

KR-23-58347

|  |  |
| --- | --- |
| KR-PPR-A.0600.1391.2023.13 | Kraków, 2023-11-30 |

**EWA MŁYNARCZYK KOMISJA ZAKŁADOWA OZZ "INICJATYWA**

**KOMISJA ZAKŁADOWA OZZ "INICJATYWA PRACOWNICZA” PRZY UNIWERSYTECIE KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ I NOWEJ ERZE**

UL. PODCHORĄŻYCH 2

30-611 KRAKÓW

Odpowiadając na Państwa skargę z dnia 07.07.2023 r. dotyczącą możliwości naruszenia przepisów prawa pracy przez Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, uprzejmie informuję, że przeprowadzono kontrolę w ww. podmiocie i w jej wyniku dokonano następujących ustaleń:

1. W złożonej skardze podnieśli Państwo zarzuty związane z nieprawidłowościami podczas rozwiązania stosunków pracy z pracownikami imiennie wskazanymi w skardze. Zarzuty dotyczyły: - trybu konsultacji związkowych zamiarów rozwiązania stosunków pracy z pracownikami Uczelni wymienionymi w skardze, wśród których był również pracownik wskazany do szczególnej ochrony stosunku pracy, na podstawie art. 32 ust. 9 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, - wręczenia wypowiedzeń umów o pracę pracownikom przebywającym na zwolnieniu lekarskim L4 wymienionym w treści skargi. Skarga zawiera uzasadnienie, które w Państwa ocenie, wskazuje na złamanie przepisów prawa pracy polegające na naruszeniu: - art. 38 K.p. – niedotrzymanie terminu konsultacji związkowych tj. wręczenie wypowiedzeń umów o pracę przed upływem stosownego terminu konsultacji związkowych, - art. 32 ustawy o związkach zawodowych – wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi chronionemu bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz art. 41 K.p. – wysłanie wypowiedzeń pocztą e-mailową pracownikom przebywającym na zwolnieniu lekarskim.
2. Celem rozpoznania poruszonych w skardze zagadnień do kontroli w szczególności przedłożono akta osobowe pracowników wskazanych w złożonej skardze, zestawienie ich nieobecności w pracy (zwolnień lekarskich) w 2023 r. oraz dodatkowe dokumenty istotne z punktu widzenia zweryfikowania postawionych zarzutów. Odebrano również pisemne wyjaśnienia w sprawach objętych kontrolą od Rektora Uczelni oraz od przedstawiciela Państwa organizacji związkowej, w tym na okoliczność przyjętej formuły korespondencji pomiędzy pracodawcą a Państwa organizacją związkową.
3. W trakcie kontroli ustalono, że pracodawca rozwiązał z pracownikami wskazanymi imiennie w skardze umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30.09.2023 r. i w związku z tym wydał tym pracownikom świadectwa pracy.
4. Odnośnie postawionego zarzutu naruszenia trybu konsultacji związkowych, na podstawie dokumentów z akt osobowych pracowników wskazanych w skardze, ustalono, że w przypadku 3 pracowników pismem z dnia 21.06.2023 r. osoba działająca w imieniu pracodawcy skierowała do Państwa organizacji związkowej zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia z tymi pracownikami stosunków pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z dniem 30.09.2023 r. z przyczyn wskazanych w tym zawiadomieniu (proces restrukturyzacji Wydziału Pedagogiki i Psychologii i wynikające z niego zmiany potrzeb instytutów i potrzeb kadrowych nowo powstających jednostek w wyniku czego kwalifikacje pracowników zajmujących stanowiska adiunkta uniemożliwiają przydzielenie odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych wypełniających pensum wskazanych pracowników, dodatkowo obszar zainteresowań badawczych oraz kwalifikacje wskazanych pracowników nie wpisują się w misję jednostki warunkowaną kierunkami studiów prowadzonymi przez nowo powstały Instytut Pedagogiki oraz Instytut Pedagogiki Specjalnej, utrzymanie wskazanych pracowników jest nierentowne o zagrażające budżetowi jednostek). Na zawiadomieniu znajduje się pieczęć z datą wpływu na kancelarię ogólną Uczelni – 21.06.2023 r. Z kolei z udostępnionego rejestru korespondencji prowadzonego przez ww. kancelarię wynika, że przedstawiciel Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” Komisja Międzyzakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze potwierdził w dniu 22.06.2023 r. odbiór zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia tym pracownikom stosunku pracy (w rejestrze podpis wraz ze wskazaną datą). W dalszej kolejności ustalono, że w dniu 27.06.2023 r. w kancelarii ogólnej Uczelni zostały złożone pisma ww. organizacji związkowej z dnia 27.06.2023 r., w którym zarząd Komisji Międzyzakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze wyraził negatywne stanowisko wobec planowanego rozwiązania z tymi pracownikami stosunków pracy i jednocześnie złożył wniosek o cofnięcie tego zamiaru. Ww. pisma zawierają szczegółowe uzasadnienie wyrażonego stanowiska. Dodatkowo podkreślono, że jedna z osób wymienionych w skardze objęta