

Katowice, dnia 29.05.2023 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040241-53-K023-Ws01/23



230510100717709040241

**URZĄD MIEJSKI ORZESZE
UL. ŚW. WAWRZYŃCA 21
43-180 ORZESZE**

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 8,15,18,19,22,24,25,26.05.2023 r.

wnoszę o:

1. Zapewnienie, aby w przypadku dalszego zatrudnienia w organizacji pracy spełniającej przesłanki pracy zdalnej (w rozumieniu nowowprowadzonych przepisów Kodeksu pracy), dopełnione zostały wszystkie leżące po stronie pracodawcy wymagania organizacyjne dotyczące pracy zdalnej.

Podstawa prawna:

- art. 67¹⁸ - art. 67³¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Dla ww. pracownicy w aneksie z dnia 31.03.2022 r. (obowiązuje od 01.04.2022 r.) określono, że pracownik będzie wykonywał pracę „w jednostce i w miejscu zamieszkania w dowolny dzień roboczy w tygodniu w ilości godzin odpowiednio do wymiaru etatu (10 godzin tygodniowo)”. W czasie kontroli pracodawca deklarował, że ma zawrzeć z pracownicą porozumienie wyłączające świadczenie pracy zdalnej, a nie zrobił tego z uwagi na nieobecność pracownicy. Kontrolujący nie neguje prawa stron do swobodnego kształtowania tego warunku umowy o pracę. Dotychczas jednak pracownica nie wyraziła woli zawarcia takiego porozumienia, w sprawie wydaje się zatem wniosek w nadal aktualnym stanie, w którym w ramach tego stosunku pracy występuje praca zdalna (jeżeli w przyszłości strony zmienią ten warunek umowy o pracę, to przedmiotowy wniosek straci swoją aktualność, na chwilę obecną jest to jednak zdarzenie przyszłe i niepewne, nie może zatem wpływać na rozstrzygnięcie).

2. Zapewnienie, aby sporządzane przez osobę realizującą zadania służby BHP okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierały konkretne propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu poprawę warunków pracy.

Podstawa prawna:

- § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986),

Uzasadnienie:

Zapoznano się z rocznymi ocenami stanu BHP w zakładzie za 2 lata. Wykazywały one nieprawidłowości, ale nie szły za tym konkretne propozycje rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę pracy.

3. Zapewnienie, aby prowadzona ewidencja czasu pracy, zawierała informacje o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

4. Zweryfikowanie szkoleń okresowych BHP na podstawie, których pracownicy aktualnie dopuszczani są do pracy, w zakresie tego, czy zostały one przeprowadzone we właściwym wymiarze programowo-czasowym. W razie ustalenia nieprawidłowości w tym zakresie, zapewnienie powtórnych szkoleń w poprawnym wymiarze programowo-czasowym.

Podstawa prawna:

- art. 237³ § 1 i § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- § 5 ust. 6 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

Uzasadnienie:

Zgodnie z § 5 ust. 6 ww. rozporządzenia pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie oraz jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zapewniają: właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

Kontrola wykazała przypadki niezgodności informacji z zaświadczeń o szkoleniach okresowych z informacjami ujętymi w dokumentacji szkoleniowej. Ponadto stwierdzono przypadek, w którym dzień szkolenia wg. wystawionego dla pracownika zaświadczenia nie był rozliczony przez szkolącą osobę rachunkiem, jakie wystawia ona do szkoleń okresowych BHP.

Pracodawca winien zweryfikować te rozbieżności, w celu ustalenia, czy wszystkie aktualnie (tj. te na podstawie, których pracownicy są aktualnie dopuszczani do pracy) szkolenia okresowe BHP zostały przeprowadzone w sposób poprawny (tj. w wymiarze czasowym i merytorycznym wg programu szkolenia). W przypadku nieprawidłowości w tym zakresie należy zapewnić przeprowadzenie ponownego szkolenia w poprawnym wymiarze programowo-czasowym.

5. Zapewnienie pozyskania od wykazu godzin poświęconych na realizację umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, w postaci prowadzenia szkoleń okresowych BHP – na potrzeby udokumentowania, że wypłacone wynagrodzenie nie jest niższe niż wynikałoby to z minimalnej stawki godzinowej.

Podstawa prawna:

- art. 8b ust. 1-2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),

6. Zapewnienie rozliczenia wg minimalnej stawki godzinowej umowy o świadczenie usług do której stosuje się przepisy o zleceniu – tj. prowadzenia szkolenia okresowego BHP, do którego nie wystawił dotychczas faktury.

Podstawa prawna:

- art. 8a ust. 1-2,4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),

7. Zapewnienie prowadzenia kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, w sposób jednoznacznie dokumentujący termin dokonywania określonych przydziałów (co jest niezbędne do ustalenia terminów przydziałów kolejnych).

