



KR-22-16180

KR-PPR-A.0600.2284.2021.18

Kraków, 2022-03-31

KOMISJA MIĘDZYKŁADOWA OZZ
"INICJATYWA PRACOWNICZA" PRZY
UNIWERSYTECIE PEDAGOGICZNYM
W KRAKOWIE

e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

**dotyczy: wniosku o przeprowadzenie kontroli PIP w Uniwersytecie
Pedagogicznym im. KEN w Krakowie.**

W odpowiedzi na pismo z dnia 29.10.2021 r., skierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, w sprawie naruszenia przepisów prawa pracy przez **Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie**, dalej w piśmie określany również jako: "Pracodawca", „Uczelni”, „UPK” - informuję, że została zakończona kontrola w tym podmiocie.

Kontroli poddano przestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy m.in. w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami Uczelni, w tym nauczycielami akademickimi. Kontrolą objęto dokumentację wybranych przez inspektora pracy pracowników, w tym wszystkich pracowników opisanych w przesłanym do PIP przez Państwa organizację związkową wniosku o kontrolę. W toku kontroli ustalono, że oświadczenia pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy zostały poprzedzone konsultacją związkową, zaś same oświadczenia zostały dokonane w przewidzianej prawem formie tj. formie pisemnej, z podaniem przyczyn rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy. W oświadczeniach pracodawcy zawarto pouczenia o możliwości oraz terminie, a także sądzie właściwym do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę lub żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania. W toku kontroli

stwierdzono, iż w jednym przypadku doszło do doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wskazać przy tym należy, iż pracownik ten stał się niezdolny do pracy już po wysłaniu przez pracodawcę pisemnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W zakresie podniesionego przez Państwa zagadnienia dotyczącego rozwiązywania umów bez uzasadnionych oraz z niedostatecznie konkretnych powodów wskazać należy, iż inspektor pracy w ramach postępowania kontrolnego nie posiada uprawnień do weryfikacji tych przyczyn. Kompetencja w tym zakresie należy do sądu pracy. Jedynie przykładowo można wskazać, że zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy: *w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu*. A zatem, do dokonywania oceny istnienia uzasadnionych przyczyn merytorycznych i stanu faktycznego związanego z dokonanymi wypowiedzeniami lub rozwiązaniem stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia oraz ewentualnego stwierdzenia ich bezzasadności, uprawniony jest wyłącznie sąd pracy.

W odniesieniu do skierowanych przez Państwa informacji wskazuję, że kierowane do Pracodawcy opinie bądź wnioski społeczności akademickiej dot. personalnych decyzji Pracodawcy w świetle przepisów prawa pracy nie są dla niego wiążące. Wobec tego brak jest podstaw do formułowania przez organ PIP zarzutów w tej materii wobec pracodawcy.

Tytułem wyjaśnienia wskazać również należy, że powołana w Państwa skardze ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.) została uchylona z dniem 31.12.2018 r. Przepisy wprowadzające obecnie obowiązującą ustawę w zakresie szkolnictwa wyższego tj. ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Zgodnie z brzmieniem art. 1 tej ustawy, pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Przy czym ust. 2 wskazuje dokładnie, iż do stosunków pracy nawiązanych na podstawie

mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4, z tym że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonają w terminie do dnia 1 lipca 2019 r. A zatem, w ocenie inspektora pracy ust. 1 cyt. ustawy odnosi się do kontynuacji stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, zaś ust. 2 reguluje zachowanie określonych, enumeratywnie wskazanych w tym przepisie uprawnień takich pracowników, a nie wszystkich uprawnień pracowniczych z poprzednio obowiązującej ustawy regulującej tę materię. Taka interpretacja ww. przepisu wynikająca z jego literalnego brzmienia nie jest wiążąca dla sądu pracy rozpatrującego konkretną sprawę i sąd może tę materię rozstrzygnąć odmiennie.