jest ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych. W trakcie kontroli przedłożony został również wydruk wiadomości email skierowany do Kierownika Działu Spraw Pracowniczych i do wiadomości Rektora, w którym Państwa organizacja związkowa uprzedzając oficjalne stanowisko w sprawie zamiaru zwolnienia osoby szczególnie chronionej, przesłała skan wypisu KM przy UP i NE z dnia 08.12.2022 r. oraz informację o aktualizacji ochron dla UP z dnia 21.09.2022 r. W odniesieniu natomiast do 1 pracownika wymienionego w skardze stwierdzono pismo z dnia 23.06.2023 r. skierowane przez osobę działającą w imieniu pracodawcy do Państwa organizacji związkowej zawiadamiające o zamiarze wypowiedzenia z tym pracownikiem stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z dniem 30.09.2023 r. z przyczyn wskazanych w tym zawiadomieniu (proces restrukturyzacji Wydziału Pedagogiki i Psychologii i wynikające z niego zmiany potrzeb instytutów i potrzeb kadrowych nowo powstających jednostek w wyniku czego kwalifikacje pracowników zajmujących stanowiska adiunkta uniemożliwiają przydzielenie odpowiedniej ilości godzin dydaktycznych wypełniających pensum wskazanych pracowników, dodatkowo obszar zainteresowań badawczych oraz kwalifikacje wskazanych pracowników nie wpisują się w misję jednostki warunkowaną kierunkami studiów prowadzonymi przez nowo powstały Instytut Pedagogiki oraz Instytut Pedagogiki Specjalnej, utrzymanie wskazanych pracowników jest nierentowne o zagrażające budżetowi jednostek). Na zawiadomieniu znajduje się pieczęć z datą wpływu na kancelarię ogólną Uczelni – 23.06.2023 r. Z udostępnionego rejestru korespondencji prowadzonego przez ww. kancelarię wynika, że przedstawiciel Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” Komisja Międzyzakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze potwierdził w dniu 26.06.2023 r. odbiór zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia temu pracownikowi stosunku pracy (w rejestrze podpis wraz ze wskazaną datą). W dalszej kolejności ustalono, że w dniu 03.07.2023 r. do Biura Rektora wpłynęło pismo ww. organizacji związkowej z dnia 30.06.2023 r., w którym zarząd Komisji Międzyzakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze wyraził negatywne stanowisko wobec planowanego rozwiązania z tym pracownikiem stosunku pracy i jednocześnie złożył wniosek o cofnięcie tego zamiaru. Ww. pismo zawiera szczegółowe uzasadnienie wyrażonego stanowiska.
5. W dalszej kolejności ustalono, że dniu tj. 27.06.2023 r. do 3 pracowników wskazanych imiennie w skardze została wysłana drogą elektroniczną na ich skrzynki służbowe wiadomość z Biura Rektora o przesłaniu w załączniku pisma Rektora w sprawie rozwiązania z tymi pracownikami stosunków pracy z dniem 30.09.2023 r. W przypadku wiadomości email skierowanej do pracownika objętego szczególną ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych brakowało załącznika. Załącznik ten został przesłany pracownikowi, na jego prośbę, przy wiadomości email z dnia 10.07.2023 r. W odniesieniu do 1 pracownika wymienionego w skardze wiadomość email o przesłaniu w załączniku pisma Rektora o rozwiązaniu z tym pracownikiem stosunku pracy z dniem 30.09.2023 r. została wysłana w dniu 29.06.2023 r.
6. Pismo Rektora o wypowiedzeniu umowy o pracę przesłane pracownikom zaopatrzone było podpisem elektronicznym, zawierało przyczynę wypowiedzenia oraz pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy.
7. W trakcie kontroli Państwa organizacja związkowa złożyła pisemne wyjaśnienia w sprawie odbioru pism pracodawcy. Z wyjaśnień wynika w szczególności, że - pisma pracodawcy kierowane do organizacji związkowej przekazywane są za pośrednictwem uczelnianej kancelarii, - najpierw informacja o oczekującym do odbioru piśmie przesyłana jest organizacji związkowej przez pracownika uczelni drogą e-mailową na uczelniany adres związkowy, a następnie jeden z członków związku, który ma dostęp do uczelnianej skrzynki pocztowej, po odczytaniu wiadomości, przekazuje prośbę o odebranie pisma innym członkom Prezydium, którzy są wyznaczeni do kontaktu z pracodawcą, - w rezultacie pismo jest odbierane przez tę osobę, która może najszybciej podejść/podjechać na uczelnię, aby odebrać pismo, a ponieważ osobami uprawnionymi do odbioru pism są nauczyciele akademiccy, którzy nie mają obowiązku przebywania codziennie na uczelni, pisma kierowane do organizacji związkowej odbierane są w różnych terminach, czasem dnia następnego po otrzymaniu informacji o oczekującej korespondencji, a czasem dopiero po kilku dniach (dot. to głównie okresów wolnych od zajęć dydaktycznych i sytuacji, gdy pracodawca zawiadamia o piśmie w dniu poprzedzającym dni wolne od pracy), - niezwłoczne odebranie korespondencji przez organizację