



KR-21-32661

KR-PPR-A.0600.902.2021.7

Kraków, 2021-07-30

MACIEJ GDULA

BIURO POSELSKIE MACIEJA GDULI

PAWIA 8/4

31-154 KRAKÓW (KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE)

dotyczy: kontroli Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie

Odpowiadając na pismo – interwencję poselską Państwa posłów, 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.

W trakcie kontroli stwierdzono, iż znaczna część pracowników (w tym głównie nauczyciele akademicy) zatrudniona jest w kontrolowanym podmiocie na podstawie umów o pracę na czas określony. Według informacji przekazanych Państwu już wcześniej 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 pracowniczą reprezentatywnej grupy ponad 100 pracowników, stwierdzając m.in.:

1. 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.

2. 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 ugruntowanym już dorobku judykatury).

3. W odniesieniu do poddanej kontroli reprezentatywnej grupy pracowników UPK nie będących nauczycielami akademickimi i zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, w zakresie zgodności z prawem pracy zawartych umów - nie stwierdzono nieprawidłowości.

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 pkt 2 niniejszego pisma, których akta osobowe poddano kontroli (21 osób) 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 pkt 2 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.

Informuję, że 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.

Wskazać należy na bardzo dobrą współpracę władz UPK z organem kontrolnym PIP, a także otwartość kontrolowanego na przyjęcie możliwych rozwiązań opisanego problemu, będącego skutkiem prowadzonej w UPK od wielu lat niewłaściwej polityki zatrudniania nauczycieli akademickich.

Informuję również, iż na październik 2021 r. zaplanowano przeprowadzenie w Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie kontroli, która obejmować będzie m.in. dostosowanie przez pracodawcę istniejących stosunków pracy do stanu prawnego określonego w odnośnych przepisach prawa pracy (rekontrola wykonania wydanych przez inspektora pracy środków prawnych).

łącząc wyrazy szacunku,

dr Leszek Rymarowicz

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:
 - 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