



Dot. sygn. DSP.1112.183.2021

Kraków, dn. 29 września 2021 r.

Komisja Zakładowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Inicjatywa Pracownicza
przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie
e-mail: inicjatywa@up.krakow.pl

Jego Magnificencja

Prof. dr hab. Piotr Borek
Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego
im. KEN w Krakowie

**STANOWISKO ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ W SPRAWIE ROZWIĄZANIA UMOWY
O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM**

(dot. Pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman i Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał)

Szanowny Panie Rektorze,

na podstawie art. 38 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm. – niżej kp.) oraz art. 30 ust. 2¹ Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz 1040, 1043 oraz 1495 – niżej u.z.z.) w związku z konsultowanym z nami rozwiązaniem umów o pracę za wypowiedzeniem z **Panią mgr Moniką Topolnicką-Stolzman i Panią mgr Magdą Krasicką-Zapał**, z przyczyn określanych jako „utrata zaufania pracodawcy do pracownika”, o czym pracodawca powiadomił naszą organizację związkową pismem oznaczonym na dzień 22 września 2021 roku, które odebraliśmy 24 września 2021 roku, czyli w dniu uzyskania informacji od Kancelarii Uczelni (wiadomość e-mail z 24.09.2021r.) o tymże piśmie, Prezydium naszej Komisji po przeprowadzeniu:

- a) rozmowy z wyżej wymienionymi pracownikami
- b) rozmowy ze współpracownikami obu pracowników
- c) wewnętrznej konsultacji wśród członków Komisji

kolegialnie zajmuje **negatywne stanowisko** wobec planowanego rozwiązania umowy o pracę z tymi pracownikami.

UZASADNIENIE

I

Odnosimy się do pisma (sygn. DSP.1112.183.2021), w którym kierownik Działu Spraw Pracowniczych, mgr Robert Dudzik zawiadamia nas o tym, iż Pan Kanclerz Krzysztof Wąsowicz, postanawia rozwiązać stosunek pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z **Panią mgr Moniką Topolnicką-Stolzman** ostatnio zatrudnioną na stanowisku Kierownika Działu Kształcenia i Współpracy z Oświatą z opcją przeniesienia na stanowisko Kierownika Klubu Studenckiego Bakalarz i **Panią mgr Magdą Krasicką-Zapał**, ostatnio zatrudnioną na stanowisku Starszy Specjalista, pełniącą funkcję Zastępcy Kierownika Działu Kształcenia [w piśmie Pana Roberta Dudzika jest błąd [Pani Magda pracuje w Dziale Kształcenia i Współpracy z Oświatą, nie można więc z formalnego punktu widzenia rozwiązać z nią umowy o pracę w Dziale Kształcenia, ponieważ takowy nie istnieje] z opcją przeniesienia do Działu Administracyjno-Gospodarczego na stanowisko Starszego Specjalisty. W przypadku obu osób, rozwiązanie motywowane jest “utrata przez pracodawcę zaufania do pracownika”. Pragniemy poinformować, że **całkowicie nie zgadzamy się z argumentami przedstawionymi w piśmie oraz z podjętą decyzją.**

Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman i Pani mgr Magda Krasicka-Zapał, w rozmowach z przedstawicielami związku wykazały, że argumenty podnoszone w piśmie zawierają szereg nieścisłości, a zarzuty kierowane pod ich adresem są niezgodne z prawdą. Uzyskane od obu Pań informacje potwierdzili pracownicy Uczelni (w tym także ich byli przełożeni), którzy przez wiele lat współpracowali z obiema Paniami. Większość osób, z którymi rozmawiali przedstawiciele Związku, zgłaszały zastrzeżenia do podawania swoich nazwisk i/czy funkcji z obawy przed odwetem ze strony pracodawcy, tj. JM Rektora prof. dr hab. P. Borka i Kanclerza dra K. Wąsowicza, stąd ich tożsamość pozostaje do wiadomości Związku.

