



KR-22-16377

KR-PPR-A.0600.2284.2021.19

Kraków, 2022-03-31

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH
ul. SOLIDARNOŚCI AL. 77
00-090 WARSZAWA (ŚRÓDMIEŚCIE)
ANNA SZALEK
P.O. DYREKTORA ZESPOŁU PRAWA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

W odpowiedzi na Pani pismo z dnia 28.12.2021 r. nr rej. III.7040.66.2021.LN, skierowane do Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Krakowie, w sprawie naruszenia przepisów prawa pracy przez **Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie** informuję, że zakończono kontrolę w tym podmiocie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm.) jako zakres właściwości rzeczowej Państwowej Inspekcji Pracy nie wskazano kontroli przestrzegania przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.). Stosownie bowiem do brzmienia art. 10. ust. 1. ustawy o PIP do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.: nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

Mając powyższe na względzie, kontroli poddano przestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy m.in. w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami Uczelni, w tym nauczycielami akademickimi. 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 pisemnych oświadczeniach pracodawcy wskazano pouczenia o możliwości oraz terminie, a także sędzie 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 wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę doręczono pracownikowi w trakcie niezdolności do 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 stwierdzonych w trakcie kontroli ww. nieprawidłowości dot. przestrzegania przepisów prawa pracy skierowane zostało do Pracodawcy wystąpienie przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

W zakresie rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę z osobami wskazanymi do szczególnej ochrony z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ustalono, że w trakcie kontroli doszło do złożenia oświadczeń woli przez pracodawcę skutkujących rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku pracy pracowników, którzy zostali wskazani przez jedną z organizacji związkowych 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 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 ilością 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.

Mając na względzie obowiązek pracodawcy przewidziany w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy stanowiący, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy inspektor pracy ustalił, że pracodawca wdrożył Zarządzenie 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. Procedura ta przewiduje m.in. powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania oraz Rektorską Komisję ds. Równego Traktowania, które to organy opiniują oraz zajmują stanowiska w sprawach dyskryminacji, przy czym uprawnionym do złożenia takiej skargi jest m.in. pracownik dyskryminowany z uwagi na przynależność związkową.

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