.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 160298-5301-K010-Ws01/16

UNIWERSYTET WROCŁAWSKI
Kancelaria Ogólna
wpł. [illegible]
Zał. DK

Wrocław, dnia 31.08.2016 r.

Uniwersytet Wrocławski
Dział Kadr
(1)

Wpłynęło do DK	05-09-2016	Załączniki
Wpł. do jedn. org.	Data 16.11.2016 r.	Wyniki
Znak sprawy	BAW.061.26.2016.MtJ	

UNIWERSYTET WROCŁAWSKI
PL. UNIWERSYTECKI 1
50-137 WROCŁAW

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): 22.02; 1,3,8.03; 21,27,28.07.2016 r.

wnoszę o:

1. Ponowną analizę zasad ustalenia wynagradzania za pracę, związaną z podjęciem decyzji o likwidacji dodatków specjalnych, w sposób uwzględniający prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Podstawa prawna:

- artykuł 18^{3c} §§ 1, 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

W związku z kontrolą przeprowadzoną u pracodawcy sporządzono protokół kontroli o nr rej. 160298-5301-K010-Pt/16, zawierającym opis stwierdzonych nieprawidłowości wobec których należało orzec jak we wniosku.

2. Niezwłoczne podjęcie działań zmierzających do realizacji wniosku zawartego w wystąpieniu o nr rej. 16298-5301-K007-Ws01/15, dotyczącego kształtowania prawa pracowników do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą z uwzględnieniem prawa do jednakowego wynagroadzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w odniesieniu do pracowników Działu Spraw Studenckich.

Podstawa prawna:

- artykuł 18^{3c} §§ 1, 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

W związku z kontrolą przeprowadzoną u pracodawcy sporządzono protokół kontroli o nr rej. 160298-5301-K010-Pt/16, zawierającym opis stwierdzonych nieprawidłowości wobec których należało orzec jak we wniosku.

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).

[ŁP]

.....

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy
51-621 Wrocław ul. Zaolziańskiego 2a
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

1) Biuro Budżetu Controllingu
2) Dział Kadr

PROREKTOR
ds. Nauki Kompetencji i Współpracy z Zagranicą
prof. dr hab. Adam Jezierski

Nr rej. 160298-5301-K010-Pt/16

PROTOKÓŁ KONTROLI

[X] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) [ ] innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: [ ] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 00000130100000 **NIP:** 8960005408

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 poz. 640)

starszy inspektor pracy - specjalista - [redacted]

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadził kontrolę w:

UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

50-137 WROCŁAW, PL. UNIWERSYTECKI 1

(adres podmiotu kontrolowanego)

nie dotyczy

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

nie dotyczy,

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

JM Marek Bojarski - Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1945 r.;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 2008 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

22.02; 1,3,8.03; 21,27,28.07.2016 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 4130, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 776,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 47,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 3354, w tym kobiet: 1893, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 27,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 2015 rok

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Podstawą prawną do przeprowadzenia czynności kontrolnych jest ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrola została podjęta przez państwowego inspektora pracy, bez uprzedniego zawiadomienia i bez upoważnienia, ponieważ podmiot kontrolowany nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Pracodawca w toku kontroli okazał książkę kontroli do której państwowy inspektor pracy dokonał stosownych wpisów.

Zakładowe organizacje związkowe zostały poinformowane o okoliczności przeprowadzania kontroli i możliwości spotkania się z inspektorem pracy.

W dniu 22 lutego 2016 r. podjęto czynności kontrolne o których zakresie poinformowano osobę reprezentującą pracodawcę tj. Marka Bojarskiego – JM Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego.