Z uwagi na to, że Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, mgr Robert Dudzik, w jednym piśmie – napisanym chaotycznie, co w odczuciu Prezydium Związku urąga powadze sytuacji – odniósł się do powodów wypowiedzenia umów o pracę z **Panią mgr Moniką Topolnicką-Stolzman i Panią mgr Magdą Krasicką-Zapał**, niniejsze stanowisko podzielone zostało na kilka wątków, by Pracodawca, a więc JM Rektor Piotr Borek, zyskał pełną i czytelnie przedstawioną wiedzę na temat

nieprawidłowości w nim zawartych.

II. Utrata zaufania

Utrata zaufania pracodawcy do pracownika powinna być prawdziwa, obiektywna i racjonalna: sądy jednoznacznie wskazują, iż „utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń” (Wyrok SN z 25.11.1997 r., sygn. akt I PKN 385/97). Przedłożone przez Pana R. Dudzika pismo, nie zawiera ani jednego konkretnego przykładu pozwalającego stwierdzić, że przesłanka utraty zaufania jest prawdziwa, obiektywna, racjonalna, i co najważniejsze zaistniała w rzeczywistości.

Jest więc kluczowe w tym względzie, aby pod pretekstem „utraty zaufania” pracodawca nie ukrywał prawdziwej motywacji do zwolnienia pracownika - a tak niestety można domniemywać w tym przypadku. O nieprawdziwości zaistnienia powodów do utraty zaufania – będącego główną przyczyną wypowiedzenia obu umów o pracę – świadczą, między innymi, dwa poniższe przykłady:

- **Kanclerz Uczelni, dr Krzysztof Wąsowicz**, niespełna rok temu, jeszcze jako dyrektor ds. finansów Uczelni, wypowiadał się bardzo dobrze o kierownictwie Działu Kształcenia i Współpracy z Oświatą, a więc obu Paniach. Co więcej chciał nawet powierzyć **Pani mgr Monice Topolnickiej-Stolzman** bardzo ważne stanowisko analityczne, tj. funkcję Kierownika Działu Controllingu. Kanclerz publicznie twierdził, że zarówno opinia bardzo dobrego kierownika, a także posiadany autorytet Pani Moniki udokumentowany jest doskonałą współpracą z poprzednimi prorektorami ds. kształcenia, przed którymi odpowiadała. Pani Kierownik M. Topolnicka-Stolzman, jako członkini wielu gremiów i komisji jest ogólnie szanowaną osobą społeczności akademickiej, cenioną za swój profesjonalizm i posiadaną wiedzę. Na uwagę zasługuje jej duży udział we wprowadzaniu nowego systemu studiów (tzw. systemu bolońskiego i kolejnych zmian do niego, co nie było łatwe ze względu na wprowadzenie licznych specjalności nauczycielskich).

- **Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, mgr Robert Dudzik**, wielokrotnie korzystał z wiedzy i pomocy **Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał**, szczególnie w sprawach związanych z systemem POLon (zintegrowany system informacji o nauce polskiej i szkolnictwie wyższym). Pani M. Krasicka-Zapał tworzyła go na Uczelni od początku jego wprowadzenia w 2004 roku. Ze względu na swoje kompetencje i rzetelność w pracy, ówczesna Kwestor Uczelni Pani Renata

Kochanik, zleciła jej koordynację projektu. Za funkcjonowanie systemu POLon i wszelkie działania, Pani M. Krasicka-Zapał była powszechnie chwalona i doceniana, proszono ją z różnych działów o pomoc, udzielała jej także kierownikowi kadr R. Dudzikowi. Jest to zatem bezsprzecznie osoba zasłużona dla Uniwersytetu, która pracowała w wielu komisjach rektorskich, senackich, różnych zespołach opiniodawczych (była między innymi członkinią zespołu ds. optymalizacji finansów, zespołu ds. procesów i Senackiej Komisji Statutowej). Reasumując, jej praca na rzecz Uczelni zawsze była rzetelna i bardzo dobrze oceniana przez zwierzchników (prorektorzy ds. kształcenia), o czym doskonale wie Pan R. Dudzik, który dysponuje ocenami pracowników.

