

PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI

Strona związkowa:

W naszej ocenie dokonywane od września 2020 r. zwolnienia z pracy są przeprowadzane uznaniowo, bez uwzględnienia wyników oceny pracowniczej i konsultacji z bezpośrednimi przełożonymi (dyrektorami instytutów, kierownikami działów) czy organami kolegialnymi Uniwersytetu (Radami Instytutu, Radami/Pełnomocnikami Dyscyplin). W przypadku zwolnień z pracy nauczycieli akademickich pomija się wymagane ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* postępowania wyjaśniające i dyscyplinarne, odbiera się osobom obwinionym prawo do wysłuchania i obrony oraz ignoruje stanowiska wyrażane przez reprezentujące je związki zawodowe. Ponadto, notorycznie i świadomie łamie się wszelkie prawa i wolności związkowe, czego najdobitniejszym przykładem były wypowiedzenia stosunku pracy czterem działaczkom związkowym, tj. dr Ewie Żmijewskiej, dr Małgorzacie Trojańskiej, dr Annie Stolińskiej, prof. UP i potem (tj. w trakcie toczącego się już sporu zbiorowego) dr hab. Ninie Podleszańskiej, prof. UP i dr hab. Katarzynie Parys, prof. UP (zamiar zwolnienia z dn. 21.02.2022 r.). Podkreślić należy, że trzy spośród ww. osób posiadały gwarantowaną ustawą o związkach zawodowych specjalną ochronę prawną przed ich zwolnieniem z pracy (art. 32 ust. 1), która została zignorowana przez Pracodawcę.

Zwolnienia osób, będących wskazanymi uchwałą Prezydium (zarządu) reprezentantami związku zawodowego wobec Pracodawcy, odbieramy jako represje wymierzone zarówno nie tylko w ich prawa pracownicze, ale przede wszystkim prawa i wolności związkowe, w tym prawo do wolności słowa i krytyki działań Pracodawcy, które w szczególności przysługuje reprezentującym związek zawodowy liderom. Podane przez Pracodawcę przyczyny zwolnień przywołanych w postulacie działaczy związkowych uznajemy za bezzasadne i dlatego odbieramy je jako mające na celu wywołanie efektu mrozącego wśród pracowników Uczelni, których Pracodawca chce zastraszyć. W naszej ocenie żaden ze zwolnionych działaczy związkowych nie dopuścił się wyjątkowego i rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, które dawałoby Pracodawcy prawo do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wyrażenia zgody zarządu organizacji związkowej, w tym zwłaszcza w trybie art. 52 kp. Podkreślić należy, że we wszystkich wskazanych w postulacie przypadkach zwolnień pracowników zarząd organizacji związkowej zajął negatywne stanowiska wobec zamiaru rozwiązania umowy o pracę, które to jednak zostały całkowicie zignorowane przez Pracodawcę. Dodać należy, że w trakcie konsultacji związkowych zamiaru rozwiązania stosunku

pracy z działaczami związkowymi Pracodawca zignorował też kilkukrotne prośby o spotkanie i rozmowę oraz udostępnianie dokumentów potrzebnych do zajęcia stanowiska wobec zamiaru rozwiązania stosunku pracy (ostatnia prośba z dn. 22.02.2022 r.). W naszym odczuciu zachowanie takie jest wyrazem braku chęci współpracy Pracodawcy z organizacją związkową i dodatkowo może świadczyć o jego złej woli do rozwiązania sporów wewnątrz zakładu pracy.

Niniejszy protokół został sporządzony przez Komisję Międzyzakładową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego "Inicjatywa Pracownicza" przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie (dalej: IP UPK) na podstawie korespondencji z Pracodawcą, Rektorem Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (dalej: UPK), prof. Piotrem Borkiem, reprezentowanym przez kanclerza Uniwersytetu Pedagogicznego, dra Krzysztofa Wąsowicza. Rozwiązanie takie było konieczne ze względu na stanowisko Pracodawcy, który w pismach z dn. 6 grudnia 2021 r. (Załącznik nr 5) oraz z dn. 7 lutego 2022 r. (Załącznik nr 7), podpisanych przez kanclerza UPK, dr. Wąsowicza, zakwestionował zasadność wszczęcia sporu zbiorowego, jak też odmówił rozpoczęcia rokowań w przedmiotowej sprawie, twierdząc, że żaden ze zgłoszonych przez Komisję Międzyzakładową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego "Inicjatywa Pracownicza" postulatów nie daje podstaw do wszczęcia sporu zbiorowego. Pracodawca nie zareagował także na naszą prośbę z dn. 25.03.2022 r. o podpisanie protokołu rozbieżności lub przedstawienie do niego uwag (Załącznik 12), dlatego jest on podpisany jedynie przez stronę związkową.

