



Dot. sygn. DSP.1112.752.2021

Kraków, dn. 13 października 2021 r.

Komisja Międzyzakładowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
„Inicjatywa Pracownicza”
przy Uniwersytecie Pedagogicznym
e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

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. dr Ewy Żmijewskiej)

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 umowy o pracę za wypowiedzeniem z **Panią dr Ewą Żmijewską**, którego „powodem [jest] przeprowadzany proces restrukturyzacji zatrudnienia mający na celu poprawę bilansu finansowego Uczelni”, o czym pracodawca powiadomił naszą organizację związkową pismem oznaczonym na dzień 7 października 2021 roku, które odebraliśmy 8 października 2021 r., po informacji od Kancelarii Uczelni (wiadomość e-mail z dn. 7.10.2021, godz. 14:59.) o tymże piśmie, Prezydium naszej Komisji po przeprowadzeniu:

- a) rozmowy z wyżej wymienionym pracownikiem
- b) rozmowy ze współpracownikami pracownika
- c) wewnętrznej konsultacji wśród członków Komisji

UNIWERSYTET PEDAGOGICZNY
im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

Data wpływu **13-10-2021**

Podpis osoby przyjmującej

kolegialnie zajmuje **negatywne stanowisko** wobec planowanego rozwiązania umowy o pracę z tym pracownikiem.

UZASADNIENIE

Odnosimy się do pisma (sygn. DSP.1112.752.2021), w którym kierownik Działu Spraw Pracowniczych, Pan mgr Robert Dudzik zawiadamia nas o tym, iż Pan Rektor Piotr Borek, postanawia rozwiązać stosunek pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z **panią dr Ewą Żmijewską** zatrudnioną na stanowisku adiunkta w Katedrze Pedagogiki Szkolnej i Alternatywnej (Instytut Pedagogiki Przedszkolnej i Szkolnej). Pragniemy poinformować, że **całkowicie nie zgadzamy się z podjętą decyzją.**

W ocenie organizacji związkowej zamiar wypowiedzenia umowy o pracę jest nieuzasadniony przede wszystkim z uwagi na fakt, iż od dnia 7 października 2021 r. dr Ewa Żmijewska, uchwałą Prezydium Komisji Międzyzakładowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego "Inicjatywa Pracownicza" przy Uniwersytecie Pedagogicznym (wcześniejsza nazwa: Komisja Zakładowa OZZ "Inicjatywa Pracownicza" przy Uniwersytecie Pedagogicznym), jest - jako członek jej Prezydium (zarządu) i osoba wskazana do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy - **objęta specjalną ochroną prawną przed rozwiązaniem stosunku pracy lub niekorzystną zmianą warunków pracy i płacy** (art. 32 ust.1, pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U.2019.0.263 t.j.).

Poniżej przedstawiamy dodatkowe argumenty podważające zasadność zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z dr Ewą Żmijewską:

I. Proces restrukturyzacji

Przeprowadzany aktualnie w Uniwersytecie Pedagogicznym proces restrukturyzacji zatrudnienia, mający na celu poprawę bilansu finansowego Uczelni, który został podany jako przyczyna do rozwiązania stosunku pracy, posiada, w naszym przekonaniu, wątpliwe podstawy prawne i faktyczne. Jako związek zawodowy kwestionowaliśmy wielokrotnie brak przekonujących finansowych uzasadnień do jego przeprowadzania. MEiN potwierdziło na początku 2021 r., że finanse Uniwersytetu Pedagogicznego nie są zagrożone, a audyty za rok 2020 nie wykazały żadnej katastrofy finansowej. Ponadto, coraz więcej dowodów wskazuje na to, że narracja o rzekomych wielkich długach mogła zostać wytworzona w celu pozbycia się z Uczelni niewygodnych

pracowników.

Władze Uczelni, wbrew licznym apelom, do tej pory nie przedstawiły żadnego dokumentu, który byłby podstawą procesu restrukturyzacji. Pan Kanclerz dr K. Wąsowicz nie uzyskał akceptacji Kolegium Rektorskiego dla przedstawionego przez siebie kompletu „materiałów dotyczących planu naprawczego, kierunków działania z wyznaczeniem celów itd.”, który stanowi podstawę przeprowadzanych w Uczelni zmian. Zwracał na to uwagę m.in. ówczesny Prorektor ds. Kształcenia dr hab. Tomasz Rachwał, prof. UP (poczta uczelniana, e-mail z dnia 17.05.2021). Utajnienie tego dokumentu przez władze Uczelni może budzić uzasadnione podejrzenia o arbitralność i brak przesłanek merytorycznych do proponowanych redukcji etatów, co jest sprzeczne z orzecznictwem sądowym (zob. Wyrok SN z 25.11.1997 r., sygn. akt I PKN 385/97). Mając powyższe na uwadze poddajemy w wątpliwość podstawy finansowe i prawne procesu restrukturyzacji, tym samym **kwestionuje wiarygodność przyczyny zamiaru rozwiązania opiniowanej umowy o pracę.**