Obie opisane powyżej pozytywne opinie odnoszące się do pracy mgr M. Topolnickiej-Stolzman i mgr M. Krasickiej-Zapał może potwierdzić wiele osób pracujących na Uczelni na stanowiskach kierowniczych, jeśli taka potrzeba wystąpi.

Należy podkreślić, że zarówno **Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman** jak i **Pani mgr Magda Krasicka-Zapał nie miały NIGDY negatywnej ani nawet przeciętnej oceny swoich przełożonych**. Wręcz przeciwnie – oceny te były bardzo pozytywne. Obie zawsze rzetelnie i należytą starannością realizowały powierzone zadania. Rzetelność, staranność i oddanie na rzecz Uniwersytetu nie mogą być podstawą rzekomej „utracy zaufania”.

Kanclerz K. Wąsowicz, jak informuje w piśmie R. Dudzik, „prowadząc w Uczelni od grudnia 2020 r. proces restrukturyzacji” (choć do dzisiaj nie ma **ŻADNEGO** fizycznego dokumentu mówiącego o tym różnie nazywanym “procesie” - inne pojawiające się nazwy to „plan naprawczy”, „program naprawczy”), skupia się głównie na etatyżacji (określanej czasem przez Kanclerza zwolnieniami prewencyjnymi), co wpływa negatywnie na wizerunek i poziom jakości kształcenia w Uczelni. Kanclerz K. Wąsowicz nie uzyskał akceptacji Kolegium Rektorskiego dla przedstawionego przez siebie kompletu „materiałów dotyczących planu naprawczego, kierunków działania z wyznaczeniem celów itd.” o czym informował ówczesny Prorektor ds. Kształcenia dr hab. Tomasz Rachwał, prof. UP (poczta uczelniana, email z dnia 17.05.2021). Trudno zatem odnieść się do argumentu jakoby Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman „utraciła zaufanie” ze względu na „uporządkowania w obszarze organizacyjnym i finansowym”. Chyba, że owa „utrata zaufania” wynikała właśnie z jej niezgody na łamanie Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668), szczególnie Artykułu 2. **„Misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach”**.

Kochanik, zleciła jej koordynację projektu. Za funkcjonowanie systemu POLon i wszelkie działania, Pani M. Krasicka-Zapał była powszechnie chwalona i doceniana, proszono ją z różnych działów o pomoc, udzielała jej także kierownikowi kadr R. Dudzikowi. Jest to zatem bezsprzecznie osoba zasłużona dla Uniwersytetu, która pracowała w wielu komisjach rektorskich, senackich, różnych zespołach opiniodawczych (była między innymi członkinią zespołu ds. optymalizacji finansów, zespołu ds. procesów i Senackiej Komisji Statutowej). Reasumując, jej praca na rzecz Uczelni zawsze była rzetelna i bardzo dobrze oceniana przez zwierzchników (prorektorzy ds. kształcenia), o czym doskonale wie Pan R. Dudzik, który dysponuje ocenami pracowników.

Obie opisane powyżej pozytywne opinie odnoszące się do pracy mgr M. Topolnickiej-Stolzman i mgr M. Krasickiej-Zapał może potwierdzić wiele osób pracujących na Uczelni na stanowiskach kierowniczych, jeśli taka potrzeba wystąpi.

Należy podkreślić, że zarówno **Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman** jak i **Pani mgr Magda Krasicka-Zapał nie miały NIGDY negatywnej ani nawet przeciętnej oceny swoich przełożonych**. Wręcz przeciwnie – oceny te były bardzo pozytywne. Obie zawsze rzetelnie i należytą starannością realizowały powierzone zadania. Rzetelność, staranność i oddanie na rzecz Uniwersytetu nie mogą być podstawą rzekomej „utracy zaufania”.