związkową jest zatem niemożliwe z uwagi na brak etatowego pracownika sekretariatu, który mógłby być codziennie na uczelni i odbierać pocztę na żądanie pracodawcy, - inne związki zawodowe posiadają takich pracowników, którzy są opłacani z funduszy uczelni, dlatego mogą sobie pozwolić na niezwłoczne odebranie pism pracodawcy, - przekazywana organizacji związkowej drogę e-mailową z kancelarii wiadomość o oczekującej do odbioru korespondencji jest bardzo enigmatyczna i nie precyzuje, czy owe pismo ma charakter pilny i dotyczy np. zamiaru zwolnień pracowników, czy też jest tylko informacją lub zaproszeniem na jakieś wydarzenie, nie wymagających od związku zawodowego podjęcia żadnych czynności. W złożonych wyjaśnieniach przedstawiciel Państwa organizacji związkowej zajął ostateczne stanowisko, iż określony w art. 38 K.p. termin na zajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową wobec zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy liczyć od dnia fizycznego odebrania pisma z kancelarii, a nie przesłania przez pracodawcę e-mailem enigmatycznej informacji o oczekującej do odebrania korespondencji wewnętrznej, gdyż skuteczne zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga bowiem zapoznania się z treścią pisma, co jest możliwe dopiero po poświadczonym podpisem na kancelarii uczelni jego przyjęciu przez przedstawiciela związku zawodowego.
8. Stanowisko w powyższej sprawie zajął również na piśmie Rektor Uczelni. W swoich wyjaśnieniach wskazał w szczególności, że: - w Uczelni przyjęte jest zwyczajowo, iż korespondencja wewnętrzna papierowa kierowana jest do jednostek za pośrednictwem kancelarii Uczelni, tak kieruje się korespondencję w sprawach pracowniczych, tak też jest doręczana korespondencja kierowana do związków zawodowych, - do KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” każdorazowo niezwłocznie po przekazaniu korespondencji na kancelarię przez nadawcę korespondencji był i jest wysyłany mail pracownika kancelarii z informacją, iż na kancelarii Uczelni znajduje się korespondencja do odebrania, - powyższa organizacja każdorazowo niezwłocznie i w tym samym dniu od jej złożenia na kancelarii była i jest informowana o złożonej dla niej na kancelarii korespondencji, oczekującej do odebrania, mail kierowany jest na ogólny podany przez tę organizację mail do korespondencji, nie jest to mail imienny członka, ale taki do którego jak należy sądzić ma dostęp większa liczba członków, - co do zasady pozostałe związki odbierają korespondencję w tym samym dniu, w którym jest ona złożona na kancelarii, - KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” też taką możliwość odebrania korespondencji ma w dniu jej złożenia na kancelarii, - biorąc pod uwagę ilość osób funkcyjnych wskazywanych w tej organizacji, a także fakt, iż dwóch wiceprzewodniczących korzysta ze zwolnienia w wymiarze 30 godzin na wypełnianie obowiązków związkowych, należy uznać, iż również w przypadku tej organizacji korespondencja może być i powinna zostać odebrana w dniu jej złożenia, - kwestie konsultacji związkowych i czynności związanych z ekspediowaniem wypowiedzeń, wyborem formy w tym zakresie należały i należą do Działu Spraw Pracowniczych, od zawsze te kwestie były koordynowane przez Kierownika DSP, nigdy w tym zakresie nie było zastrzeżeń ani ze strony związków ani innych organów, a Rektor do tej pory nigdy nie był informowany, czy też nie były do niego zgłaszane jakiekolwiek zastrzeżenia w tym zakresie czy też wątpliwości, - w przypadku organizacji związkowej KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” część korespondencji jest odbierana niezwłocznie, część w terminie późniejszym, - przy wypowiedzeniu trzeba mieć na uwadze, iż musi ono być złożone w określonym terminie, w przypadku nauczycieli akademickich jest to o tyle istotne, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe wyłącznie na koniec semestru – czyli niezachowanie terminu wypowiedzenia powoduje, że umowa o pracę przedłuża się o kolejne pół roku i Uczelnia pomimo, iż nie ma możliwości zapewnienia godzin dla tego nauczyciela i nie ma dla niego pracy, musi dalej go zatrudniać i płacić pełne wynagrodzenie, pomimo iż tak naprawdę nie wykonuje on obowiązków, a czasami nawet może zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, bo nie ma obowiązków, które można by mu powierzyć np. na kierunkach zlikwidowanych lub wygaszanych, - powyższe stanowi bardzo duże ograniczenie i obciążenie pracodawcy, który nie może dostosować zatrudnienia do swoich potrzeb, a także możliwości finansowych, - przyjęcie, iż początek terminu do wypowiedzenia się organizacji związkowej biegnie od dnia odebrania korespondencji powodowałby, iż tak naprawdę organizacja związkowa swobodnie mogłaby przedłużać