzono, iż niektóre z tych organizacji w odniesieniu do przedmiotu opinii wyraziły stanowisko negatywne.

Co do zgodności z przepisami prawa pracy opisanej wyżej procedury rozwiązania stosunku pracy, w zakresie należącym do kompetencji organu PIP (czyli: forma i treść oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy, przeprowadzenie konsultacji planowanych wypowiedzeń z organizacjami związkowymi) - nie ujawniono nieprawidłowości.

Informuję Państwa, iż do dokonywania oceny przesłanek merytorycznych i stanu faktycznego związanego z dokonaniem wypowiedzenia oraz ewentualnego stwierdzenia bezzasadności wypowiedzenia (wg. Państwa wniosku potwierdzenia „subiektywizmu i bezzasadności”) uprawniony jest w trybie określonym w przepisach prawa pracy – jedynie sąd pracy.

Stwierdzono iż Statut UPK w par.35 ust.1 pkt 4 stanowi, iż do zadań rady dyscypliny należy m.in. „opiniowanie wniosków dyrektora instytutu o zatrudnienie /rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych”. Jak oświadczył Rektor „w zakresie osób, którym wypowiedziano stosunki pracy nie zasięgano w każdym przypadku opinii w tej sprawie właściwych Rzeczników ds. Dyscypliny, między innymi z tego względu, iż nie wszystkie dyscypliny posiadają utworzone Rady Dyscyplin. Np. w przypadku Instytutu Nauk Technicznych nie ma Rady Dyscypliny, stąd niemożliwym było zasięgnięcie opinii tego organu w przedmiocie rozwiązania umów o pracę z pracownikami tego Instytutu”.

W oparciu o przedstawione dokumenty nie stwierdzono, poza Instytutem Techniki, aby wypowiedzeń stosunków pracy nauczycielom akademickimi dokonywano na wniosek Dyrektora Instytutu.

W odniesieniu do stwierdzonego stanu faktycznego skierowano do UPK wniosek zawarty w wystąpieniu pokontrolnym o „Zapewnienie, aby wnioski dyrektorów instytutów o rozwiązywanie stosunków pracy z nauczycielami akademickimi były poddawane opiniowaniu przez Rady Dyscyplin”.

Ubocznie przy tym wskazuję, iż zdaniem inspektora pracy, przedmiotowa regulacja Statutu UPK naruszać może zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ograniczając wskazany tryb konsultacyjny wyłącznie do nauczycieli akademickich i przypadków, kiedy wypowiedzenie odbywa się na wniosek dyrektorów instytutów. Zauważyć należy, iż nawet w tak zawężonej grupie pracowników UPK występuje nieuzasadnione zróżnicowanie na pracowników jednostek organizacyjnych w których powołano Rady Dyscyplin i pracowników w których takich rad nie powołano. Ponadto nie określono jednoznacznie, czy owo opiniowanie jest prawem, czy obowiązkiem Rad Dyscyplin, a więc, czy Rada Dyscypliny może np. odmówić wydania opinii, albo wydać ją po upływie terminu wynikającego z biegu przepisów prawa pracy odnoszących się do wypowiedzania stosunków pracy.

Wskazać należy, iż zapisy Statutu UPK nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a w zakresie w którym określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, na mocy art. 9 par.4 Kodeksu pracy - nie obowiązują.

Literalna analiza brzmienia omawianego zapisu Statutu UPK prowadzić może również do wniosku, iż określa on jedynie uprawnienie specyficznego organu uczelni jakim jest Rada Dyscypliny – nie wkraczając bezpośrednio w sferę indywidualnego prawa pracy a więc „praw i obowiązków stron stosunku pracy”.

Informuję Państwa, iż organ Państwowej Inspekcji Pracy nie jest uprawniony do dokonywania wiążącej wykładni przepisów prawa pracy, a w szczególności zapisów Statutu UPK. Do dokonywania wykładni autentycznej tego aktu uprawnione są określone w ustawie organy Uczelni, a rozstrzyganie ewentualnych sporów w tym zakresie należy do wyłącznej kognicji sądów.

Odnosząc się do sygnalizowanego przez Państwa nie zatwierdzenia przez Radę Instytutu planu restrukturyzacji INT, informuję, iż zagadnienie to, jako nie należące do zakresu prawa pracy, nie może być przedmiotem kontroli i ewentualnych działań nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Naruszenie dobrych obyczajów i etyki przy zwolnieniu osób z prawami emerytalnymi

W trakcie kontroli stwierdzono, iż w żadnym z poddanych analizie oświadczeń pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, nie wskazano jako przyczyny wypowiedzenia osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie zaszyły więc przesłanki określone w cytowanej przez Państwa uchwale Sądu Najwyższego II PZP 13/08.

Jak wspomniano już w niniejszym piśmie, do dokonywania oceny przesłanek merytorycznych i stanu faktycznego związanego z dokonanymi wypowiedzeniami oraz ewentualnego stwierdzenia ich bezzasadności, uprawniony jest wyłącznie sąd pracy.

Dotyczy to również dokonywania przez organ PIP oceny stanu faktycznego pod kątem naruszenia dobrych obyczajów i zasad etyki.

Wskazany przez Państwa mechanizm tzw. „cichych zwolnień” wobec ogólności zapisów i nie wskazania konkretnych osób i dowodów – nie mógł być przedmiotem kontroli organu Państwowej Inspekcji Pracy.