Kanclerz K. Wąsowicz, jak informuje w piśmie R. Dudzik, „prowadząc w Uczelni od grudnia 2020 r. proces restrukturyzacji” (choć do dzisiaj nie ma ŻADNEGO fizycznego dokumentu mówiącego o tym różnie nazywanym “procesie” - inne pojawiające się nazwy to „plan naprawczy”, „program naprawczy”), skupia się głównie na etatyzacji (określanej czasem przez Kanclerza zwolnieniami prewencyjnymi), co wpływa negatywnie na wizerunek i poziom jakości kształcenia w Uczelni. Kanclerz K. Wąsowicz nie uzyskał akceptacji Kolegium Rektorskiego dla przedstawionego przez siebie kompletu „materiałów dotyczących planu naprawczego, kierunków działania z wyznaczeniem celów itd.” o czym informował ówczesny Prorektor ds. Kształcenia dr hab. Tomasz Rachwał, prof. UP (poczta uczelniana, email z dnia 17.05.2021). Trudno zatem odnieść się do argumentu jakoby Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman „utraciła zaufanie” ze względu na „uporządkowania w obszarze organizacyjnym i finansowym”. Chyba, że owa „utrata zaufania” wynikała właśnie z jej niezgody na łamanie Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668), szczególnie Artykułu 2. „**Misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach**”.

Rzekoma „Utrata zaufania” może być więc pokłosiem braku zgody na obniżenie jakości kształcenia poprzez np. zmniejszenie liczby godzin zajęć dydaktycznych czy zwiększanie liczebności grup itp. Może zatem w przypadku obu Pań mamy do czynienia ze zapowiadanyymi przez kanclerza Wąsowicza “zwolnieniem prewencyjnym”?

Pracodawca w treści wypowiedzenia – szczególnie, gdy „przyczyną wypowiedzenia umowy jest utrata zaufania” – powinien przedstawić **podstawy i konkretne sytuacje, które przyczyniły się do utraty zaufania do pracownika (zasada konkretności)**. W piśmie kierowanym do Związku zasada konkretności nie wystąpiła, co samo w sobie stanowi podstawę do zanegowania adekwatności wypowiedzenia.

III. Absurdalność „konkretnych zarzutów”

Zarówno w przypadku **Pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman i Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał, Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, mgr Robert Dudzik** wymienił kilka domniemych zarzutów, które nie mogą być uznane za wystarczające do rozwiązania umowy o pracę na stanowiskach zajmowanych przez obie panie. Zarzuty typu: „nadmiernie rozbudowane plany”, „małe liczebności grup generujące w konsekwencji nadmierną liczbę godzin”, „brak pokrycia pensum”, złe zarządzanie prowadzące do powstania „50 tys. godzin ponadwymiarowych” i utrata przez Uczelnię „5 mln. zł”, a nawet więcej, ponieważ „10 tys. godzin” zwiększyło rzekomą „nieefektywność do ponad 10 mln zł” są wyliczanką niepotwierdzoną żadnym stosownym dokumentem. Są absurdalne, dlatego że nie odnoszą się do przydziału czynności (obowiązków), ani do realnych możliwości, czy też formalnego umocowania osób na tych stanowiskach do ingerencji w programy i plany. Świadczą o kompletnej nieznajomości (osoby piszącej te zarzuty) stanu prawnego i zasad funkcjonowania uczelni. Za programy i plany studiów odpowiadają bowiem w Uniwersytecie Dyrektorzy Instytutów, a uchwalają je Rady Instytutów i Senat. Dyrektorzy podlegają bezpośrednio Rektorowi. W jaki więc sposób kierownik działu administracji może zmienić te uchwały? Unieważnić decyzje rad/Senatu? Skoro nawet prorektor ds. kształcenia nie ma takich kompetencji - może on co najwyżej skłaniać dyrektorów do racjonalizacji godzin w planach studiów z zachowaniem jednak wszelkich zasad koniecznych do utrzymania odpowiedniego poziomu jakości kształcenia - to tym bardziej kierownik Działu Kształcenia i Współpracy z Oświatą nie może ich mieć.