Protokół stanowi zapis stanowisk strony Pracodawcy i strony związkowej przedstawionych w korespondencji dotyczącej sporu zbiorowego toczącego się pomiędzy Komisją Międzyzakładową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego "Inicjatywa Pracownicza" przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie a Rektorem Uniwersytetu Pedagogicznego, prof. Piotrem Borkiem (NIP: 6750200195, REGON: 000001376). Korespondencja ta stanowi załącznik do niniejszego protokołu (Załączniki nr 1-6).

Stronę związkową w sporze reprezentują:

dr hab. Nina Podleszańska, prof. UP - przewodnicząca KM OZZ IP UPK
dr Anna Stolińska, prof. UP - wiceprzewodniczący KM OZZ IP UPK
dr hab. Piotr Trojański, prof. UP - wiceprzewodniczący KM OZZ IP UPK
dr Michał Apollo - wiceprzewodniczący KM OZZ IP UPK
dr Ewa Żmijewska - skarbnik, członek Prezydium KM OZZ IP UPK
Barbara Stachowicz, członek Prezydium KM OZZ IP UPK

Stronę pracodawcy w sporze reprezentują:

dr Krzysztof Wąsowicz - kanclerz UPK

.....(imię i nazwisko, funkcja)

.....(imię i nazwisko, funkcja)

Stanowiska stron w zakresie żądań przedstawionych przez stronę związkową w piśmie z dn. 29 października 2021 r. (Załącznik nr 1), które zostało zaktualizowane pismem z dn. 2 listopada 2021 r. Załącznik nr 2)

I. W zakresie PRAW I WOLNOŚCI ZWIĄZKOWYCH:

Postulat nr 1

Zaprzestanie dalszych zwolnień z pracy i wycofania wypowiedzeń stosunku pracy lub odstąpienia od zamiaru zwolnienia z pracy działaczy związkowych, w tym osób posiadających ochronę prawną przed zwolnieniem: dr Ewy Żmijewskiej, dr Małgorzaty Trojańskiej, dr Anny Stolińskiej, prof. UP. Zwolnienia te odbieramy jako represje wymierzone w prawa i wolności związkowe.

Strona pracodawcy:

Pracodawca kwestionuje legalność tego postulatu wskazując, że “nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników”. Natomiast odnośnie do zwolnień pracowników, informuje, że Pracodawca wykonuje w tym zakresie wszelkie obowiązki prawem przewidziane, w tym obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni. W przypadku, kiedy dany pracownik uważa, iż wypowiedzenie zostało dokonane niezgodnie z przepisami prawa, może odwołać się do Sądu Pracy – o czym każdorazowo pracownik jest informowany.

Odpowiadając na zarzut Pracodawcy kwestionujący legalność Postulatu 1, informujemy, że żądanie to przede wszystkim odnosi się do mechanizmu, jakim posługuje się Pracodawca, polegającego na tworzeniu fałszywych podstaw, często z pominięciem obowiązujących przepisów prawa, a także z unikaniem jednoznacznego uzasadnienia przyczyny zwolnień pracowników. W naszej ocenie takie działania Pracodawcy, noszące znamiona represji, naruszają nie tylko indywidualne, ale także zbiorowe prawa pracownicze, jak również łamią prawa i wolności związkowe. Dodatkowo

chcielibyśmy stwierdzić, że użyte przez nas w tym żądaniu nazwiska konkretnych osób służą wzmocnieniu i uszczegółowieniu tego postulatu. Chcemy oświadczyć, że wszystkie zwolnione z pracy osoby, których nazwiska tutaj przywołujemy, wyraziły zgodę na użycie ich nazwisk w publicznej debacie. Jednocześnie oświadczamy, że podawane przez nas informacje dotyczące ich sytuacji są prawdziwe. Wyrażają one nasze, jako organizacji związkowej, stanowisko i są podejmowane na podstawie dostępnych nam materiałów i informacji publicznych. Ponadto chcieliśmy podkreślić, że wbrew temu, co twierdzi Pracodawca, w czasie wszczęcia sporu zbiorowego żadne ze wskazanych w postulatcie indywidualnych żądań pracowniczych nie było możliwe do rozstrzygnięcia w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników, ponieważ wypowiedzenia stosunku pracy nie stały się jeszcze skuteczne. Tym samym - w naszej ocenie - kwestionowanie tego postulatu przez Pracodawcę jest bezzasadne.

Postulat nr 2

Zaprzestanie karania pracowników za wyrażanie poglądów oraz kwestionowanie słuszności decyzji podejmowanych przez władze uniwersytetu (w tym: przeprosin i przywrócenia na stanowisko w Dziale Nauki Barbary Stachowicz).