Odnosnie braku udostępnienia organizacji związkowej materiałów z postępowania wyjaśniającego w okresie, w którym organizacja ta ma się wypowiedzieć, czy wnosi zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy z pracownikiem, którego reprezentuje organizacja związkowa w trybie art. 52 § 3 Kodeksu pracy - stwierdzić należy, że z powyższego przepisu Kodeksu pracy taki obowiązek nie wynika. Przepis ten bowiem stanowi jedynie, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W opisanym przez Państwa przypadku, przyczyna rozwiązania umowy o pracę została podana, natomiast jak wyżej wskazałem, inspektor pracy nie jest uprawniony do badania zasadności tej przyczyny. Wskazać przy tym należy, że zgodnie z wyrokiem SN z dnia 3 sierpnia 2012 r. sygn. akt I PK 45/12 „Przyczyny zwolnienia wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia mogą być szerzej omówione dopiero w trakcie postępowania przed sądem”. Zasadniczo też 3-dniowy termin na udzielenie przez organizację związkową opinii w takiej sprawie, a to niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni oznacza, że organizacja związkowa wyraża opinię w tym zakresie na podstawie informacji przekazanych przez pracodawcę w pisemnym zawiadomieniu z podaniem przyczyny, a nie na podstawie dokumentów stanowiących podstawę do podjęcia decyzji w tym przedmiocie przez pracodawcę.

Regulujący szczególnie ochronę art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie przewiduje, aby po pracodawca po uzyskaniu stanowiska organizacji związkowej mógł rozwiązać stosunek pracy dopiero po upływie określonego czasu, licząc od otrzymania stanowiska organizacji związkowej.

W objętych kontrolą przypadkach rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę nie stwierdzono, aby toczyły się postępowania dyscyplinarne wobec pracowników, ujęte w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W tym zakresie stwierdzić należy, że postępowanie uregulowane w Dziale VII Rozdziale 1 tej ustawy tj. zasady ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich nie zawiera obowiązku poprzedzenia ewentualnej decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy lub wypowiedzenia takiego stosunku pracy z nauczycielem akademickim od uprzedniego przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. Zgodnie z art. 282 cyt. ustawy Rektor, po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu, może:

1) skierować sprawę do mediacji - w przypadku gdy skutek czynu zaistniał spór między osobą, której dotyczy zawiadomienie lub informacja, a pokrzywdzonym;

2) nałożyć karę upomnienia - w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego;

3) polecić rzecznikowi dyscyplinarnemu, w drodze postanowienia, rozpoczęcie prowadzenia sprawy.

W jednym z poddanych kontroli przypadków, w ocenie inspektora pracy, pracodawca określił niewłaściwą datę ustania stosunku pracy, przyjmując bezpodstawnie, iż pracownik mógł się zapoznać z przesłanym do niego pisemnym oświadczeniem woli o rozwiązaniu stosunku pracy w momencie, gdy doszło do dwukrotnego awizowania przesyłki poleconej i zwrotu nieodebranej przesyłki do nadawcy tj. Pracodawcy (domniemanie doręczenia). Natomiast zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 376 ze zm.) „nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadających w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać

za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów”.

W zakresie podniesionym w skardze tj. rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych wskazać należy, że w trakcie kontroli doszło do złożenia oświadczeń woli przez pracodawcę skutkujących rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku pracy pracowników, którzy zostali wskazani przez organizację związkową do ochrony przysługującej na podstawie art. 32 ust. 1 w zw. z art. 34² ustawy o związkach zawodowych - pomimo braku wyrażenia na to zgody przez tę organizację związkową. W toku kontroli ustalono, iż pracodawca w odniesieniu do przedstawionej przez tę organizację związkową informacji o liczebności członków, zgodnie z obowiązującymi przepisami wniósł do tej organizacji pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji o takiej liczbie. Organizacja związkowa zgodnie z wyżej wymienioną ustawą wystąpiła do sądu pracy o rozstrzygnięcie powstałego sporu w zakresie ustalenia tej liczby. Podkreślić należy, że z ilości członków danej organizacji związkowej bezpośrednio wynikają uprawnienia organizacji związkowej dot. ilości osób, które mogą zostać wskazane do specjalnej ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Do zakończenia kontroli zawisły przed sądem spór nie został rozstrzygnięty.

Informuję, iż kwestia zgodności z przepisami prawa pracy działań pracodawcy podjętych w związku z rozwiązywaniem stosunków pracy (w tym z osobami w wieku emerytalnym) była przedmiotem poprzedniej kontroli PIP (zakończonej w lipcu 2021 r.). W trakcie tej kontroli analizie poddano dokumentację pracowniczą 28 osób.

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

Nie stwierdzono także przypadku, aby jedyną/główną wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia było osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego.