Kolejnym argumentem podniesionym przez Pana R. Dudzika, jest brak „wizytowania zajęć”. Zarzut nie hospitowania zajęć świadczy o braku podstawowej wiedzy piszącego. Przypominamy zatem,

że na mocy prawa wewnętrznego uczelni, "wizytowanie zajęć" leży w gestii dyrekcji instytutów i ewentualnie wyznaczonych przez nich osób, najczęściej kierowników katedr w dużych instytutach, a analizą protokołów hospitaacji zajmują się poszczególne zespoły ds. jakości kształcenia - nie kierownicy Działu Kształcenia i Współpracy z Oświatą.

Zarówno Kierownik jak i Zastępca Kierownika Działu Kształcenia i Współpracy z Oświatą, nie miał w zakresie obowiązków, czynności, odpowiedzialności i uprawnień możliwości **ustalania czy narzucania jednostkom czegokolwiek**, jak np. liczby godzin, czy wizytowania zajęć - ma natomiast obowiązki takie jak: analiza dokumentacji, koordynacja procesu, kompletowanie przepisów, opracowanie projektów uchwał, przygotowanie materiałów. Na tym stanowisku możliwe jest zatem jedynie sugerowanie racjonalnego ustalania siatek godzin czy dbania o właściwą liczebność grup, a nie ich ustalanie. Tym samym wszystkie zarzuty są bezpodstawne.

W związku z powyższym Prezydium Komisji Zakładowej zastanawia się, czy celem tych przekłamań w zarzutach kierowanych pod adresem **Pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman i Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał** jest **niewiedza Pana mgr R. Dudzika lub/i kanclerza dra Krzysztofa Wąsowicz**, czy, co gorsza, **celowe wprowadzanie JM Rektora w błąd**.

IV. Szerzenie anarchii i krytykowanie Pracodawcy

Niezwykłe ciężko odnieść się do tego zarzutu, który niesie za sobą znamiona pomówienia obu Pań, a nie wskazuje żadnych konkretnych działań. Nie wiemy jakimi „nagraniami” dysponuje Pracodawca (wspomina o nich Pan R. Dudzik), ale chcemy przypomnieć, że w swym orzecznictwie dotyczącym korzystania z takiego rodzaju nagrań, Sądy akcentują konstytucyjnie zapewnione prawo do prywatności (art. 47 Konstytucji RP), które jest naruszane w przypadku nagrywania osoby bez jej zgody. Ponadto „podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się” (Sąd Apelacyjny w Poznaniu, wyrok z dnia 10 stycznia 2008 r., sygn. I ACa 1057/07).

Podniesiona jest też kwestia krytyki pracodawcy, choć Pan kierownik R. Dudzik, używa innych, bardziej potocznych określeń. Wedle naszej wiedzy żadna z Pań nie krytkowała Pracodawcy. W tym miejscu chcielibyśmy podkreślić, że prawo pracownika do krytyki pracodawcy znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok SN z 07.09.2000 r., sygn. akt I PKN 11/00, publ. OSNP z 2002 r., Nr 6, poz. 139; wyrok SN z 14.10.1997 r., sygn. akt I PRN 136/77, LEX 14431;

wyrok SN z 02.09.1982 r., sygn. atk I PR 78/82, publ. OSP z 1983 r., Nr 9, poz. 184; wyrok SN z 17.12.1997 r., sygn. akt I PKN 433/97, publ. OSNP z 1998 r., Nr 21, poz. 626; wyrok SN z 10.09.1997 r., sygn. akt I PKN 244/97, publ. OSNP z 1998 r., Nr 12, poz. 358). W jednym z wyroków SN stwierdził, że „pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy”. Krytyka musi być rzeczowa, konkretna, prowadzona we właściwej formie i w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

