

**URZĄD MIASTA ŁĘDZINY**  
Kancelaria Ogólna  
Łędziny, dnia 21.07.2016 r.

Wpł. 27.07.2016

L.dz. 219 Naśc zał.

Podpis §

BA

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040191-5317-K034-Ws01/16



160708092707193040191

**URZĄD MIASTA ŁĘDZINY**  
UL. ŁĘDZIŃSKA 55  
43-143 ŁĘDZINY

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 poz. 640) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 8,20,27.06; 4,8.07.2016 r.

### wnoszę o:

**#-ML01-T-T-T-T-P1-K-C--0#**

1. Zapewnianie pracownikom w każdym tygodniu prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku

#### Podstawa prawna:

- Art. 9. § 1, art.133 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- § 28 Regulaminu pracy obowiązującego w UM Łędziny wprowadzonego zarządzeniem nr 0152/13/09 Burmistrza Miasta Łędziny z dnia 30.06.2009r. ,

#### Uzasadnienie:

Na podstawie harmonogramu za okres kwiecień – czerwiec 2016 dla portierów stwierdzono, że nie zapewniono min. 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego w przypadku – w tygodniu od 27.05.2016 do 02.06.2016r. Powyższe stwierdzono na przykładzie gratików czasu pracy i karty ewidencji czasu pracy. Wymóg zapewnienia minimum 35 godzin odpoczynku wynika z przepisów § 28 regulaminu pracy obowiązującego w UM Łędziny, który jest przepisem prawa pracy, na mocy art. 9. § 1 Kodeksu pracy, jak również wprost z art. 133 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268), .

**#-PA02-T-T-T-T-P4-K-C--0#**

2. Wypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe.

#### Podstawa prawna:

- art. 80, art. 84 - art.86, art. 151, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- art. 42 ust. 4 i art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 ze zmianami z 2015 r. Dz.U. poz. 1045),

#### Uzasadnienie:

W czasie kontroli sporządzony został wykaz pracowników, którzy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwiecień – maj 2016 wraz z terminem udzielenia czasu wolnego za

pracę w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że w przypadku poszczególnych pracowników czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w danym miesiącu udzielono w kolejnych miesiącach w ramach okresu rozliczeniowego. W przypadku czterech pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych w maju 2016 nie udzielono czasu wolnego do dnia 27.06.2016. Powyższe dotyczy pracowników:

- - nie udzielono czasu wolnego za 1 h nadliczbową (do dnia 27.06)
- - nie udzielono czasu wolnego za godziny nadliczbowe w wymiarze 4h 15 min (do dnia 27.06)

• - nie udzielono czasu wolnego za godziny nadliczbowe w wymiarze 5h 15 min

W związku z powyższym pracownikom wskazanym w wykazie nadgodzin za kwiecień i maj 2016 nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe. Zgodnie z paragrafem 5 ust. 2 regulaminu pracy, wynagrodzenie jest pracownikom wypłacane ostatniego dnia miesiąca za dany miesiąc. Na przykładzie wybranych losowo pracowników wskazanych w wykazie ustalono, że za pracę w poszczególnych godzinach nadliczbowych świadczonych w maju 2016 r. nie wypłacono wynagrodzenia do dnia 31 maja (wynagrodzenie wypłacono łącznie z wynagrodzeniem za czerwiec) np.:

- za 6h 15 min – dotyczy kwoty 232,50 zł brutto
- za 10h 45 min – dotyczy kwoty 393,45 zł brutto
- za 2h 35 min – dotyczy kwoty 96,10 zł brutto
- za 7h 45min – dotyczy kwoty 288,30 zł brutto

Wynagrodzenie za pracę jest ekwiwalentem za wykonaną przez pracownika pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonania oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wynagrodzenie powinno być wypłacane zasadniczo w formie pieniężnej w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną w danym miesiącu i powinno być wypłacane w przypadającym dla tego miesiąca terminie.

Zgodnie z przepisami Art. 151. § 1. kodeksu pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (DzU nr 233, poz. 1458) jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (art. 42 ust. 4).

Jak wynika z Art. 80 kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zatem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być wypłacone w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc kiedy praca w godzinach nadliczbowych była świadczona.

#-LM11U-T-T-T-T-P68-K-C--0#

3. Nie stosowanie zmian do Regulaminu pracy wprowadzonych Zarządzeniem nr 120.8.2016 Burmistrza Miasta Łęczyny z dnia 05.05.2016r. do czasu przeprowadzenia uzgodnień z zakładową organizacją związkową w trybie przewidzianym w przepisach art. 104<sup>2</sup> kodeksu pracy

**Podstawa prawna:**

- Art. 104<sup>2</sup> § 1, § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

W czasie kontroli okazano Regulamin pracy, wraz ze zmianami, obowiązujący w Urzędzie Miasta Łęczyny. Regulamin został wprowadzony zarządzeniem nr 0152/13/09 Burmistrza Miasta

Lędziny z dnia 30.06.2009r. Ostatnia zamiana do Regulaminu została wprowadzona Zarządzeniem nr 120.8.2016 Burmistrza Miasta Lędziny z dnia 05.05.2016r. - dokonano zmiany wzoru wniosku o urlop wypoczynkowy (okolicznościowy, na żądanie) oraz wprowadzono wnioski o zwolnienie od pracy na dziecko do lat 14.