Zaznaczyć przy tym powtórnie należy, iż do dokonywania oceny przesłanek merytorycznych i stanów faktycznych związanych z wypowiedzeniami oraz ewentualnego stwierdzenia bezzasadności wypowiedzenia uprawniony jest w trybie określonym w przepisach prawa pracy wyłącznie sąd pracy (znajduje to odzwierciedlenie w pouczeniach zamieszczonych w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy). Kwestia ta omawiana była już wielokrotnie na spotkaniach inspektorów pracy z przedstawicielami Państwa Związku.

Kwestie dokonywania okresowych ocen nauczycieli akademickich regulowane są na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przez wewnątrzuczelniane źródła prawa:

- Zarządzenie Nr R/Z.0201-37/2015 Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 16.11.2015 r. w sprawie zasad dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie,

- Zarządzenie Nr R/Z.0201-36/2020 Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 16.11.2015 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr R/Z.0201-37/2015 Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie w sprawie zasad dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Zagadnienia te nie należą do sfery prawa pracy i mogą być regulowane i rozstrzygane wyłącznie przez właściwe organy uczelni w ramach zagwarantowanej przez ustawę autonomii szkoły wyższej.

Tak więc Państwowa Inspekcja Pracy nie jest uprawniona do kontrolowania zarówno trybu przeprowadzania takich ocen jak i ich podstaw merytorycznych. Zarówno tryb dokonywania ocen jak i tryb odwoławczy określony jest w ww. autonomicznych źródłach prawa wewnątrzuczelnianego.

Kontrolą bieżącą, a także kontrolą poprzednią (zakończoną w październiku 2021 r.) objęto przestrzeganie przez UPK przepisów o czasie pracy w zakresie m.in. wyznaczania nauczycielom akademickim wymiaru rocznego pensum dydaktycznego, przydziału i rozliczania godzin ponadwymiarowych, wskazywanego przez Państwa „odrabiania” zajęć dydaktycznych, a także procedur wyznaczania zastępstw w przypadku nieobecności nauczyciela

akademickiego i niemożności zrealizowania zajęć dydaktycznych w wyznaczonym czasie.

Analizie, na przykładzie wybranych jednostek organizacyjnych UPK poddano tryb rozliczania pracy w godzinach ponadwymiarowych, w tym także dla osób, które w trakcie roku akademickiego były (w trybie wcześniej nieplanowanym) przez dłuższy czas niezdolne do pracy.

Stwierdzono iż w niektórych przypadkach na podstawie przedstawionych dokumentów będących podstawą do rozliczenia pracy w godzinach ponadwymiarowych nie można jednoznacznie potwierdzić prawidłowości ustalenia liczby faktycznie przydzielonych i przepracowanych godzin ponadwymiarowych (w szczególności w odniesieniu do § 32 ust. 3 Regulaminu Pracy UPK z dnia 16 września 2019 r.). Na przykład na niektórych „Kartach przydziału zajęć dydaktycznych” brak było wskazania dat od których obowiązują (lub zostały przyjęte do wiadomości przez pracowników), niektóre z tych kart nie były podpisane przez kierownika jednostki organizacyjnej lub też przez pracownika.

Kwestie wyznaczania zastępstw reguluje § 30 ww. Regulaminu Pracy UPK – nakładający na bezpośredniego przełożonego nieobecnego nauczyciela akademickiego obowiązek wyznaczenia pracownika zastępującego nieobecnego. Potwierdzam, iż innych, szczegółowych regulacji obejmujących te kwestie na UPK nie wprowadzono.

W zakresie tym kontrolą objęto dwie podstawowe jednostki organizacyjne UPK (w tym wskazany przez Państwo Instytut Psychologii), a w zakresie szczegółowym wybrane osoby z obu instytutów (w tym osoby wskazane przez Państwo).

Potwierdzono, iż w odniesieniu do jednego z nauczycieli akademickich, z różnych przyczyn obiektywnych (wskazanych przez pracodawcę), część zajęć realizowanych w formie zdalnej przez tego nauczyciela nie była przez niego przeprowadzona. Dyrektor Instytutu oświadczył, iż z uwagi na konieczność realizacji programów studiów podjął decyzję aby zajęcia te przeprowadzić w ramach swojego czasu pracy. W jego ocenie nie zachodziła przesłanka „nieobecności pracownika” – bowiem przeszkodą uniemożliwiającą realizację zajęć był brak, lub zła jakość połączenia internetowego, albo inne utrudnienia komunikacyjne, co nie może obciążać pracownika. Oświadczył także, iż nie ma roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu realizacji ww. zajęć

dydaktycznych i w jego opinii takie działanie wynikało z konieczności zapewnienia ciągłości zajęć w Instytucie, z dbałości o dobro wspólnoty akademickiej i dobrych obyczajów akademickich.