V. „Ucieczka” na zwolnienie

Jednym z powodów wypowiedzenia umowy o pracę obu Paniom jest, jak czytamy, „ucieczka” na zwolnienie”. W opinii Prezydium Komisji Zakładowej już samo sformułowanie „ucieczka” nie licuje z powagą sytuacji i wagą pisma. Jest nie tylko daleko niestosowne, bo zachorować może każdy, ale już samo insynuowanie oszustwa jest rażącym nadużyciem ze strony Pana kierownika R. Dudzika. Nie ma On bowiem – podobnie jak Prezydium Związku – kompetencji by ferować wyroki w kwestii zdrowia. Trzeba jednak nadmienić, iż trudno się nie rozchorować po tak dużym stresie, jakim jest zwolnienie ze stanowiska z zaskoczenia, wbrew stanowisku i bardzo dobrym opiniom na temat pracy, które były wyrażane otwarcie przez bezpośredniego przełożonego obu Pań, tj. Prorektora ds. Kształcenia, dra hab. Tomasza Rachwałę, prof. UP. Znalazły one także swój wyraz w ankiecie przeprowadzonej w kwietniu br. wśród dyrektorów jednostek badawczo-dydaktycznych. Symptomatyczne jest to, że wszystkie one zostały zignorowane przez kanclerza dra K. Wąsowicza, który już wtedy - wbrew protestom ww. osób funkcyjnych - postanowił zwolnić obie panie z zajmowanych stanowisk kierowniczych.

Dodatkowo chcielibyśmy przypomnieć, że pracodawca nie może samodzielnie oceniać, czy wydane przez lekarza zwolnienie lekarskie jest zasadne oraz czy pracownik odzyskał zdolność do pracy (DzU. z 2005 r. nr 31, poz. 267 ze zm.). Uprawniony do oceny zdolności wystawienia zwolnienia lekarskiego jest wyłącznie lekarz orzecznik ZUS (DzU nr 65, poz. 74). W przypadku wątpliwości prosimy Rektora o zaznajomienie się z decyzją ZUS w tej sprawie.

VI. „Działanie na szkodę pracodawcy”

Zarówno **Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman** i **Pani mgr Magda Krasicka-Zapał** nigdy nie prowadziły działalności konkurencyjnej w stosunku do Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. Co więcej poświęciły pracy na Uniwersytecie wiele lat swojego życia (pani Monika 24 lata, a pani

Magda 17 lat), jest to więc zarzut bezpodstawny, mający na celu dyskredytację obu Pań. Poza tym pracodawca, zgodnie z art. 52 k.p., musi wykazać, że dodatkowa działalność stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Aby zarzut ten miał podstawy, konkurencyjna działalność pracownika powinna zatem stanowić realne, a nie wymaginowane zagrożenie dla działalności firmy.