Przed dokonaniem ww. zmian do treści Regulaminu pracy, dnia 15.01.2016r. do organizacji związkowej skierowano pismo w sprawie przeprowadzenia uzgodnień. Strony negocjowały treść proponowanych zmian do Regulaminu pracy w ramach jednego spotkania oraz wymiany korespondencji. Ostatnim wyznaczonym przez pracodawcę terminem spotkania był 26.04.2016 - do spotkania nie doszło, tym samym pracodawca przyjął, że minął termin na wprowadzenie zmian w Regulaminie w drodze wspólnych uzgodnień z organizacją związkową. Przystępując do negocjacji strony nie ustaliły terminu, do którego dokonają uzgodnień w kwestii zmian do Regulaminu pracy.

Zgodnie z przepisami Art. 104<sup>2</sup> Kodeksu pracy, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Zgodnie z sentencją Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00)

1. Regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (art. 104<sup>2</sup> KP i art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Jak wynika z uzasadnienia ww. wyroku: "Regulamin pracy wprowadzony bez zachowania wymaganego trybu, zwłaszcza zaś z uwagi na to, iż ustawodawca nie tylko przewiduje udział zakładowej organizacji związkowej w jego tworzeniu ale wymaga uzgodnienia z nią jego treści, a więc przyznaje tej organizacji w procesie stanowienia regulaminu pracy kompetencje o charakterze stanowczym, nie może być uznany za akt prawnie wiążący, a tym samym jego postanowienia nie mogą być stosowane przez sąd [...]. To, iż regulamin pracy jest aktem normatywnym pochodzącym od pracodawcy [...] nie ma znaczenia dla oceny jego ważności (mocy obowiązującej) - jeżeli wydany został bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową. Na uwadze należy mieć to, że ustawodawca nieprzypadkowo ustanowił w art. 104 KP wymaganie uzgadniania regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową, że starał się przy tym uwzględnić w pewnym zakresie trudności powstające przy ustalaniu treści regulaminu pracy wynikające z udziału w tym procesie związków zawodowych, o czym świadczy zwłaszcza unormowanie z art. 104<sup>2</sup> § 2 KP i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych oraz że udział zakładowej organizacji związkowej w tworzeniu regulaminu pracy stanowił i stanowi ważne uzasadnienie dla traktowania go jako aktu normatywnego (źródła prawa pracy - art. 9 KP). Jeżeli ustalenie regulaminu pracy bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie miałoby pociągać żadnych następstw prawnych w zakresie jego ważności, to niezrozumiałe stałoby się między innymi uregulowanie zawarte w art. 104<sup>2</sup> § 2 KP, który reguluje sytuację, w której nie dochodzi do uzgodnienia treści regulaminu pracy. Zgodnie z tym przepisem, w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca. Jeżeli stanąć na stanowisku - a takie stanowisko w istocie przyjmuje Sąd drugiej instancji - że pracodawca może wydać regulamin pracy, który ma moc wiążącą zarówno wtedy, gdy uczyni to uzyskując zgodę zakładowej organizacji związkowej, jak i wtedy, gdy brak tej zgody nie bierze pod uwagę, to oznacza to, iż zasada z art. 104<sup>2</sup> § 2 KP (w zakresie konsekwencji ustalenia przez strony terminu, w którym treść regulaminu ma zostać uzgodniona) traci sens. Prowadzi to do wniosku, że regulamin pracy ustalony przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (nie obowiązuje i nie powinien być stosowany)[...]

Ponadto należy podkreślić, że możliwość ustalenia regulaminu pracy samodzielnie przez pracodawcę (bez uzgodnienia jego treści z zakładową organizacją związkową) na podstawie art. 104<sup>2</sup> § 2 KP istnieje (poza przypadkiem gdy u danego pracodawcy takiej organizacji jest brak) tylko wtedy, gdy strony ustalą termin, w jakim uzgodniona ma być przez nie treść regulaminu

pracy. Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową, w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104<sup>2</sup> § 2 KP i wydać regulaminu bez uzgodnienia wymaganego przez art. 104<sup>2</sup> § 1 KP. Innymi słowy, pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go z zakładową organizacją związkową, jak również nie może tego uczynić wtedy, gdy nie uda się mu z nią ustalić terminu, do którego mają z nią być prowadzone uzgodnienia jego treści"

#### #-LS09-T090B-T-T-T-P68-K-C--0#

4. Zaniechanie przechowywania notatek służbowych, dotyczących stosunku pracy poszczególnych pracowników, poza dokumentacją prowadzoną w ramach akt osobowych

##### Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a,b ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 2005),