W dniu 03 marca 2016 r. odbyto spotkanie z [redacted] Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy a także dodatkowo spotkanie z Kanclerzem Uniwersytetu Wrocławskiego.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

<u>likwidacja dodatków specjalnych ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy</u>

U pracodawcy obowiązywało Zarządzenie nr 5/2008 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 14 stycznia 2008 r. w sprawie zasad przyznawania pracownikom Uniwersytetu Wrocławskiego dodatku specjalnego ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy. Zgodnie z §1 pracownikowi Uniwersytetu Wrocławskiego Rektor mógł przyznać dodatek specjalny ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, zwany dalej „dodatkiem specjalnym". Zarządzenie przewidywało uprawnienie Rektora do powołania Uczelnianej Komisję do spraw opiniowania wniosków o przyznanie dodatków specjalnych ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy w Uniwersytecie Wrocławskim. Komisja składała się z przewodniczącego Komisji, jego zastępcy, sekretarza i dwóch członków. Sekretarzem Komisji zgodnie z postanowieniami Zarządzenia był pracownik Inspektoratu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej, który jest odpowiedzialny za przekazywanie informacji pomiędzy Komisją a Inspektoratem Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej.

Podkreślić należy, że zgodnie z postanowieniami Zarządzenia zawartymi w §3 dodatek specjalny mógł być przyznany za prace wykonywane: 1) w kontakcie (styczności) z materiałem

biologicznie zakaźnym, grzybami chorobotwórczymi oraz potencjalnie chorymi zwierzętami, 2) w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, 3) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia (potwierdzone pomiarami), 4) w wyniku czasowego pogorszenia warunków pracy na skutek klęski żywiołowej awarii lub uciążliwych remontów.

Zgodnie z procedurą określoną w Zarządzeniu dodatek specjalny był przyznawany przez Rektora na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub komórki administracyjnej, będącej miejscem pracy pracownika. Podstawą do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie dodatku specjalnego było wykonywanie pracy na stanowiskach spełniających warunki określone w § 3 niniejszego zarządzenia. Nadto kierownicy jednostek organizacyjnych i komórek administracyjnych są merytorycznie odpowiedzialnymi za wypełnianie wniosku zgodnie ze stanem faktycznym.
Szczególnie wartym podkreślenia jest postanowienie Zarządzenia zgodnie z którym, kierownik jednostki organizacyjnej lub komórki administracyjnej, w ciągu 10 dni od daty stwierdzenia warunków specjalnych ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, był zobowiązany do sporządzenia wniosku o przyznanie dodatku specjalnego i przekazania go Komisji, za pośrednictwem Inspektoratu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej. Przedmiotowy wniosek był wstępnie weryfikowany przez Inspektorat Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej. Następnie Komisja dokonywała opiniowania zasadności wniosku. Kolejnym etapem było przekazanie go Rektorowi w celu podjęcia decyzji o przyznaniu dodatku specjalnego.
Wysokość dodatku specjalnego określono w §5 Zarządzenia, zgodnie z którym, dodatek specjalny ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy wynosił 90,00 zł, a jego przyznawanie odbywało się na czas określony lub nieokreślony. Zarządzenie przeiwdywało również terminy wypłat dodatków specjalnych. I tak dodatki specjalne dla nauczycieli akademickich wypłacane były miesięcznie z góry, a dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z dołu.
Postanowienia §6 określały zasady cofania dodatków specjalnych. Dodatek specjalny był cofany, jeżeli ustawały warunki uzasadniające jego przyznanie. Odpowiedzialnymi służbowo i materialnie za poinformowanie Komisji o ustaniu warunków uzasadniających przyznanie dodatku specjalnego byli kierownicy jednostek organizacyjnych lub komórek administracyjnych.