czas zatrudnienia pracownika, dla którego pracodawca nie ma pracy, o co najmniej pół roku, a nawet kolejne lata, gdyby taka sytuacja się powtarzała, w takim przypadku wszelkie ryzyko i odpowiedzialność, w tym finansowa spoczywa na pracodawcy, a nie na związku, więc swobodnie takie działania może on podejmować, - w niniejszej sprawie niewątpliwie należy podkreślić i ocenić ją in concreto, przy założeniu, iż ww. organizacja związkowa każdorazowo ma możliwość zapoznania się z korespondencją w dniu jej złożenia na kancelarii, fakt iż tego nie robi może wynikać z różnych przyczyn, irrelewantnych dla oceny możliwości zapoznania się z treścią złożonego pisma. Reasumując Rektor w złożonych wyjaśnieniach stanął na stanowisku, że w tym przypadku termin wypowiedzenia się organizacji związkowej należy liczyć od dnia złożenia pisma na kancelarii Uczelni, a obowiązki konsultacyjne przy wypowiedzeniach są realizowane prawidłowo.
9. Ponadto przedstawiciele dwóch innych organizacji związkowych, których przedstawiciele nawiązali kontakt z inspektorem pracy w trakcie kontroli, przekazali m.in., że: - nie ma ustalonej na piśmie procedury obiegu korespondencji pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi działającymi w kontrolowanym podmiocie, - zwyczajowo przyjęte jest składanie korespondencji kierowanej do organizacji związkowych na kancelarii ogólnej Uczelni, - każda organizacja związkowa działająca w kontrolowanym podmiocie posiada wyznaczone pomieszczenie biurowe („sekretariat”); w przypadku organizacji związkowych, których są przedstawicielami, w takim sekretariacie codziennie dostępna jest osoba (pracownik sekretariatu/ przedstawiciel organizacji związkowej), która jest powiadamiana przez pracownika kancelarii ogólnej Uczelni o pozostawionej dla danej organizacji związkowej korespondencji kierowanej ze strony pracodawcy, nie ma zwłoki w powiadamianiu tych organizacji związkowych o pozostawionej dla nich korespondencji, odbywa się to zwykle w tym samym dniu, w którym korespondencja została w kancelarii ogólnej złożona i w tym dniu jest odbierana z kancelarii ogólnej przez osobę upoważnioną z ramienia organizacji związkowej.
10. Dodatkowo Rektor Uczelni zajął pisemne stanowisko w sprawie korzystania przez pracownika wskazanego imiennie w skardze z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ze złożonych wyjaśnień wynika w szczególności, że: - pracodawca w całości kwestionuje, iż pracownik ten podlegał ochronie związkowej w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych, - do chwili obecnej pracodawca nie posiada prawomocnego potwierdzenia liczebności KM OZZ IP przy UP i NE, jak również ma poważne wątpliwości co do podstaw działania przedmiotowego związku, a zatem, czy w ogóle można mówić o związku zawodowym podlegającym regulacjom z ustawy o związkach zawodowych i przewidzianej w niej ochronie. Dalej wskazano, że stosownie do treści art. 32 i 34² ustawy o związkach zawodowych liczba osób, które mogą być wskazane przez organizację związkową jako objęte ochroną, zależy od statusu organizacji, liczebności członków i spełnienia warunku reprezentatywności, a pracodawca w niniejszej sprawie konsekwentnie kwestionuje, że ma do czynienia ze związkiem zawodowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy, a zatem ochrona nie przysługuje takiej ilości osób jaką związek wskazał w piśmie z dnia 21.09.2022 r. Ponadto kwestionując ochronę tego pracownika powołano się również na cel art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wskazując, że w przypadku tego pracownika ochrona została przyznana w oderwaniu od przesłanek ustawowych, mając na celu wyłącznie indywidualny interes pracownika i chronienie go przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy z powodów niezwiązanych z działalnością związkową. Dodatkowo powołano się na brak uchwały zarządu organizacji związkowej imiennie wskazującej daną osobę jako upoważnioną do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy, co jest warunkiem koniecznym ochrony.
11. W trakcie kontroli Państwa organizacja związkowa złożyła dodatkowe wyjaśnienia, w których podtrzymała, że Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym (obecnie Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej) i Nowej Erze jest jedyną organizacją związkową obejmującym swym działaniem pracodawcę Nowa Era Sp. z o. o. w związku z czym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23.05.1993 r. o związkach zawodowych posiada u tego pracodawcy status reprezentatywnej organizacji związkowej, o czym Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie (UPK) był wielokrotnie informowany w przedkładanych mu regularnie wypisach z rejestru jednostek organizacyjnych działających przy Komisji Krajowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza” (m.in. wypis z dnia 08.12.2022 r.). Ponadto w złożonych wyjaśnieniach wskazała, że w ww. dokumencie oraz informacji przekazanej UPK w dniu 21.09.2022 r. znajdował się wykaz osób objętych specjalną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy lub niekorzystaną zmianą warunków pracy i płacy, wśród których był pracownik imiennie wskazany w skardze. Przekazano również skan uchwały dotyczący objęcia szczególną ochroną pracownika, o którym mowa w skardze oraz wyjaśnienia na okoliczność nieprzekazywania pracodawcy takich uchwał.