Dodatkowo zwracamy uwagę na fakt, że **nie sformułowano konkretnych przyczyn zamiaru rozwiązania stosunku pracy.** Pracodawca nie sprecyzował, w jaki sposób rozwiązanie umowy o pracę z dr Ewą Żmijewską miałyby poprawić finanse całej uczelni. Skoro w Uniwersytecie Pedagogicznym finanse jednostek badawczo-dydaktycznych zostały zdecentralizowane, pracodawca powinien wykazać bezpośredni związek pomiędzy zamiarem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem a poprawą sytuacji finansowej jednostki badawczo-dydaktycznej, w której pracuje dr Żmijewska. Ponadto, tego typu decyzja powinna zostać podjęta w porozumieniu z dyrektorem danej jednostki, co z kolei powoduje konieczność zasięgnięcia Statutem Uczelni opinii Rady Dyscypliny (§ 35 ust. 1, pkt. 4 Statutu UP). Brak zasięgnięcia ww. opinii jest oznaczane ignorowanie prawa wewnątrzuczelnianego i obarcza wypowiedzenie stosunku pracy wadą prawną.

II. Kryterium doboru

Pracodawca, jako kryteriów doboru pracownika wskazanego do „redukcji etatów” wskazał „względy socjalne”, polegające na wytypowaniu do zwolnienia osoby, która posiada „uprawnienia emerytalne”. Tymczasem uważamy, że z uwagi na wątpliwe podstawy finansowe i prawne do przeprowadzania procesu restrukturyzacji, co wykazaliśmy powyżej, kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego przestaje być sposobem na wyznaczenie osoby do redukcji, a staje się faktyczną i samoistną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, która jest niezgodna z prawem. Stanowisko takie

znajdujemy w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, zgodnie z którym fakt nabycia przez pracownika uprawnień emerytalnych, a tym samym samo osiągnięcie wieku emerytalnego **nie może stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę**. Potwierdzają je liczne wyroki Sądu Najwyższego, zarówno starsze, jak i te najnowsze, zatem pogląd ten pozostaje ugruntowany w orzecznictwie już od wielu lat (wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09; oraz uchwała SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08).

W wyroku z dnia 4-11-2004 r. (sygn. akt I PK 7/04) Sąd stwierdził, że „wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP”. Również w uchwale SN z dnia 19-11-2008 r. przyjęto, że „wypowiedzenie pracownicy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 113 KP)”. To samo stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w uchwale podjętej w składzie 7 sędziów z dnia 21-01-2009 r. (II PZP 13/08): „Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 KP)”. Sąd Najwyższy podkreślił również, że „wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych (osiągnięcie wieku emerytalnego) stanowi dyskryminację ze względu na wiek”.

Warto dodać, że chociaż prawo dopuszcza zwolnienie pracownika, który osiągnął wiek emerytalny w sytuacji, gdy fakt nabycia uprawnień emerytalnych stanowi kryterium uzasadniające dobór pracownika do zwolnienia spośród kilku pracowników – na przykład w przypadku zwolnień grupowych (np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15-10-1999 r. sygn. akt I PKN 111/09) - to jednak w sytuacji dr Żmijewskiej kryterium to nie może być brane pod uwagę. Uważamy bowiem, że dr Żmijewska została w sposób arbitralny wyznaczona do redukcji etatów. Dowodem tego jest fakt, iż Pracodawca w sposób wybiórczy wyznacza osoby w wieku emerytalnym do redukcji etatów. W Uczelni, a nawet w macierzystej jednostce dr Żmijewskiej wciąż pracują osoby, które takie prawa nabyły i nie są typowane do redukcji etatów.

Mając to na uwadze, jak i fakt że dr Ewa Żmijewska jest od dnia 8 lipca 2021 r. członkiem Prezydium Komisji Zakładowej OZZ “Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, (a od 7 października jest

członkiem Prezydium Komisji Międzyzakładowej OZZ "Inicjatywa Pedagogiczna" przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze), wyznaczenie jej do redukcji etatów może posiadać znamiona niedozwolonej prawem dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową. To z kolei podważa **prawdziwość powodów wypowiedzenia umowy o pracę** z dr Ewą Żmijewską, co czyni je niezgodne z prawem.