W toku kontroli ustalono, że pracodawca podjął decyzję o likwidacji w/w dodatków specjalnych. Podejmując decyzję o likwidacji dodatków specjalnych pracodawca w przypadku części pracowników wliczył ich wysokość do wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku pozostałej części dokonał ich wypowiedzenia lub dokonano zmiany warunków pracy na podstawie porozumienia stron, które skutkowały całkowitym ich pozbawieniem. Podstawą do podjęcia decyzji

rozstrzygającej o wliczeniu dodatku specjalnego do wynagrodzenia lub jego całkowitym pozbawieniu był audyt zlecony przez pracodawcę a przeprowadzony przez podmiot gospodarczy tj. Seka SA. Należy podkreślić, że pracownicy, którym włączono dodatki do wynagrodzenia zasadniczego to pracownicy, którzy w wyniku audytu spełniali formalne warunki do przyznania dodatków specjalnych w myśl postanowień uchylonego Zarządzenia. Spełnienie warunków formalnych oznaczało w tym przypadku nie tylko wykonywanie pracy w warunkach określonych w § 3 Zarządzenia, ale również złożenie stosownego wniosku przez osoby odpowiedzialne. Pracownicy, którzy wykonywali prace w warunkach określonych w § 3 Zarządzenia, ale przełożeni lub osoby odpowiedzialne nie złożyły stosownych wniosków zostały pozbawione całkowicie tych dodatków. Stan taki stwierdzono przykładowo w następujących przypadkach:

1) [redacted] specjalista – wyniki audytu wskazują na wyjazdy w teren w celu uzupełnienia kolekcji, a dodatkowo wskazano że w trakcie wyjazdów terenowych pracownica jest zagrożona chorobami odzwierzęcymi;
2) [redacted] – profesor - wyniki audytu wskazują na wyjazdy w teren w celu uzupełnienia kolekcji, a dodatkowo wskazano że w trakcie wyjazdów terenowych pracownica jest zagrożona chorobami odzwierzęcymi;
3) [redacted] – adiunkt – wyniki audytu wskazują na wyjazdy w teren w celu uzupełnienia kolekcji, a dodatkowo wskazano że w trakcie wyjazdów terenowych pracownica jest zagrożona chorobami odzwierzęcymi;
4) [redacted] adiunkt – wyniki audytu wskazują na sekcje zwierząt bezkręgowców oraz w pracę w terenie;
5) [redacted] adiunkt - wyniki audytu wskazują na wyjazdy w teren w celu uzupełnienia kolekcji, a dodatkowo wskazano że w trakcie wyjazdów terenowych pracownica jest zagrożona chorobami odzwierzęcymi;
6) [redacted] adiunkt - wyniki audytu wskazują na wyjazdy w teren w celu uzupełnienia kolekcji, a dodatkowo wskazano że w trakcie wyjazdów terenowych pracownica jest zagrożona chorobami odzwierzęcymi;

W związku z przeprowadzonym audytem, do Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego wpłynęło pismo Dyrektora Archiwum Uniwersytetu Wrocławskiego, nr rej. AUW.1111.1.2016.TS z dnia 25 stycznia 2016 r. następującej treści, cyt. „(...) W nawiązaniu do pisma DK. 1111.61.2015.MJ z dnia 19 stycznia 2016 r. oraz zmian do umów dla pracowników Archiwum UWr. uprzejmie informuję, że nie przychylam się do opinii audytu weryfikującego zasadność przyznawania dodatków specjalnych ze względu na warunki wykonywania pracy. Ekspertyzy przeprowadzane w Archiwum przez [redacted] Instytutu Genetyki i Mikrobiologii z Wydziału Nauk Przyrodniczych w styczniu 2004 r. oraz przez [redacted] Rzeczoznawcę Mykologicznego Polskiego Stowarzyszenia Mykologów Budownictwa, w sierpniu 2009 r. wyraźnie wskazują na obecność różnego rodzaju grzybów, w tym chorobotwórczych, które mogą stanowić bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracowników Archiwum (w załączeniu kopie fragmentów ww. ekspertyz). Jednocześnie