Strona pracodawcy:

Pracodawca zaprzecza temu, że jakiegokolwiek pracownika ukarał ze względu na wyrażane przez niego poglądy – jest to pomówienie pracodawcy, na które Państwo nie przedstawiliście żadnych dowodów.

Strona związkowa:

W naszej opinii pracodawca wymierza kary za wyrażane przez pracowników poglądy, czego dowodem są zarówno przesyłane przez Pracodawcę związkom zawodowym uzasadnienia zamiaru zwolnień z pracy, jak i kara regulaminowa wymierzona w dn. 25.10.2021 r. pani Barbarze Stachowicz, wieloletniemu zasłużonemu pracownikowi administracji uczelni. Pani Stachowicz została najpierw ukarana, a dzień później zdegradowana ze swojego stanowiska przez kanclerza, dra Wąsowicza za podpisanie petycji (opublikowanej w sieci internetowej) w obronie zwolnionej z pracy dr Małgorzaty Trojańskiej (https://www.petycjeonline.com/petycja_w_sprawie_cofnicia_zamiaru_zwolnienia_z_pracy_pani_doktor_magorzaty_trojaskiej). Kanclerz Wąsowicz w pisemnym uzasadnieniu kary w sposób nieuprawniony pozwolił sobie na niedopuszczalne uwagi personalne na temat zdrowia psychicznego pani Stachowicz: „powyższe może świadczyć również o poważnych zaburzeniach emocjonalnych

umożliwiających prawidłowe wykonywanie obowiązków na zajmowanym stanowisku". W dn. 26.10.2021 r. Pani Stachowicz odwołała się od kary za pośrednictwem naszej organizacji związkowej. Z uwagi na brak odpowiedzi Pracodawcy w ustawowym terminie na złożone odwołanie, nałożona kara została uchylona z mocy prawa. Jednak do dnia dzisiejszego Pracodawca nie przeprosił pani Stachowicz za swoje zachowanie, czego wciąż się domagamy.

Innym przykładem represji Pracodawcy w stosunku do pracowników krytykujących jego działania są próby zastraszania tych, którzy brali udział w legalnej pikiecie w obronie zwolnionych związkowców, zorganizowanej w Krakowie w dn. 4 listopada 2021 r. Uczestnicy tej pikiety (studenci i pracownicy) byli potem wzywani przez Pracodawcę na rozmowy dyscyplinujące przez przedstawicieli władz uczelni, podczas których straszono ich konsekwencjami prawnymi za udział w demonstracji (dwie studentki pedagogiki specjalnej i pracownik - pani dr hab. Katarzyna Parys, prof. UP). Podobne represje spotkały dwoje pracowników Uniwersytetu (prof. Ewa Młynarczyk i dr Wojciech Folta), którzy wypowiedzieli się w mediach pozytywnie na temat studenta informatyki UP (Jakuba Gajdy) zawieszono w prawach przez Rektora na podstawie anonimowego donosu (audycja Radia Kraków pt. "Od wzorowego studenta do zamachowca. Wszystko zmienił jeden anonim" - 10.12.2021) W naszej opinii i na podstawie obiektywnych faktów (uzasadnień zwolnień), za krytykę polityki uczelni dotyczącą restrukturyzacji zostali także zwolnieni z pracy m.in.: prof. Anna Stolińska, prof. Nina Podleszańska i prof. Janusz A. Majcherek. Do tej grupy należy zaliczyć także co najmniej kilka osób, które znalazły się na przekazanych w dn. 21.02.2022 r. związkom zawodowym zamiarach rozwiązania stosunków pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia na koniec semestru, tj. 30.09.2022 r. (tj. prof. Katarzyna Parys, prof. Sławomir Olszewski, prof. Tamara Cierpiałowska, prof. Sławomir Trusz, prof. Andrzej Piasecki czy dr Hanna Stępniewska-Gębik).

Postulat nr 3

Żądanie zwolnienia z funkcji kanclerza dra Krzysztofa Wąsowicza z powodu działalności na szkodę uczelni, notorycznego naruszania zasad współżycia społecznego oraz utraty zaufania pracowników

Strona pracodawcy:

Pracodawca uznaje ten postulat za indywidualne żądanie pracownicze, które nie może być przedmiotem sporu zbiorowego. Ponadto kwestionuje prawo pracowników do utraty zaufania Pracodawcy, twierdząc, że prawo to przysługuje wyłącznie Pracodawcy w stosunku do pracowników.