Zaznaczyć przy tym należy, iż uchylenie się od skutków oświadczenia woli (a w przypadku jakiegokolwiek porozumienia stron z takimi dokumentami w istocie mamy do czynienia) możliwe jest wyłącznie na drodze postępowania sądowego, a możliwość wystąpienia z takim roszczeniem w przepisach prawa cywilnego jest ściśle reglamentowana.

Informuję, że dokonywanie wypowiedzeń za pośrednictwem poczty nie jest naruszeniem przepisów prawa pracy. W poddanych kontroli przypadkach następowało to

w sytuacji niemożności doręczenia oświadczenia do rąk własnych pracownika, lub odmowie potwierdzenia odebrania oświadczenia przez pracownika. Stan faktyczny odzwierciedlony jest w notatkach służbowych lub sporządzonych na tę okoliczność adnotacjach.

Prawo do „dodatku przedemerytalnego” określone w Regulaminie Wynagradzania UPK jest prawem powszechnym, a świadczenie to przyznawane jest na wniosek pracownika. W analizowanych dokumentacjach pracowniczych nie stwierdzono przypadku, aby świadczenie to, w przypadku dopełnienia przez pracownika wymogów formalnych, nie było przyznane i wypłacane. Zaznaczyć należy, iż ww. Regulamin nie łączy bezpośrednio prawa do tego świadczenia z pozostawaniem w okresie wypowiedzenia. Możliwe są więc takie sytuacje (które jednak nie naruszają prawa wewnątrzuczelnianego), że pracownikowi, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego takiego świadczenia się nie wypłaca.

4. Inne przypadki zwolnień lub pozbawienia stanowisk pracy

Informuję Państwa, iż kontrolą (w zakresie zgodności z przepisami prawa pracy, w granicach uprawnień organu PIP) objęto dokumentację związaną z rozwiązaniem stosunku pracy znacznej części wskazanych w Państwa piśmie osób.

W zakresie należącym do kompetencji organu PIP (czyli: forma i treść oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy, przeprowadzenie konsultacji planowanych wypowiedzeń z organizacjami związkowymi) - nie ujawniono nieprawidłowości.

Ocena przesłanek merytorycznych i stanu faktycznego związanego z dokonanymi wypowiedzeniami nastąpić może natomiast wyłącznie na drodze postępowania sądowego.

Osobom, które zwróciły do Państwowej Inspekcji Pracy z indywidualnymi skargami/wnioskami o kontrolę trybu i podstaw rozwiązania z nimi stosunku pracy udzielono lub będą udzielone w najbliższych dniach wyczerpujące wyjaśnienia co do stanu faktycznego i prawnego.

Ograniczony (co do szczegółów, danych osobowych itp.) zakres niniejszej informacji wynika z faktu, iż osoby, których nazwiska wymienione są w Państwa piśmie nie doręczyły do Państwowej Inspekcji Pracy pełnomocnictw udzielonych Państwa organizacji związkowej do reprezentowania ich w trakcie czynności kontrolnych prowadzonych przez organ Państwowej Inspekcji Pracy.

Również, z uwagi na ogólnikowość i brak pełnomocnictw zainteresowanych osób, bez rozpatrzenia pozostawiono w obecnej kontroli sygnalizowane przez Państwa występowanie po stronie pracodawcy działań mających (wg Państwa) znamiona mobbingu i szykan (rozumianych jednak wyłącznie w kategoriach prawa pracy czyli nieposzanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika).

Na zakończenie Informuję Państwa, iż na październik 2021 r. zaplanowano przeprowadzenie w Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie rekontroli, która obejmować będzie m.in. dostosowanie przez pracodawcę istniejących stosunków pracy do stanu prawnego określonego w odnośnych przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 13 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 (RODO), Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, informuje że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie; Plac Szczepański 5, 31-011 Kraków.
 2. Administrator powołał inspektora ochrony danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się za pośrednictwem adresu e-mail: iod@krakow.pip.gov.pl
 3. Pani/Pana dane osobowe mogą być przetwarzane:
 - a) w celu realizacji obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze, zgodnie z art 6 ust. 1 lit. c) RODO, w szczególności:
 - w celu realizacji zadań ustawowych Państwowej Inspekcji Pracy wskazanych w art. 10 Ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;
 - w celu realizacji obowiązku prawnego, o którym mowa w art. 10 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej;
 - b) na podstawie zawartych umów, zgodnie z art 6 ust. 1 lit. b) RODO;
 - c) na podstawie udzielonej zgody, zgodnie z art 6 ust. 1 lit. a) RODO przetwarzane będą w celu wykonywania zadań określonych w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub innych przepisów prawa, którym podlega administrator.
 4. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać:
 - inne jednostki organizacyjne PIP,
 - uprawnione organy publiczne,
 - podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.
 5. Pani/Pana dane osobowe mogą być przekazywane do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej.
 6. Dane przechowywane będą przez czas określony w przepisach prawa.
 7. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
 8. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
 9. Podanie danych w celu wskazanym w punkcie 3 lit. a) jest wymogiem ustawowym, koniecznym do realizacji celów, do jakich zostały zebrane. W sytuacji, gdy przetwarzanie danych osobowych odbywa się na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, podanie danych osobowych ma charakter dobrowolny.
 10. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.
- Szczegółowe informacje o przetwarzaniu danych osobowych zamieszczone są na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: www.pip.gov.pl

Nadinspektor Pracy

dr Leszek Rymarowicz