nadmieniam, że w wyniku zaleceń mikrobiologów z 2004 r,, w 2005 r. przeprowadzono odkażanie wszystkich prac dyplomowych i nie przyniosło ono oczekiwanego rezultatu, co potwierdza następna ekspertyza z 2009 r. Osoby przeprowadzające u nas w ubiegłym roku audyt w swoich badaniach nie zapoznały się z powyższymi ekspertyzami, nie dokonały dokładnych oględzin ani badań wszystkich pomieszczeń i magazynów (łącznie z nowym na ul. Joliot Curie w Bibliotece Uniwersyteckiej). Warunki przechowalnictwa części naszego zasobu (szczególnie prace dyplomowe) w naszym Archiwum w ostatnim czasie nie uległy znaczącej poprawie. Zatem niezasadne jest decyzja o wstrzymaniu wypłaty dodatków specjalnych. Wobec powyższego, skoro przepisy obowiązujące w Uczelni nie zezwalają na przyznawanie pracownikom dodatków specjalnych w tym zakresie, uprzejmie proszę o włączenie ich do wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników (nie tylko magazyniera), ponieważ praca ich wszystkich w części odbywa się bezpośrednio w magazynach. Ponadto wyraźnemu zwiększeniu uległy obowiązki pracowników Archiwum wynikające z konieczności uzupełniania bazy danych Ogólnopolskiego Repozytorium Prac Dyplomowych, zleconego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Praca ta opiera się na zasobach, które również w części są skażone. (...)" W odpowiedzi na przedmiotowe pismo Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego udzielił odpowiedzi następującej treści: „W odpowiedzi na Pani pismo AUW.1111.1.2016.TS, informuję że wyniki przeprowadzonego Audytu są wiążące dla Uniwersytetu Wrocławskiego. Dlatego też, dodatki specjalne ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy dla Pracowników Archiwum muszą zostać wstrzymane. Decyzja jest ostateczna. Ponadto, informuję że warunki środowiska pracy pracowników Archiwum poza stanowiskiem magazyniera, nie spełniają nawet wymagań określonych w uchylonym Zarządzeniu Rektora Nr 5/2008 z dnia 14 stycznia 2008r. w sprawie zasad przyznawania pracownikom Uniwersytetu Wrocławskiego dodatku specjalnego ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy (z późn. zm.).(...)".

Podkreślić należy jednocześnie, że pracodawca podejmując decyzję o likwidacji dodatków specjalnych i uchylając Zarządzenie Rektora, jednocześnie w przypadku części pracowników włączył je do wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku części pracowników podjął decyzję o nie włączaniu ich do wynagrodzenia, lecz o całkowitym pozbawieniu pracowników tych dodatków. Podkreślić należy, że ze względu na fakt, że włączenie dodatków specjalnych do wynagrodzenia zasadniczego ma charakter działania jednorazowego i dokonującego tego włączenia na czas nieokreślony oznacza to, że wynagrodzenie osób, którym dodatki specjalne włączono do wynagrodzenia zasadniczego w wymiarze bezterminowym wzrosło, a wzrost ten nie jest wzrostem okresowym związanym z wykonywaniem prac w danych warunkach, które mogą ulec zmianie, a zwiększeniem wynagrodzenia zasadniczego. Nadmienić należy, że na skutek działania opisanego powyżej, a dokonanego przez pracodawcę, części pracownikom zwiększono wynagrodzenie zasadnicze pomimo faktu, że nie zaszły zmiany w zakresie rodzaju i ilości wykonywanych obowiązków. Dokonana zmiana wynagrodzenia zasadniczego była w istocie jedynie następstwem podjęcia decyzji o likwidacji dodatków specjalnych.

wynagradzanie pracowników w kontekście nakazu równego traktowania w zatrudnieniu

Celem analizy poprzednio wydanego środka prawnego przez państwowego inspektora pracy, tj. wystąpienia z dnia 26.03.2015 r. o nr rej. 16298-5301-K007-Ws01/15, zawierającym wniosek o kształtowanie prawa pracowników do wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą z uwzględnieniem prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę lub za pracę o jednakowej wartości, dokonano analizy wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Dziale Spraw Studenckich z innymi pracownikami, zatrudnionymi na porównywalnych stanowiskach pracy, w innych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Wrocławskiego. Powyższa analiza została dokonana na podstawie zestawienia sporządzonego przez pracodawcę, które znajduje się poniżej.