Nie stwierdzono, aby w przypadku usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela czy też nie przeprowadzenia przez niego zajęć z przyczyn obiektywnych doszło do przypadku obniżenia nauczycielom akademickim wynagrodzenia za pracę określonej w stawce miesięcznej.

Stwierdzono przypadki, iż prowadzona ewidencja przeprowadzonych zajęć (także zapisy w systemie wirtualnej uczelni) nie odzwierciedlają w pełni stanu faktycznego. Zaznaczyć przy tym należy, iż brak jest podstaw prawnych do objęcia przez organ PIP kontrolą danych wprowadzanych do systemu wirtualnej uczelni – przedmiotem kontroli może być jedynie ewidencja czasu pracy, która prowadzona jest w formie papierowej i staje się dokumentem po zatwierdzeniu jej przez właściwe komórki i organy uczelni.

Odnosząc się do Państwa pytania czy pracodawca ma prawo wymagać od nauczyciela akademickiego „odpracowania”, zajęć które nie zostały przez niego przeprowadzone z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność lub też wręcz zobowiązywać nauczyciela akademickiego do takiego „odpracowania” – informuje, że pracodawca takiego prawa nie posiada. Zaznaczyć przy tym należy, iż na wniosek (lub za zgodą) pracownika może być zmieniony jego przydział czynności odzwierciedlony w „Kartach przydziału zajęć dydaktycznych” – czego skutkiem może być przeprowadzenie określonych zajęć w innym niż planowany pierwotnie terminie lub zmiana liczby przydzielonych wcześniej godzin ponadwymiarowych.

Co do sformułowanych przez Państwo wątpliwości co do procedur usprawiedliwiania nieobecności nauczyciela z powodu niezdolności do pracy („L4”) informuję, że kwestia ta jest jednoznacznie uregulowana w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy (także Regulaminie Pracy). Ewentualne wątpliwości dotyczą zapewne przypadków indywidualnych i zgłaszane powinny być na bieżąco do odpowiednich komórek organizacyjnych UPK. Zaznaczyć przy tym należy, iż pole do błędnych interpretacji czy nadużyć w tym zakresie wydaje się obecnie mocno ograniczone, z uwagi na uzyskiwanie przez pracodawcę na bieżąco (online) informacji o zwolnieniach pracowników – co obliguje pracodawcę do bieżącego wprowadzania niezbędnych zmian w organizacji pracy nieobecnego pracownika (oczywiście również z wykorzystaniem możliwości opisanych

w poprzednim akapicie niniejszego pisma). Podobnie sytuacja przedstawia się odnośnie „zakazu” świadczenia pracy w okresie nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby. Zasadniczo w tym okresie pracownik nie może podejmować pracy zarobkowej, co reguluje art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przy czym podkreślić należy, że kontrola wywiązywania się z określonych w tej ustawie obowiązków zarówno przez pracownika jak i pracodawcę nie należy do kompetencji PIP. Zauważyć należy jednak, że specyfika funkcjonowania szkoły wyższej oraz szeroko rozumianej aktywności naukowej nauczyciela akademickiego nie pozwala na jasne i bezdyskusyjne stwierdzenie, czy niektóre podejmowane przez nauczyciela akademickiego aktywności, jak np. kontakt za pomocą mediów elektronicznych z innymi naukowcami czy nawet studentami nosi cechy wykonywania pracy z polecenia pracodawcy (co jest immanentną cechą stosunku pracy) czy wyrazem jego indywidualnej aktywności twórczej. Podzielam Państwa opinię, iż kwestia ta nie jest szczegółowo uregulowana w wewnątrzuczelnianych źródłach prawa pracy. Niewątpliwie jednak pracodawca nie może w okresie choroby wydawać pracownikowi poleceń związanych z wykonywaną przez niego pracą. Zaznaczyć należy, iż brak jest podstaw prawnych aby organ PIP administracyjnie nakazywał opracowanie lub też zmianę wewnątrzuczelnianych aktów prawnych regulujących tę kwestię. Otwartą również pozostaje kwestia, czy w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego pracodawca może jednoznacznie zabronić pracownikowi korzystania ze służbowych mediów elektronicznych. O ile pracodawca formalnie takiego zakazu nie wprowadził, przyjęć należy, iż sfera ta regulowana jest przez nie negowany powszechnie obyczaj akademicki. W szczególności, niemożliwe jest wyodrębnienie aktywności naukowej nauczyciela akademickiego (np. kontakt z innymi ośrodkami naukowymi) należących do sfery jego prywatnych zainteresowań naukowych od czynności związanych z wykonywaną pracą, wynikających z istniejącego stosunku pracy z UPK.