VII. Zwolnienie z tzw. „opcją przeniesienia”

Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, mgr Robert Dudzik, podniósł również w piśmie kwestię proponowanych zmian stanowisk przypadku **pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman, jak pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał**. Obie Panie twierdzą, że Pracodawca nie podjął z nimi w tej sprawie żadnych rozmów i nie zaoferował też stanowiska odpowiadającego ich kwalifikacjom, które nie naruszałoby ich dóbr osobistych. Nie jest zatem zrozumiałe czy tym bardziej uzasadniony zarzut Pracodawcy o braku współpracy w przedmiotowym zakresie. Ponadto propozycje określone w piśmie Pana R. Dudzika jako „opcja przeniesienia” stoją w sprzeczności z przyjętym zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie podejściem, że powierzenie – na podstawie art. 42 par. 4 k.p. – zadań służbowych nieodpowiadających kwalifikacjom pracownika może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania jego godności. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem praca odpowiadająca kwalifikacjom pracownika to taka, która ich nie przekracza, a zarazem te, które podwładny posiada, powinny znaleźć przy jej wykonywaniu choćby częściowe zastosowanie (np. wyrok SN z 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 515/97). Pani **mgr Monika Topolnicka-Stolzman** i **Pani mgr Magda Krasicka-Zapał** to osoby posiadające bardzo duże doświadczenie i delegowanie jednej z nich na funkcję Kierownika Studenckiego Klubu Bakałarz (funkcję tę zazwyczaj pełniła młoda osoba zaraz po studiach magisterskich bądź doktoranckich, ponadto wyłaniana w drodze konkursu) a drugiej do Działu Administracyjno-Gospodarczego (bez podania jakichkolwiek szczegółów) jest nie tylko sprzeczne z utrwalonym orzecznictwem, ale stanowi bezsprzeczny przejaw działania na szkodę jednostki. Zachowanie Pracodawcy wobec Pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman i Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał można więc uznać za bezprawne, ponieważ chciano obu Paniom powierzyć pracę, która mogła być wykonywana przez osoby niemające takiego wykształcenia i umiejętności jak one.

Na uwagę zasługuje tu wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, który w uzasadnieniu podniósł, że przeniesienie etatowca na inne, niższe stanowisko, nie odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, narusza jego dobra osobiste i jest podstawą do wypłaty mu zadośćuczynienia za doznaną z tego tytułu krzywdę (Sąd Apelacyjny w Białymstoku z 30 września 2014 r., sygn. akt III Apa 11/14).

VIII

Podsumowując uzasadnienie wypowiedzenia, które tu omawiamy, można z całą pewnością potwierdzić, że Pracodawca nie przestrzega tu prawa pracy. Przytoczmy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r. I PK 155/15: „Wymogi względem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Kryteria oceny, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie o pracę. Waga przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę”, w którym: „sąd wskazał, że w świetle art. 45 § 1 k.p. pracownicy są chronieni przed samowolnym wypowiedzeniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Istotne jest jednak, by u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, ale taka, której rzetelność i ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po rozwiązanie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem interesu pracownika oraz pracodawcy, co nie oznacza przyzwolenia na wypowiedzenie arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje także ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07)”.

Na podstawie powyższego wnioskujemy o odstąpienie od decyzji o zwolnieniu **Pani mgr Moniki Topolnickiej-Stolzman i Pani mgr Magdy Krasickiej-Zapał** lub zaproponowanie im innych odpowiadających kwalifikacjom i godności osobistej stanowisk pracy.

Prezydium Komisji Zakładowej jednogłośnie uważa, że zwolnienie obu Pań jest jaskrawym przykładem działania na szkodę Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, a więc działania na szkodę interesu publicznego kwalifikowane z art. 231 § 1 Kodeksu karnego.

Z poważaniem,

Za Komisję Zakładową OZZ „Inicjatywa Pracownicza”:

Ewa Łemperska Nie Podoba mi się
M. K. K.

Do wiadomości:

- 1) Rektor – prof. dr hab. Piotr Borek
- 2) Prorektor ds. Studenckich – dr hab. Katarzyna Plutecka, prof. UP
- 3) Prorektor ds. Nauki – dr hab. Michał Rogoż, prof. UP
- 4) Prorektor ds. Rozwoju i Kształcenia – dr hab. Robert Stawarz, prof. UP
- 5) Kanclerz dr Krzysztof Wąsowicz
- 6) Kierownik Działu Spraw Pracowniczych – mgr Robert Dudzik
- 7) Pani mgr Monika Topolnicka-Stolzman
- 8) Pani mgr Magda Krasicka-Zapał
- 9) a/a