ANONIMIZACJA DANYCH

OD 6 STRONY

DO 18 STRONY

1) stawki wynagrodzenia zasadniczego zdecydowanej większości pracowników zatrudnionych na stanowiskach porządkowych pomieszczeń dydaktycznych i sprzątaczek (Wydział Matematyki i Informatyki, Wydział Nauk Biologicznych, Wydział Fizyki i Astronomii, Wydział Chemii) są ustalone na poziomie co najmniej odpowiednio [redacted] zł brutto, natomiast pracowników zatrudnionych na stanowiskach sprzątaczek (Dział Spraw Studenckich) są ustalone na poziomie [redacted] zł brutto;
2) stawki wynagrodzenia zasadniczego zdecydowanej większości pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotników wysoko wykwalifikowanych (Dział Infrastruktury Technicznej) są ustalone na poziomie co najmniej [redacted] zł brutto, natomiast pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotników wysoko wykwalifikowanych (Dział Spraw Studenckich) są ustalone na poziomie [redacted] brutto.

Podkreślić należy, że w opisanych sytuacjach różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosi około 200,00 zł na niekorzyść pracowników zatrudnionych w Dziale Spraw Studenckich w stosunku do innych jednostek organizacyjnych Uczelni, a różnica ta ulega zwiększeniu w związku naliczeniem dodatkowych składników wynagrodzenia, które za podstawę wyliczeń przyjmują stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Na uwagę zasługuje również fakt, że porównywani pracownicy świadczą pracę tożsamą rodzajowo, ilościowo i jakościowo, lecz w różnych jednostkach organizacyjnych, stąd uzasadnione jest porównanie ich w kontekście ustalenia prawa do wynagrodzenia za pracę.
Wskazać jednocześnie należy, że zgodnie z wyjaśnieniami złożonymi przez [redacted] kierownika Działu Spraw Studenckich, w latach 2013 – 2015 nastąpił wzrost wynagrodzeń pracowników Działu od 20% do 40%.

Jednocześnie podkreślić należy, że w dniu 27 stycznia 2016 r. do pracodawcy wpłynęło pismo stanowiące zawezwanie pracodawcy do zawarcia ugody z wniosku części pracowników o zwiększenie wynagrodzeń osobowych (sygn. akt X Po 167/15). Wnioskujący pracownicy są – jak wskazują we wniosku – wynagradzani z Funduszu Pomocy Materialnej – o którym mowa w art. 103 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. W odpowiedzi na powyższe zawezwanie, pracodawca odmówił możliwości zawarcia przedmiotowej ugody motywując swoje stanowisko: 1) środki na podwyżki w latach 2013 – 2015 były przeznaczone z tzw. dotacji podstawowej, 2) porozumienie zwiększające wynagrodzenia zostało zawarte ze związkami zawodowymi i pracodawcę realizując podwyżki postępował zgodnie z jego postanowieniami, 3) pracownicy, których wynagrodzenia są finansowane z tzw. Funduszu Pomocy Materialnej w 2013 r. otrzymali podwyżkę w wysokości ok. 20%;

<u>rozwiązanie stosunku pracy ze społecznym inspektorem pracy</u>

W toku kontroli ustalono ponadto, że pracodawca w dniu 22 czerwca 2016 r. doręczył [redacted] – adiunktowi Instytutu Nauk Geologicznych w Wydziale Nauk o Ziemi i