Podstawa prawna:

- § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

8. Uzgodnienie z międzyzakładową organizacją związkową, która objęła działaniem pracodawcę, regulaminu pracy i zmian do tego regulaminu wprowadzonych 30.03.2023 r.; 19.04.2023 r. i 04.05.2023 r.

Podstawa prawna:

- art.104² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Pracodawca wyjaśnił: „Informujemy, że w roku 2023 wprowadzany był Regulamin Pracy Zarządzeniem Burmistrza Miasta Orzesze nr VIII/42/2023 z dnia 30.03.2023 r., zmieniany Zarządzeniem Burmistrza Miasta Orzesze nr VIII/60/2023 z dnia 19.04.2023 r. oraz Zarządzeniem Burmistrza Miasta Orzesze nr VIII/70/2023 z dnia 4.05.2023 r. Zmiana Regulaminu Pracy nie była uzgadniana ze związkiem zawodowym ponieważ oficjalnie Organizacja Międzyzakładowa NZZ Solidarność Silesia działa w Urzędzie Miejskim Orzesze od dnia 08.05.2023 r.”.

Pracodawca przyznał, że został powiadomiony przez międzyzakładową organizację związkową OM NSZZ Solidarność Silesia o objęciu go zakresem swojego działania 09.03.2023 r., ale uznał to powiadomienie za dokonane w niewłaściwej formie.

Należy wskazać, że przepisy prawa pracy nie nakładają na członków związku obowiązku powiadomienia pracodawcy o powstaniu związku. Skoro nie ma takiego obowiązku to tym bardziej nie można wymagać jego realizacji w szczególnej formie prawnej – np. formie pisemnej. Zgodnie z art. 104² § 1 Kp regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Brak ww. uzgodnienia może zatem rzutować na ocenę tego, czy wprowadzone bez dochowania tego obowiązku uregulowania są obowiązującymi przepisami prawa pracy, a więc czy działania podejmowane przez pracodawcę na ich podstawie są zgodne z prawem pracy.

9. Uzupełnienie § 8 ust. 2 regulaminu pracy o wskazanie sposobu konkretnego ustalenia czasu trwania trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego; a załącznika nr 13 do regulaminu pracy (tabela odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony) o wskazanie przewidywanego czasu użytkowania odzieży i obuwia oraz wszystkich środków ochrony koniecznych na danych stanowiskach.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ w związku z art. 237⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

10. Dokonanie zmian w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które zapewnią:

- zgodność załącznika nr 2 z § 5 pkt 8 tego regulaminu („pomoc z Funduszu przyznawana jest do wysokości posiadanych środków w oparciu o (...) tabelę dopłat do różnych świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (...) załącznik nr 2 do regulaminu”) – tj. tak, aby załącznik nr 2 obejmował regulację dotyczącą wszystkich świadczeń z Funduszu;

- aby tabela nr 3 z załącznika nr 2 do regulaminu ZFŚS zawierała ustalenia oparte wyłącznie na kryteriach sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu;
- aby § 8 ust. 1 regulaminu ZFŚS wskazywał pełny katalog uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 i 2 oraz art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 746 ze zm. z 2021 r. poz. 2445),

11. Zapewnienie, aby przyznawanie świadczeń z Funduszu Świadczeń Socjalnych odbywało się wyłącznie wg kryteriów uzależnionych od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 746 ze zm. z 2021 r. poz. 2445),

12. Podjęcie działań w celu zapewnienia, aby urlopy wypoczynkowe co do zasady były przez pracowników wykorzystywane w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do tego urlopu.

Podstawa prawna:

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 161 Kp pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Natomiast art. 168 stanowi, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 Kp należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167² Kp.

Możliwość wykorzystania urlopu do końca września następnego roku jest zatem wyjątkiem od zasady określonej w art. 161 Kp. Pracodawca oczywiście może skorzystać z tego wyjątku, ale powinien tak zarządzać korzystaniem z urlopów, aby realizować zasadę wyrażoną w art. 161 Kp. Z uwagi na to wniosek wystąpienia zobowiązuje pracodawcę do „Podjęcie działań w celu zapewnienia, aby urlopy wypoczynkowe co do zasady były przez pracowników wykorzystywane w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do tego urlopu”, gdyż udzielenie urlopu w roku, za jaki przysługuje winno być zasadą postępowania pracodawcy, z uwzględnieniem również prawnej dopuszczalności wyjątków od tej zasady. Jak w każdym wyjątku, tak i w tej sytuacji działaniem niepożądanym jest jednak praktyka, w której odwraca się proporcja między zasadą ogólną, a wyjątkiem od niej.

13. Zapewnienie, aby urlopy wypoczynkowe zaległe były udzielane pracownikom nie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Podstawa prawna:

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

14. Przestrzeganie zasady zgodnie, z którą udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Podstawa prawna:

- art. 154² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

15. Zweryfikowanie poprawności ustalenia wymiaru urlopu należnego z
uwzględnieniem rodzaju faktycznie ukończonych szkół.

Podstawa prawna:

- art. 155 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[GB]

(*) – niepotrzebne skreślić

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)
Magdalena Górska

Katowice, dnia 29.05.2023 r.