12. Na tle tak dokonanych ustaleń faktycznych należy przywołać przepisy art. 30 § 3 – 5 K.p. oraz art. 38 K.p., jak również art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych. Pierwszy z nich określa wymogi formalne dla oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które powinno być na piśmie, a w przypadku oświadczenia złożonego przez pracodawcę powinno ono zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. W wyroku z dnia 24.08.2009 r., [I PK 58/09](http://lex.pip.gov.pl/#/document/520644754?cm=DOCUMENT), Sąd Najwyższy wskazał, że „minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę”. Jedyne odstępstwo od tego zostało obecnie dopuszczone w [art. 781 § 1–2](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16785996?unitId=art(78(1))par(1)&cm=DOCUMENT) K.c. w zw. z [art. 300](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(300)&cm=DOCUMENT) K.p., który umożliwia złożenie oświadczenia woli w formie elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.
13. Z kolei art. 38 § 1 K.p. stanowi, że *„O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy”.* Natomiast § 3 tego przepisu przewiduje, że *„Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia”,* a z § 5 tego przepisu wynika, że *„Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia”.* W świetle wskazanego art. 38 K.p. zawiadomienie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi zatem wymóg formalny dokonania takiego wypowiedzenia, przy czym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują także międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ustawy o związkach zawodowych). W komentarzach do Kodeksu pracy wskazuje się, że *„Zgodnie z*[*art. 38 § 1*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)par(1)&cm=DOCUMENT)*k.p. pracodawca powinien najpierw skonsultować zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, a dopiero później podejmować decyzję w sprawie tegoż wypowiedzenia. Przewidziane przez Kodeks pracy współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w razie zamierzonego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma bowiem charakter uprzedni”,* a „*Zawiadomienie, o którym mowa w*[*art. 38 § 1*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)par(1)&cm=DOCUMENT)*k.p., wraz z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (zawiadomienie musi posiadać oba te elementy), powinno nastąpić na piśmie. Doręczenie zawiadomienia może nastąpić w każdy sposób przyjęty przez tę zakładową organizację związkową i pracodawcę”* (Baran Krzysztof W., Kodeks pracy. Komentarz., WKP 2022).Taką formułę w zakresie doręczenia potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.07.2001 r. I PKN 562/00. W uzasadnieniu uchwały z dnia 28.09.1976 r. I PZP 46/76 odnoszącej się do możliwości dowodzenia przed sądem faktu i daty zawiadomienia na piśmie rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony za pomocą wszelkich dowodów, Sąd Najwyższy wskazał, że *„Skutek prawny, przewidziany w przepisie art. 38 k.p., w szczególności rozpoczęcia biegu pięciodniowego terminu, w ciągu którego rada zakładowa może złożyć kierownikowi zakładu umotywowane zastrzeżenia, wywołuje - z mocy samego prawa - fakt doręczenia radzie zakładowej pisma kierownika zakładu pracy zawierającego zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Skutek ten powstaje bez względu na to, czy rada zakładowa wspomniane pismo pokwituje, a nawet bez względu na to, czy z pismem tym się zapozna”.