Kształtowania Środowiska wypowiedzenie stosunku pracy, zawartego na czas nieokreślony na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał otrzymanie przez pracownika dwóch ocen negatywnych, a jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 123 ust. 1 pkt 2 i art. 124 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Jednocześnie pracodawca pouczył pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy. Na podkreślenie zasługuje fakt, że pismem z dnia 17 maja 2013 r. o nr rej. KZ NSZZ „S".1.42.2013.EB pracodawca został poinformowany o wyborze [redacted]a stanowisko wydziałowego społecznego inspektora pracy. Wobec powyższego podkreślić należy, że wręczenie wypowiedzenia stosunku pracy nastąpiło w trakcie trwania kadencji wydziałowego społecznego inspektora pracy. Zważyć również należy, że pracodawca nie uzyskał zgody na rozwiązanie stosunku pracy od właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. W toku kontroli pracodawca przedłożył opinię prawną w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy ze społecznym inspektorem pracy. Zgodnie z nią cyt. „(...) W analizowanych przypadkach dochodzi do kolizji dwóch równorzędnych norm. W ustawie o związkach zawodowych oraz o społecznej inspekcji pracy ustawodawca zapewnił ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem będącym członkiem zarządu związku zawodowego lub objętym szczególną ochroną z uwagi na upoważnienie do reprezentowania związku zawodowego, bądź pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy. Natomiast w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym ustawodawca zobligował Rektora uczelni wyższej do rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem akademickim, który otrzymał dwie oceny negatywne. Kwestią tą zajmował się Sąd Najwyższy, który w uchwale podjętej w składzie 7 sędziów na tle stosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych wskazał, że *„Za punkt wyjścia należy przyjąć przepisy ustawy związkowej. Przepis art. 32 ust. 1 tej ustawy stanowi, że 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. To kategoryczne sformułowanie odnosi się jednak expressis verbis tylko do ustania stosunku pracy w następstwie zmierzających do takiego skutku jednostronnych czynności prawnych, a one są w powszechnym prawie pracy przedmiotem uprawnień (kompetencji) pracodawcy, nie połączonych z nakazem czynienia z nich użytku. Z przepisu art. 32 ust. 1 ustawy związkowej wynika zatem jedynie to, że pracodawca mogący skądinąd wypowiadać i rozwiązywać stosunki pracy, "nie może" tego wobec pracownika pełniącego funkcje związkowe uczynić bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Innymi słowy, chodzi tu "tylko" o ograniczenie swobody rozwiązania stosunku pracy, chociaż nieuzyskanie wspomnianej zgody wyklucza legalność takiego rozwiązania w czasie trwania związkowego mandatu i w okresie roku po jego ustaniu. (...) Kwestia ta aktualizuje się natomiast na gruncie przepisów licznych pragmatyk pracowniczych, normujących stosunki pracy nawiązywane na podstawie aktu mianowania Ustawodawca przewiduje w nich bowiem często nie tylko fakultatywne, ale również obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy, które oddziela też niekiedy od instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Wprawdzie w przeciwieństwie do zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, do jego*

ustania nie prowadzą zdarzenia aktualizujące nakaz rozwiązania, ale dla rozpatrywanego tu problemu stosowania art. 32 ust. 1 ustawy związkowej jest to bez znaczenia. Ocenę taką uzasadnia świadomość, że kwalifikowanie zdarzeń do kategorii powodującej wygaśnięcie, względnie aktualizującej obowiązek rozwiązania stosunku pracy, nie opiera się na jakimś ogólnym kryterium porządkującym, a próby jego wyinterpretowania z konkretnej regulacji prawnej prowadzą do wniosków ryzykownych, jeśli nie wręcz przypadkowych. Można natomiast uznać, że w każdej z tych kategorii chodzi o zdarzenia, w świetle których kontynuowanie stosunku pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Są to wreszcie zdarzenia całkowicie oderwane od działalności związkowej, więc bez względu na ewentualnie pełniona funkcje związkową powinny powodować jednakowy skutek wobec ogółu zatrudnionych, chyba że ustawodawca stanowi wyraźnie, iż nawet obligatoryjność rozwiązania nie może naruszać szczególnej ochrony pracownika w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku, *jak to np. wynika z art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 89, poz, 402). Analogiczne postanowienie zawiera też przepis art. 16 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.),* (uchwała SN 7 sędziów z dnia 22.10.1996 r., I PZP 18/96 OSNP 1997/10/162).