Nr rej. 040241-53-K023-Nk01/23



URZĄD MIEJSKI ORZESZE
UL. ŚW. WAWRZYŃCA 21
43-180 ORZESZE

NAKAZ

Na podstawie art. 11 pkt 1, 6, 6a^(*) w związku z art. 33 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614), po przeprowadzeniu kontroli w dniu (-ach): 8,15,18,19,22,24,25,26.05.2023 r.

nakazuję:

#-1-T-T-T-T-P2#

1. Opracować wykaz prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie.

Termin wykonania: 30.06.2023

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- § 80 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),

#-1-T-T-T-T-P2#

2. Określić szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych.

Termin wykonania: 30.06.2023

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 207 § 2 oraz art. 237⁴ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- § 81 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),

#-1-T090B-T-T-T-P93#

3. Dokonać i udokumentować ocenę warunków pracy na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe występujących w zakładzie pracy, w aspekcie:

- 1) organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) stanu elementów wyposażenia stanowisk pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym,
- 3) obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników,
- 4) obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem,
- 5) obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

Termin wykonania: 31.08.2023

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 207 § 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),
- § 5 ust 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973),

Uzasadnienie:

Pracodawcy należy zwrócić uwagę, że zgodnie z § 5 ust. 2 ww. rozporządzenia „Ocena, o której mowa w ust. 1, powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości”. Oczywistym jest, że przy braku ww. ocen nakaz dotyczy ich wykonania, ale pracodawca musi mieć na względzie, że wyniki tych ocen winny niezwłocznie posłużyć do usunięcia stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości (np. proces taki winien być już wcześniej nie tylko podjęty i przeprowadzony, a co ważne udokumentowany, w związku z uwagami służb BHP na temat stosowanych siedzisk).

#-1-T090B-T-T-T-P11#

4. Wydać przysługujące wg opracowanej tabeli przydziału następujące sorty odzieży i obuwia roboczego (spełniające wymagania określone w Polskich Normach) pracownikom:

1. : kurtka przeciwdeszczowa
2. : kurtka przeciwdeszczowa
3. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa
4. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa
5. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa; kamizelka ostrzegawcza
6. : buty gumowe/robocze
7. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa
8. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa
9. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa
10. : buty: gumowe/robocze
11. : buty gumowe/robocze; kurtka przeciwdeszczowa.

Termin wykonania: 30.06.2023

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 237⁷ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

Pouczenie:

Od decyzji podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach adres: 40-158 Katowice, ul. Owocowa 6-6a

Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania nakazu (art. 34 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał nakaz (art. 129 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

Wniesienie odwołania od zawartych w nakazie decyzji, którym został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, nie wstrzymuje obowiązku ich wykonania (art. 130 § 3 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

O realizacji decyzji zawartych w nakazie należy z upływem określonych w decyzjach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Winny niewykonania nakazu inspektora pracy podlega karze grzywny.

Niewykonanie nakazu inspektora pracy spowoduje zastosowanie środków egzekucyjnych w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2022 r. poz. 479, z późn. zm.).

[GB]

(*) – niepotrzebne skreślić

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
MAG. C. F. ...
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Nr rej. 040241-53-K023-Nu01/23

Załącznik nr 1 do Protokołu kontroli nr rej.: 040241-53-K023-Pl/23

W Y K A Z

decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli

Lp.	Treść decyzji	Data i godz. wydania decyzji	Termin realizacji*	Imię i nazwisko, stanowisko osoby, której ogłoszono decyzję	Podpis osoby, której ogłoszono decyzję
1	Zapewnić w n/w pomieszczeniach wymagania, co najmniej 13 m ³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m ² wolnej powierzchni podłogi na każdego z pracowników, a także dojścia do stanowisk o właściwej szerokości 0,75 m: w budynku Urzędu Miejskiego Orzesze, ul. Św. Wawrzyńca 21, pokój nr 4, nr 5, nr 6, nr 7, nr 8, nr 9, nr 10, nr 11, nr 12, biuro podawcze, nr 19, nr 22, nr 23, oraz przy ul. Św. Wawrzyńca 23/2, 23/3, tj. pokój nr 1, nr 5, nr 6, nr 8.	3 15.05.2023 12:00	4	Burmistrz Miasta Mirosław Blaski	BURMISTRZ MIASTA Blaski inż. Mirosław Blaski

Decyzja(-je) nr 1 została(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do decyzji, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Katowice 26.05.2023
(miejscowość i data)

NADINSPEKTOR PRACY
(podpis i pieczęć inspektora pracy)
MAGDALENA PIETSCH