* „*Tryb współdziałania związków zawodowych określony w*[*art. 38*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)&cm=DOCUMENT)*k.p. ma****charakter konsultacyjny****(*[*§ 5*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)par(5)&cm=DOCUMENT)*). Po jego przeprowadzeniu pracodawca decyduje, czy wypowiedzieć umowę o pracę, biorąc pod uwagę stanowisko organizacji związkowej”* (Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany. LEX/el. 2023). W komentarzach do Kodeksu pracy wskazuje się również, że zaniechanie przeprowadzenia konsultacji na podstawie [art. 38](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)&cm=DOCUMENT) K.p., czy też niedochowanie wymogów wynikajacych z tego przepisu sprawia, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane jest z naruszeniem przepisów w rozumieniu [art. 45 § 1](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(45)par(1)&cm=DOCUMENT) K.p. Jednocześnie należy wskazać, że w komentarzach do Kodeksu pracy ujawniają się pewne wątpliwości na tle charakteru prawnego samego zawiadomienia z art. 38 K.p. „*Zawiadomienie związku zawodowego o zamierzonym wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest oświadczeniem woli (czynnością prawną), lecz****działaniem prawnym****, które wywołuje szczególne skutki prawne przewidziane w ustawie, gdy zostało dokonane zgodnie z prawem. Zawiadomienie to jest* ***jedną z przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia*** *przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Pracodawcy nie wolno bowiem wypowiedzieć pracownikowi umowy, jeżeli nie upłynęły okresy przewidziane do zajęcia przez właściwe organy związkowe stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Powstanie omawianego prawa nie zależy natomiast od wyrażenia przez organy związku zawodowego zgody na wypowiedzenie umowy czy pozytywnej opinii w tej sprawie”* (Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. VII, WKP 2017). Natomiast w ostatnim przywołanym Komentarzu do Kodeksu pracy podzielono pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 09.05.2017 r., [I PK 157/16](http://lex.pip.gov.pl/#/document/522423165?cm=DOCUMENT), wskazując, że jego podstawę prawną stanowi przepis [art. 651](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16785996?unitId=art(65(1))&cm=DOCUMENT) K.c. (w zw. z [art. 300](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(300)&cm=DOCUMENT) k.p.), który stanowi, że przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń i do zawiadomienia z [art. 38 § 1](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)par(1)&cm=DOCUMENT) K.p. stosuje się więc [art. 65 § 1](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16785996?unitId=art(65)par(1)&cm=DOCUMENT) K.c. W tym miejscu warto byłoby również przywołać komentarze i judykaturę do art. 61 K.c. Zgodnie z § 1 tego przepisu „Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.” W komentarzach do Kodeksu cywilnego wskazuje się, że *„W judykaturze wskazano przy tym, że na gruncie komentowanego przepisu możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli przez adresata nie może być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem, co oznacza, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, albowiem doszła do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Wystarczające jest zatem, aby oświadczenie woli doszło do adresata w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. Dla prawidłowego stosowania powołanej normy prawnej nie wymaga się więc badania, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, lecz weryfikuje się, czy istniała taka możliwość. Znamienne jest przy tym, że złożenie oświadczenia woli ma miejsce także wtedy, gdy adresat, mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie”* (Balwicka – Szczyrba Małgorzata (red.), Sylwestrzak Anna (red.), Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany. LEX/el. 2023; wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 31.01.2019 r., I ACa 673/18).
14. Należy również wskazać, że przyjmuje się, iż *„Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym z*[*art. 32*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16794195?unitId=art(32)&cm=DOCUMENT)*u.z.z., jako dalej idący, „pochłania” powinność konsultacji z*[*art. 38*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(38)&cm=DOCUMENT)*k.p.”* (Baran Krzysztof W., Kodeks pracy. Komentarz., WKP 2022). Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych *„Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy*” *- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne”.* Z kolei z ust. 11 pkt 1 i 12 tego przepisu wynika, że *„Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego*”, a „*Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w ust. 11, jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej”.