##### Uzasadnienie:

Stwierdzono przypadki sporządzania notatek dotyczących pracownika, które nie są przechowywane w aktach pracownika oraz nie są pracownikowi udostępniane. Z ustnych wyjaśnień p. [imię] wynikało, że nie otrzymuje pism/notatek służbowych celem wpięcia ich do akt osobowych. Notatka sporządzona z rozmowy z p. [imię] (na temat przyczyn błędu popełnionego przez pracownika) została podpisana przez pracownika ale nie została wpięta do akt osobowych. Notatka z dnia 29.12.2015r z wysłuchania przez Burmistrza Miasta (na okoliczność realizacji współpracy z firmą Archiwum-Novum) nie została pracownikowi udostępniona pomimo złożonego wniosku. W odpowiedzi na wniosek, dotyczący przesłania notatki z dnia 29.12.2015, pracodawca pismem z dnia 17.02.2016 podpisanym przez p. [imię] poinformował, iż : „notatka jest dokumentem wewnętrznym, rozumianym jako informacja o charakterze roboczym i nie podlega udostępnieniu”.

Zgodnie z art. 94 pkt 9a KP pracodawca obowiązany jest prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, przy czym obowiązek ten na podstawie upoważnienia z art. 298<sup>1</sup> KP został skonkretyzowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286). Przepis rozporządzenia określa wyraźnie jakie dokumenty gromadzi się w aktach osobowych. Nie ma pośród tych dokumentów "pism ostrzegawczych" czy innego rodzaju wytknięć naruszenia obowiązków

#### #-LH02-T090B-T-T-T-P1-K-C--0#

5. Bezwzględne przestrzeganie ochrony działaczy związkowych, wyrażającej się w braku możliwości, przy nie wyrażeniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, na :

- wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy,
- jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść ww. pracownika

##### Podstawa prawna:

- Art. 9. § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),
- art. 32 ust. 1, 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881),

**Uzasadnienie:**

Pismem z dnia 22.04.2016r. pracodawca rozwiązał stosunek pracy z [ ] bez wypowiedzenia. W dacie rozwiązania umowy o pracę pracownica była chronionym działaczem związku zawodowego - przewodniczącą organizacji związkowej, o czym pracodawca został powiadomiony. Zarząd organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z [ ]

Zgodnie z przepisami Art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
  - 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1
- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ww. ustawy, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Zakres przedmiotowy ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez pracodawcę został określony w omawianym przepisie szeroko. Od pracodawcy wymaga się uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zarówno wtedy, gdy w stosunku do chronionego działacza związkowego ma zamiar wypowiedzieć umowę o pracę (rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem), jak i wówczas gdy zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę (stosunek pracy) bez wypowiedzenia z jakichkolwiek przyczyn, co obejmuje różne sytuacje - zarówno zawinione, jak i nie zawinione przez pracownika. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych dotyczy zatem wszystkich sytuacji, w których pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem będącym działaczem związkowym. Ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy ustawy o związkach zawodowych nie przewidują wyłączenia lub ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do pracowników, wobec których ze względu na rażące naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

**#-PA04-T-T-T-T-P2-K2-C--1#**

6. Dopilnowanie, aby ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy, wypłacany był wypłacany był w dniu ustania stosunku pracy

**Podstawa prawna:**

- art. 84, art. 85, art. 86, art. 171. § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1268),

**Uzasadnienie:**

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z [ ] i [ ] naliczono pracownikom ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na liście płac za maj 2016 w wysokości [ ]

- [ ] - ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 3577,66 zł brutto (11 dni za rok 2016 i 3 dni 4 h 30 min za rok 2015)
- [ ] - ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 7096,00 zł brutto (11 dni za rok 2016 i 14 dni 5 h za rok 2015)

Ekwiwalent naliczono na liście płac z 12.05.2016., na polecenie Burmistrza Miasta w sprawie wypłaty z dnia 11.05.2016r., - świadczenia wypłacono przelewem 13.05.2016r. tj. nieterminowo z uwagi na datę rozwiązania stosunku pracy tj. 10.05.2016r. w przypadku [ ] oraz 09.05.2016r. w przypadku [ ]

Zgodnie z przepisami art. 85 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz.94 ze zmianami oraz z 2002 r. Nr 200, poz. 1679) wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Z regulacji kodeksowych dotyczących urlopów wypoczynkowych nie wynika wprost termin, w jakim należy dokonać wypłaty ekwiwalentu za urlop. Jednak można z nich wywieść, że prawo takie nabywa pracownik w momencie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Wskazuje to więc na ostatni dzień zatrudnienia i w tym też dniu, co do zasady, ekwiwalent powinien być wypłacony. Dopiero bowiem w ostatnim dniu zatrudnienia prawo pracownika do niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop - z uwagi na to, że rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę uniemożliwia wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w naturze. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 336/00, stwierdzając, że:

"Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe."

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

[K.R.]

**STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECIALISTA**.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)  
Krzysztof Rozlach