



Kraków, 14 czerwca 2021 roku

R.1111.2.1.2021

**Szanowny Pan
Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich**

dt. III.7040.66.2021.LN

Szanowny Panie Rzeczniku,

w odpowiedzi na Pana zapytanie w sprawie znak III.7040.66.2021.LN, uprzejmie informuję, iż żadna z umów o pracę zawarta z pracownikami Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, nie została wypowiedziana z wyłącznej przyczyny osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury.

Wypowiedzenia w skali całej Uczelni, mają charakter jednostkowy, a każde wypowiedzenie zostało indywidualnie i wszechstronnie rozważone z uwzględnieniem całokształtu sytuacji, tak dotyczącej konkretnego nauczyciela akademickiego, jak też sytuacji i potrzeb danego Instytutu i całej Uczelni.

Wypowiedzenia zostały dokonane z zachowaniem dyspozycji art. 123 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz z zachowaniem wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy. W każdym przypadku, kiedy wypowiedzenia są dokonywane z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracownicy otrzymują lub otrzymają, w terminie prawem przewidzianym, odprawy pieniężne zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Tak więc każdy ze wskazanych nauczycieli akademickich otrzyma od pracodawcy:

1. wynagrodzenie za czas trwania umowy o pracę tj. we wskazanych przypadkach, do dnia 30 września 2021 r.,
2. odprawę pieniężną w wysokości przewidzianej przepisami prawa, we wskazanych przypadkach są to dodatkowe trzy miesięczne wynagrodzenie (wyliczone zgodnie z dyspozycją ww. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników),
3. a także odprawę emerytalną zgodnie z Kodeksem pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, a także fakt, iż pracownicy ci nabywają prawo do emerytury, należy uznać, iż ich sytuacja jest w pełni zabezpieczona, a pracodawca przestrzega wszystkich wymagań prawem przewidzianych.

Należy także podkreślić, iż każdemu pracownikowi przysługuje odwołanie do Sądu Pracy, o czym każdorazowo pracodawca informuje pracownika i należy uznać, iż wszelkie kwestie z tym związane, w tym podnoszone w piśmie Pana Rzecznika „zasady równego traktowania” podlegają ocenie sądów pracy, jako organów wyłącznie właściwych do rozstrzygnięcia tych kwestii.

Jedynie na marginesie, w nawiązaniu do przywołanego przez Pana Rzecznika wyroku Sądu Najwyższego, należy wskazać, także inne orzeczenia Sądu Najwyższego, w których Sąd Najwyższy stwierdził, że:

1. „Przyjęte przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia. Nabycie uprawnień emerytalnych i – pośrednio – osiągnięcie wieku emerytalnego, stanowi dopuszczalne i społecznie uzasadnione kryterium doboru pracownika do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia”- tak wyrok SN z dnia 19.01.2016 r., sygn. akt I PK 72/15.
2. „Spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia”- wyrok SN z dnia 03.12.2003 r., sygn. akt I PK 80/03.
3. „Wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez kobietę wieku emerytalnego (60 lat) oraz uzyskanie prawa do emerytury jest uzasadnione (art. 45 § 1 w związku z art. 39 k.p.) i nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek (art. 113 k.p.)”- wyrok SN z dnia 21.04.1999 r., sygn. akt I PKN 31/99.

Odnosnie zapytania o planowanych na uczelni zwolnieniach, obejmujących w szczególności nauczycieli akademickich, zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony informuję, iż Uczelnia na chwilę obecną nie planuje wypowiedzeń umów zawartych na czas określony z pracownikami naukowymi.

Szanowny Panie Rzeczniku, Uniwersytet jako autonomiczna jednostka, dążąc do zapewnienia jak najwyższej jakości kształcenia, na atrakcyjnych i oczekiwanych przez studentów kierunkach studiów, zapewnienia jak najlepszych warunków rozwoju dla zatrudnionej kadry, w tym dla nauczycieli akademickich, zmuszony jest do dokonywania zmian, które często są trudne, jednak konieczne dla dalszego rozwoju Uczelni, jej pracowników i studentów. Przeprowadzane zmiany mają na celu osiągnięcie równowagi finansowej przez Uczelnię, a analiza zatrudnienia jest jednym z obszarów działań, obok rozwoju badań na

Uczelni, wzrostu liczby publikacji, zwiększenia liczny studentów, uatrakcyjnienia oferty dydaktycznej, czy pozyskiwania środków zewnętrznych.

Z wyrazami szacunku

Rektor

Prof. dr hab. Piotr Borek

/dokument podpisany podpisem elektronicznym/