* W komentarzu do ustawy o związkach zawodowych można znaleźć stanowisko, zgodnie z którym *„*[*Artykuł 32 ust. 1 pkt 1*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16794195?unitId=art(32)ust(1)pkt(1)&cm=DOCUMENT)*i*[*2*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16794195?unitId=art(32)ust(1)pkt(2)&cm=DOCUMENT)*u.z.z. explicite określa początek biegu terminów do wyrażenia zgody lub jej odmowy przez zarząd organizacji związkowej na dzień złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany stosunku prawnego (zatrudnienia). Tekstualne brzmienie tego przepisu przemawia za wykładnią, że do rozpoczęcia biegu terminów wystarczy samo złożenie zawiadomienia (wraz z określeniem przyczyn). Dopuszczam jednak w oparciu o argument a completudine zastosowanie mechanizmów z*[*art. 61*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16785996?unitId=art(61)&cm=DOCUMENT)*k.c. (w odniesieniu do pracowników stosowany w związku z*[*art. 300*](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16789274?unitId=art(300)&cm=DOCUMENT)*k.p.). W efekcie należy przyjąć, że zawiadomienie jest złożone z chwilą, gdy doszło do zakładowej organizacji w taki sposób, że jej zarząd mógł się z nim zapoznać. Nie ma natomiast znaczenia, kiedy konkretny działacz z nim się zapoznał (np. przewodniczący zarządu).* (Baran Krzysztof W. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, w [:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz., WKP 2019).
15. Dokonane ustalenia faktyczne wskazują więc, że pracodawca kwestionuje fakt podlegania wymienionego w skardze pracownika szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym stosuje w jego przypadku tryb konsultacji związkowej określony w art. 38 K.p., a nie procedurę przewidzianą ww. przepisem ustawy o związkach zawodowych. Dalej opisane powyżej ustalenia faktyczne wskazują na istnienie zasadniczej rozbieżności stanowisk (sporu) w zakresie początkowej daty, od której należy liczyć termin na przekazanie przez organizację związkową swojego stanowiska w sprawie zamierzonego wypowiedzenia konkretnemu pracownikowi stosunku pracy. Istota tego sporu sprowadza się do tego, że pracodawca przyjmuje dzień złożenia zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi na kancelarii ogólnej Uczelni jako dzień otrzymania przez organizację związkową tego zawiadomienia i od dnia następnego liczy ustawowy termin 5 dni, o których mowa w art. 38 § 2 K.p. Tym samym biorąc pod uwagę chronologię zdarzeń w indywidualnych przypadkach, jak również stanowisko negujące przysługującą jednemu z pracowników szczególną ochronę, wg pracodawcy nie doszło do naruszenia trybu konsultacji związkowych. Natomiast Państwa organizacja związkowa stoi na stanowisku, że termin ten należy liczyć dopiero od daty faktycznego zapoznania się z treścią zawiadomienia, co prowadziłoby do uznania naruszenia trybu konsultacji związkowej, o którym mowa w art. 38 K.p. Rozstrzygniecie tego sporu ma więc istotne znaczenie z punktu widzenia stwierdzenia naruszenia art. 38 K.p., a tym samym naruszenia przepisów o wypowiadaniu umów o pracę i roszczeń z tym związanych, wynikajacych z art. 45 § 1 K.p. Mając na uwadze wynikły spór w powyższym zakresie należy wskazać, że inspektor pracy nie ma uprawnień do jego rozstrzygnięcia. Organy Państwowej Inspekcji Pracy działają na podstawie i w granicach kompetencyjnych wynikających z obowiązujących przepisów. Zakres zadań PIP określa art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i katalog tych zadań nie obejmuje rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 262 § 1 Kodeksu pracy wszelkie spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne - sądy pracy, co oznacza, że rozpoznawanie i rozstrzyganie przez inspektora pracy kwestii spornych stanowiłoby nieuprawnione nadużycie właściwości kompetencyjnych, czyli rażące wyjście poza właściwość rzeczową organu, określoną wyraźnie w ustawie kompetencyjnej, którą jest ustawa z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. A zatem wiążącego rozstrzygnięcia w analizowanym zakresie mógłby dokonać wyłącznie sąd pracy rozpatrując odwołanie konkretnego pracownika od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia, w którym zostałby podniesiony zarzut naruszenia przepisu art. 38 K.p.
16. Niemniej zgromadzony w trakcie kontroli materiał, w tym w szczególności pisma organizacji związkowej kierowane do Rektora z dnia 21.09.2022 r. i 08.12.2022 r., jak również przedłożona w trakcie kontroli kopia uchwały o objęciu wymienionego w skardze pracownika szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, uprawdopodabniają posiadanie przez tego pracownika ochrony z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i wobec tego stosowanie w tym przypadku tej regulacji. Biorąc powyższe pod uwagę, z ustaleń fatycznych popartych opisanymi wcześniej dokumentami wynika, że pracodawca wypowiedział temu pracownikowi stosunek pracy bez zgody zarządu właściwej organizacji związkowej i ten fakt ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uznania naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.