Informuję, iż w kwestiach objętych przez Państwa skargą, w odniesieniu do nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli zakończonych w październiku 2021 i marcu 2022 – do pracodawcy skierowane zostały m.in. następujące wnioski zawarte w wystąpieniach pokontrolnych:

- Zapewnienie, aby nauczycielom akademickim powierzano prowadzenie zajęć dydaktycznych wyłącznie w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
- Zapewnienie aby zasady obliczania/rozliczania godzin dydaktycznych - w szczególności godzin ponadwymiarowych - określone zostały w regulaminie pracy.
- Zapewnienie, aby dokumentacja przydziału i wykonania przez nauczycieli akademickich zajęć dydaktycznych (stanowiąca element ewidencji czasu pracy) - prowadzona była w sposób rzetelny, zgodny z obowiązującymi w UPK uregulowaniami i umożliwiającą prawidłowe ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.
- Dokonanie powtórnej analizy wykonania zajęć dydaktycznych przez nauczycieli akademickich dla których prowadzona była niekompletna dokumentacja przydziału zajęć, a w przypadku stwierdzenia różnic między dokonanym zgodnie z uregulowaniami UPK przydziałem zajęć a ich wykonaniem - dokonanie weryfikacji naliczonego im do wypłaty wynagrodzenia.
- Zapewnienie, aby dokumentacja przydziału i wykonania przez nauczycieli akademickich zajęć dydaktycznych (stanowiąca element ewidencji czasu pracy) – uwzględniała wszystkie prowadzone przez nauczyciela akademickiego zajęcia, umożliwiając prawidłowe ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Zgodnie z art. 36² K.p. „w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia”. Ww. kwestie związane z organizacją procesu pracy oraz właściwego gospodarowania finansami uczelni leżą poza kompetencjami PIP.

Zweryfikowano również zagadnienie podniesione przez Państwa w skardze dot. niewypłacenia pomocy udzielanej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości. Zgodnie § 10 ust. 1 regulaminu ZFŚS, z usług i świadczeń finansowych z Funduszu mogą korzystać:

a) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na czas

określony i nieokreślony, na czas wykonywania określonej pracy, na zastępstwo, na podstawie powołania i mianowania, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przeniesieni do Uczelni w razie przejścia zakładu pracy na mocy art. 23¹ K.p., za wyjątkiem pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym (świadczenia socjalne są zawieszane w okresie trwania tego urlopu). b) emeryci i renciści – byli pracownicy, dla których Uczelnia była ostatnim miejscem zatrudnienia bezpośrednio przed uzyskaniem przez niego statusu emeryta lub rencisty, c) uprawnieni członkowie rodzin w/w osób. W odniesieniu do wskazanej przez Państwa w skardze osoby, do nieprzyznania świadczenia doszło z uwagi na to, iż w dacie wpływu wniosku do pracodawcy osoba, której to dotyczy, nie pozostawała już w zatrudnieniu.

Na wybranych przez inspektora pracy przykładach (również w odniesieniu do wskazanych przez Państwa osób), zweryfikowano prawidłowość wypłacania nagród jubileuszowych. Również w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Odnośnie sygnalizowanego przez Państwa braku stosowania § 35 ust. 1 pkt 4 Statutu UPK, w odniesieniu do wskazanego przez Państwa pracownika informuję, iż ze zgromadzonego w toku kontroli materiału dowodowego, w szczególności oświadczenia pracodawcy wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z tym pracownikiem nie nastąpiło na wniosek dyrektora instytutu. Wobec tego, w tym przypadku nie miał zastosowania opisany wyżej przepis Statutu UPK. Postulowane przez Państwa ustalenie przez inspektora pracy kto sformułował wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z ww. pracownikiem wykraczałoby poza ustawowe kompetencje inspektora pracy. Analogiczne zastrzeżenia co do braku możliwości ustalenia, jaki organ Uczelni jest wnioskodawcą rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim odnoszą się także do drugiej zgłoszonej przez Państwa osoby, w odniesieniu do której wniosek dot. rozwiązania stosunku pracy podpisany został przez kilka pełniących różne funkcje na Uczelni osób, w tym dyrektora instytutu ale również dziekana. W tym konkretnym przypadku poza uprawnieniami inspektora pracy również pozostaje rozstrzygnięcie, kto był autorem wniosku tj. na czyj wniosek zostały podjęte czynności prowadzące do rozwiązania stosunku pracy.