III. Działanie na szkodę Uczelni i interesu publicznego

Prezydium zwraca uwagę, że dr Żmijewska jest ważnym członkiem społeczności Uniwersytetu Pedagogicznego, mającym niekwestionowane zasługi naukowo-dydaktyczne i organizacyjne. Wymienimy tylko kilka ostatnich funkcji, które pełni: członkini Rady Instytutu (z wyboru pracowników Instytutu), przewodnicząca Instytutowej Komisji Rekrutacyjnej, członkini Zespołu Edukacji Elementarnej PAN oraz Zespołu Pedagogiki Kultury i Edukacji Międzykulturowej PAN, opiekunka Koła Naukowego Dialogu Międzykulturowego. Dr Żmijewska zgromadziła w ubiegłym roku akademickim 280 punktów za publikacje naukowe, co jest wynikiem znacznie wykraczającym poza średnią Instytutu. Obecnie w opracowaniu redakcyjnym znajduje się jej monografia (Wydawnictwo Naukowe UP). Trzeba też nadmienić, iż Pani Żmijewska wypełnia pensum (240 godzin) wyłącznie na studiach stacjonarnych – nie można więc powiedzieć, że jej brak nie wpłynie negatywnie na proces kształcenia i jego jakość. Pani Żmijewska prowadzi też zajęcia w projekcie unijnym "Nauczyciel przyszłości" (projekt trwa).

Zaangażowanie i profesjonalizm dr Ewy Żmijewskiej potwierdził też ostatnio Senat Uniwersytetu Pedagogicznego wybierając ją do Senackiej Komisji ds. Dydaktyki i Jakości Kształcenia. Duża liczba głosów ZA świadczy o dużym zaufaniu, jakim darzą dr Żmijewską senatorowie Uniwersytetu.

Prezydium Komisji Międzyzakładowej jednogłośnie uważa, że zwolnienie Pani Żmijewskiej będzie jaskrawym przykładem działania na szkodę Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, a więc działania na szkodę interesu publicznego kwalifikowane z art. 231 § 1 Kodeksu karnego.

IV. Błędy proceduralne

Pracodawca w piśmie informującym nas o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dr Żmijewską nie

podaje **żadnych merytorycznych argumentów**, które przemawiałyby za taką decyzją. Skupia się jedynie na przyczynach natury ogólnej, które wydają się budzić duże wątpliwości. Nie bierze pod uwagę wymaganej ustawą konieczności dokonania oceny pracowniczej i uwzględnienia jej wyników przy ewentualnym rozwiązywaniu stosunku pracy.

Niepokoi fakt pominięcia w procesie podejmowaniu decyzji o redukcji etatu bezpośredniego przełożonego. W przypadku wyznaczenia pracownika do redukcji etatu to dyrektor Instytutu, który go zna najlepiej, powinien mieć decydujący głos. Pozbawienie dyrektora możliwości decydowania w tak ważnych dla jego jednostki sprawach wygląda na celowe działanie ukierunkowane na chęć uniknięcia konieczności opiniowania propozycji zwolnień z pracy przez Rady Dyscypliny. W naszym odczuciu wygląda to na sposób obchodzenia prawa pozwalający Rektorowi na szybkie i bezproblemowe pozbycie się niewygodnych pracowników.

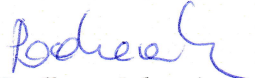

Ponadto chcieliśmy zwrócić uwagę, że proponowany tryb rozwiązania stosunku pracy z dr Ewą Żmijewską pozbawia ją prawa do gwarantowanego jej Regulaminem Wynagradzania UP "dodatku przedemerytalnego", co może mieć znamiona nierównego traktowania pracowników.

W podsumowaniu naszego stanowiska chcielibyśmy stwierdzić, że nie zgadzamy się z zawartym w piśmie Pracodawcy uzasadnieniem przyczyny zwolnienia dr Ewy Żmijewskiej, **kwestionujemy jego prawdziwość, jak również wskazujemy na brak jej konkretności**. W naszym przekonaniu nie został spełniony wymagany prawem warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca nie wskazał w uzasadnieniu "faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy" (.Wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99). Na poparcie naszego stanowiska przytaczamy też 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 wypowiedzaniem 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 **wnoskujemy o odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy o pracę z panią dr Ewą Żmijewską.**

Z poważaniem,
za Komisję Międzyzakładową "Inicjatywa Pracownicza":

 
Nina Podleszańska, Anna Stolińska

Do wiadomości:

- 1) JM Rektor – prof. dr hab. Piotr Borek
- 2) Prorektor ds. Nauki – dr hab. Michał Rogoż, prof. UP
- 3) Dyrektor Instytut Pedagogiki Przedszkolnej i Szkolnej – prof. dr hab. Bożena Muchacka
- 4) Dziekan Wydziału Pedagogiki i Psychologii – dr hab. Ireneusz Światała, prof. UP
- 5) Dr Ewa Żmijewska
- 6) a/a