17. Odnośnie natomiast naruszenia art. 41 K.p. w odniesieniu do 3 pracowników wskazanych w skardze dokonane w trakcie kontroli ustalenia faktyczne wskazują na naruszenie tej regulacji. Przepis ten wprowadza zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niewątpliwie taką inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy jest niezdolność pracownika do pracy potwierdzona odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. Na podstawie przedłożonych dokumentów ustalono, że w przypadku 2 pracowników wskazanych w skardze wiadomość email w sprawie przekazania w załączniku pisma pracodawcy w sprawie rozwiązania z nimi stosunków pracy za wypowiedzeniem z dniem 30.09.2023 r. została im przesłana na skrzynkę służbową, kiedy to pracownicy przebywali na zwolnieniu lekarskim. Potwierdza to zestawienie nieobecności tych pracowników przedłożone w trakcie kontroli oraz okazane druki ZUS ZLA. W odniesieniu natomiast do pracownika wskazanego do szczególnej ochrony ustalono, że zarówno w dacie, kiedy otrzymał wiadomość email bez załącznika jw., jak i w dacie otrzymania tego załącznika przebywał on na zwolnieniu lekarskim. W przypadku tego pracownika należy zasygnalizować pewne wątpliwości na tle tego, kiedy oświadczenie woli o wypowiedzeniu mu umowy o pracę można uznać za skutecznie złożone, czy w dniu 27.06.2023 r., kiedy wysłano do niego wiadomość email w sprawie przesłania w załączniku pisma Rektora o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy którym jednak brakowało wspomnianego załącznika, czy też 10.07.2023 r., kiedy przesłano mu brakujący załącznik. Nie można bowiem wykluczyć, że sama wiadomość z 27.06.2023 r. (bez załącznika) może zostać uznana za swego rodzaju przejaw oświadczenia woli o wypowiedzeniu temu pracownikowi umowy o pracę. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.05.1997 r., sygn. akt I PKN 170/97). Innymi słowy nawet wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne i powoduje jej rozwiązanie. Możliwe jest jednak też przyjęcie, że do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło dopiero w lipcu 2023 r., kiedy przesłano pracownikowi brakujący załącznik i wówczas do ewentualnego rozważenia byłoby zastosowanie w jego sprawie przepisu art. 49 K.p. Wiążące rozstrzygnięcie opisanej kwestii może być jednakże dokonane jedynie przez sąd pracy rozpatrujący odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy i zebranego materiału dowodowego. Kwestia ta bowiem nabiera spornego charakteru, a jak już wskazano powyżej to do kompetencji sądu pracy należy rozstrzyganie sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Należy jednak podkreślić, że Rektor Uczelni, wykonujący czynności z zakresu prawa pracy, oświadczył do protokołu, iż w jego ocenie i zgodnie z jego wiedzą wypowiedzenia pracownikom wskazanym w skardze zostały złożone skutecznie w czerwcu 2023 r. i wobec tego stosunki pracy z tymi pracownikami rozwiązały się z dniem 30.09.2023 r.
18. Reasumując, przeprowadzona kontrola wykazała, że pracodawca naruszył przepis art. 41 K.p. przy wypowiadaniu umów o pracę pracownikom wskazanym w skardze. Ustalenia wskazują również, że dokonał wypowiedzenia stosunku pracy bez zgody zarządu właściwej organizacji związkowej w odniesieniu do pracownika wymienionego w skardze. W zakresie natomiast zarzutu naruszenia art. 38 K.p. biorąc pod uwagę przytoczone powyżej ustalenia faktyczne wskazujące na spór dotyczący dochowania trybu konsultacji związkowych oraz kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy, wiążące rozstrzygnięcie może wydać jedynie sąd pracy rozpatrujący odwołanie konkretnego pracownika od dokonanego wypowiedzenia, jeżeli takie zostały złożone. W związku z zakończeniem kontroli zostaną wydane stosowne środki prawne przewidziane ustawą z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także prowadzone będą czynności wyjaśniające w sprawie o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 3 K.p., zgodnie z którym *„Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł”*.

**Agnieszka Doktór**

Inspektor Pracy

wz. **Artur Samek**

Nadinspektor Pracy

*(podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym)*

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:
4. 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;

1. na podstawie zawartych umów, zgodnie z art 6 ust. 1 lit. b) RODO;
2. 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.
3. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać:

* inne jednostki organizacyjne PIP,
* uprawnione organy publiczne,
* podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.

1. Pani/Pana dane osobowe mogą być przekazywane do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej.
2. Dane przechowywane będą przez czas określony w przepisach prawa.
3. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
4. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
5. 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.
6. 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