Stanowisko to zostało podtrzymane w dalszych orzeczeniach Sądu Najwyższego, jak bowiem wskazano w wyroku z dnia 20.09.2005 r. (II PK 21/05) *„Sąd Najwyższy wypowiedział się jednoznacznie za niestosowaniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w wypadkach, w których - stosownie do przepisów szczególnych - skutki ustania stosunku pracy następują niezależnie od woli pracodawcy. Stał na stanowisku, że przepis ten odnosi się do ustania stosunku pracy w następstwie dokonania czynności prawnych pracodawcy o charakterze jednostronnym, zmierzających do wywołania skutku rozwiązania stosunku pracy, a nie do tych sytuacji, w których rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów prawa, niezależnie od woli pracodawcy i z przyczyny, która nie pozostaje w żadnym związku z zasadą ochrony pracownika będącego działaczem związkowym. Sąd Najwyższy, wykładając przepis art. 32 ust. 1 tej ustawy stwierdził, że chodzi w nim "tylko" o ograniczenie swobody rozwiązania stosunku pracy, a nie o te sytuacje, w których ustanie stosunku pracy następuje ex lege, a rozwiązanie stosunku pracy jest dla pracodawcy przedmiotem jego prawnego obowiązku (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1996 r., I PZP 18/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162 oraz wyroki z dnia 9 grudnia 1998 r., 1 PKN 497/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 103 i z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401 z aprobującą glosą M. Tomaszewskiej, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd orzecznictwa 2005 nr 1-2, s. 27).* Podobne stanowisko zajęła judykatura w odniesieniu do osób pełniących funkcje społecznych inspektorów pracy (por. wyrok SN z dnia 28.10.2014 r., I PK 52/14, OSNP 2016/3/31; też uchwała SN z dnia 5.04.2007 r., I PZP 4/07). W ostatnim cytowanym orzeczeniu Sąd podkreślił, że *„W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że przepisy ustanawiające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy (a więc także art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy) nie mają zastosowania w przypadkach, gdy rozwiązanie stosunku pracy jest prawnym obowiązkiem pracodawcy (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 22 października 1996 r., I PZP 18/96,*

OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162; wyrok z dnia 20 września 2005 r., II PK 21/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 231; wyrok z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401; Gdańskie Studia Prawnicze- Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 1-2, poz. 27 z glosą M. Tomaszewskiej)". Biorąc pod uwagę wskazany wyżej stan faktyczny i prawny oraz utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, w ocenie opiniującej, w przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 124 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, Rektor jest zobligowany do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezależnie od tego, czy pracownik ten jest objęty szczególną ochroną ".

3. W czasie kontroli wydano:
   a/ decyzji ustnych: ,
   b/ poleceń: .
   Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano(**) tożsamość:
nie sprawdzano tożsamości

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie pobrano próbek

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono(**) porad:
   - z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 3,
   - z zakresu prawnej ochrony pracy: 7,
     w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(**) załączników: , stanowiących składową część protokołu:

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:
[redacted] - kierownika Działu Kadr i Płac, [redacted] - Kanclerza Uniwersytetu Wrocławskiego, [redacted] - kierownika Działu BHP i Ochrony Przeciwpożarowej, [redacted] kierownika Działu Spraw Studenckich;

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....
.....
.....
.....

Na tym protokół zakończono.

Wrocław, dnia 05.08.2016

STARSZY INSPEKTOR PRACY
[redacted]
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 05.08.2016 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

PROREKTOR
ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą
prof. dr hab. Adam Jezierski

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

   Do protokołu złożono wniosek/~~nie złożono wniosku~~. (**)
   Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

   Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesione~~/nie wniesiono/~~zostaną wniesione~~ (**)
   ~~do dnia .....~~
   ~~Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli.~~ (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....
.....
.....
.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)

PROREKTOR
ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą
prof. dr hab. Adam Jezierski

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY
[redacted]

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Warszawa, dnia 05 sierpnia 2016r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[ŁP]