Kontroli poddano również sposób udzielania kar porządkowych przez pracodawcę. W tym zakresie stwierdzono naruszenie procedury, poprzez brak

pouczenia pracownika na piśmie o przysługującym mu prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

W zakresie sygnalizowanego przez Państwa blokowania przez Pracodawcę kont poczty elektronicznej niektórym pracownikom wskazuję, że zasady korzystania przez pracowników z tego narzędzia pracy reguluje Zarządzenie Nr R.Z. 0211.84.2021 Rektora UP z dnia 29.10.2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania ze służbowej poczty elektronicznej w UP w Krakowie, będące wyrazem podstawowej prerogatywy pracodawcy – organizacji procesu pracy. Akt ten nie należy do obszaru przepisów prawa pracy, wobec tego nadzór nad stosowaniem tego aktu, a także ocena, czy jest on zgodny z przepisami wyższego rzędu, nie podlega kontroli PIP. W sytuacji gdy pracownik uzna, że blokowanie jego konta poczty elektronicznej narusza jego dobra osobiste czy też jest wyrazem nierównego traktowania w zatrudnieniu - jedyną drogą do dochodzenia takich roszczeń jest droga sądowa. W zakresie nierównego traktowania, pracownik może również skorzystać z procedury przewidzianej w Zarządzeniu Nr R/Z.0201-13/2020 Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 10 lutego 2020 r. w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Odnosnie wskazania przez Państwa, aby poinformować Głównego Inspektora Pracy o zgłoszonych przez Państwa nieprawidłowościach dot. zwalnianych liderów związków zawodowych wskazuję, że nie ma praktyki, aby wnioskowane informacje były przesyłane do Głównego Inspektoratu Pracy z uwagi na fakt, że kontrolę prowadzi i ustaleń dokonuje inspektor pracy, zaś GIP w tym zakresie nie jest właściwy.

Informuję jednocześnie, że do Rzecznika Praw Obywatelskich takie powiadomienie może skierować zainteresowana organizacją związkowa, z czego Państwo, wedle informacji będących w posiadaniu OIP Kraków skorzystaliście.

W zakresie stwierdzonych w trakcie obecnej kontroli nieprawidłowości dot. przestrzegania przepisów prawa pracy skierowane zostało do Pracodawcy wystąpienie przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, zawierające również inne wnioski od poprzednio wskazanych. Informuję jednocześnie, że zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano

wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

W zakresie podniesionego w skardze zarzutu naruszenia przez Pracodawcę przepisów ustawy o związkach zawodowych, praw i wolności związkowych wskazuję, że PIP nie posiada właściwości rzeczowej do badania tej materii. Zabezpieczenie tych uprawnień na gruncie sankcyjnym nastąpiło w art. 35 tej ustawy, który stanowi:

1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,
- 3) dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 4) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26¹ ust. 1,
- 5) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26¹ ust. 3,
- 6) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33¹ na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową,
- 7) nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34¹ ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34¹ ust. 1 z uwzględnieniem art. 34¹ ust. 4

- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Właściwym do prowadzenia postępowania w takiej sprawie jest organ ścigania tj. prokuratura właściwa miejscowo ze względu na miejsce popełnienia czynu objętego zawiadomieniem o możliwości popełnienia przestępstwa.

Zgodnie z powszechnie obowiązującymi, uregulowanymi w KPA zasadami dotyczącymi rozpatrywania przez organy państwowe skarg, można wystąpić ze skargą w imieniu osoby trzeciej po przedłożeniu organowi pisemnego

pełnomocnictwa/upoważnienia do działania w imieniu tej osoby. Dotyczy to również organizacji takich jak związki zawodowy.

Zbigniew Zych

starszy inspektor 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