



Rektor
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
prof. dr hab. n. med. Przemysław Jałowiecki

Katowice, dnia 29 MAJ 2013

Znak: RP-0721/20/2013

Szanowna Pani
dr n. przyr. Danuta Grygierczyk
Prezes
Związku Nauczycielstwa Polskiego
Pracowników Śląskiego Uniwersytetu
Medycznego i Szpitali Klinicznych

Szanowna Pani Prezes,

W odpowiedzi na Pani pismo z dnia 13.05.2013 r. uprzejmie informuję, iż kwestię dotyczącą zawierania umów o pracę na czas nieokreślony pracodawca rozpatruje indywidualnie, biorąc pod uwagę przede wszystkim fakt, czy w danym okresie czasu istnieje uzasadniona potrzeba wykonywania przez pracownika pracy zgodnie z harmonogramem lub planowanymi działaniami organizacyjnymi w Uczelni.

Należy podkreślić, iż art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) nie pozbawia Pracodawcy możliwości zawierania umów o pracę zgodnie z jego potrzebami organizacyjnymi i koniecznością prawidłowego zapewnienia toku pracy. W przypadku konieczności wykonywania przez pracownika pracy we wrześniu wynikającej z np.: uczestnictwa w Uczelnianej lub Wydziałowej Komisji Rekrutacyjnej, członkostwa w Senacie lub Radach Wydziałów, oraz wobec osób pełniących funkcje w Uczelni: Dziekanów, Kierowników jednostek, pracodawca może zawrzeć z pracownikami umowy na czas nieokreślony.

Powoływanie się na zasadę współzycia społecznego w załączonej do Pani pisma opinii prawnej, sporządzonej przez konsultanta prawnego Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP nie znajduje uzasadnienia w zakresie ewentualnego obowiązku zawarcia w określonym terminie umowy na czas nieokreślony.

Z judykatury Sądu Najwyższego (Por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001, nr 19, poz. 579) warto wskazać, że nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracownikowi pracy na innym stanowisku przed

wypowiedzeniem umowy o pracę. Nieuprawnione jest też utożsamianie naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę z pogorszeniem sytuacji rodzinnej, bądź majątkowej pracownika (Por. wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNP 1999, nr 16, poz. 508); Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Baran, WKP 2012.

Wskazuję również, iż powoływanie się w treści opinii na naruszenie art. 11³ Kodeksu pracy (dotyczącego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu) nie znajduje uzasadnienia w przedmiotowej sprawie. Odmowa nawiązania stosunku pracy (lub jego kontynuowania) musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Przez odmowę kontynuowania stosunku pracy należy rozumieć odmowę zawarcia kolejnej umowy o pracę z osobą, która była zatrudniona przez danego pracodawcę (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Zakamycze 2002 r.).

W związku z powyższym pracodawca nie ma obowiązku zawierania bezpośrednio po zakończeniu umowy na czas określony, umowy na czas nieokreślony na zasadach określonych w art. 25¹ Kodeksu pracy, w przypadku gdy pracownik w danym okresie czasu nie ma obowiązku wykonywania pracy. Reasumując, w opisanym przez Panią stanie faktycznym istnieją racjonalne powody uzasadniające zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony.

z poważaniem

Z upoważnienia Rektora
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
Prorektor ds. Nauki
prof dr hab. n. med. Jan Dulawa

Otrzymują:

1 x adresat

1 x a/a