Strona związkowa:

Postulat ma na celu ochronę istotnego dla całej społeczności akademickiej stanowiska (kanclerza uczelni), instytucji samej w sobie, przed piastowaniem go przez osobę, która - tak jak obecny kanclerz dr Wąsowicz - nadużywa uprawnień związanych z tym stanowiskiem. Naszym zdaniem kanclerz zdaje się prowadzić politykę szkodliwą dla Uczelni, wykazując się brakiem orientacji w realiach życia akademickiego, arogancją i lekceważącym stosunkiem do pracowników UPK oraz nieumiejętnością prowadzenia rzeczowego dialogu z użyciem merytorycznej argumentacji. Kanclerz Wąsowicz uznaniowo blokuje skrzynki służbowe pracowników i dostęp do systemów informatycznych uczelni, w tym również edukacyjnych, związanych z kształceniem studentów, rozstrzyga sprawy, które leżą w kompetencji Rektora, dyscyplinuje i karze za wyrażanie poglądów, utrudnia prowadzenie działalności związkowej (informacyjnej, kulturalno-oświatowej i charytatywnej). Ponadto, bez okazania odpowiednich upoważnień, uczestniczy w rozmowach dyscyplinujących studentów i pracowników UP, grożąc im przy tym (trzymanym w rękach) kodeksem karnym. Takie zachowanie uważamy za niedopuszczalne, dlatego w dn. 28.10.2021 r. wystąpiliśmy do Pracodawcy z wnioskiem o ukaranie kanclerza Wąsowicza (Załącznik 8). Wniosek nasz został jednak zignorowany przez Pracodawcę, dlatego postulat nasz uważamy za zasadny.

Jeśli natomiast chodzi o kwestionowaną przez kanclerza możliwość utraty zaufania przez pracowników wobec Pracodawcy, to chcielibyśmy zwrócić uwagę, że chociaż nie wynika ona wprost z prawa pracy, to jednak można ją wywieść ze znajdującego się tam zakazu łamania zasad współżycia społecznego, który dotyczy w równym stopniu pracowników, jak i pracodawcy. Łamanie tych zasad, którego - w naszej ocenie - nagminnie dopuszcza się kanclerz Wąsowicz, może doprowadzić do utraty zaufania w stosunku do niego i prowadzić do podważania jego decyzji. Dodatkowo należy podkreślić, że stosunki społeczne w miejscu pracy regulowane są nie tylko przez kodeks pracy, ale także inne akty prawne wyższego rzędu, takie jak, np. Konstytucja RP czy Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których naruszenie przez pracodawcę może być podstawą do utraty zaufania wśród podległych mu pracowników.

Postulat nr 4

Zaprzestanie kwestionowania legalności i nierównego traktowania oraz publicznego zniesławiania Międzyzakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie.

Strona pracodawcy:

Pracodawca kwestionuje sposób ukonstytuowania się Komisji Tymczasowej OZZ “Inicjatywa Pracownicza” przy UPK i podważa legalność przekształcenia się jej w Komisję Zakładową a później w Komisję Międzyzakładową. Czyni to w pismach kierowanych do związku zawodowego (m.in. datowanych na dn. 28.08.2021 i 19.01.2022) oraz do Państwowej Inspekcji Pracy - (zażalenie do protokołu kontroli datowane na 29.08.2021), jak również w wypowiedziach medialnych (wywiad rektora dla “Gazety Krakowskiej” z dn. 15.10.2021 i kanclerza dla Radia Kraków z dn. 02.11.2021). Ponadto Pracodawca utrzymuje, że wciąż nie otrzymał dokumentów wykazujących na legitymację do działania organizacji związkowej, która w dniu 7 października 2021 r. została przekształcona w Komisję Międzyzakładową. Twierdzi, że dokumenty na tę okoliczność, poza jednostronną informacją z dnia 7 października 2021 r., nie zostały przekazane Pracodawcy, a przekazana informacja nie stanowi prawidłowej podstawy do wykazania ww. przekształcenia. Ponadto domaga się przedstawienia orzeczenia sądu w przedmiocie zastrzeżenia Pracodawcy zgłoszonego na podstawie art. 25[1] ust. 7 ustawy o związkach zawodowych – wnosząc o przedstawienie właściwego postanowienia sądu w tym zakresie lub sygn. sprawy, pod którą przedmiotowe postępowanie się toczy. Równocześnie wzywa KM OZZ IP przy UPK do zaprzestania rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, jakoby Pracodawca rzekomo utrudniał prowadzenie działalności związkowej.

Strona związkowa:

Odnosząc się do tych zarzutów, oświadczamy, że nasza Komisja ukonstytuowała się zgodnie z prawem i działa legalnie przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie od 26 maja 2021 r., tj. dnia powstania Komisji Tymczasowej OZZ “Inicjatywa Pracownicza”. O fakcie jej powstania informowaliśmy Pracodawcę pismem z 1 czerwca 2021 r. Natomiast stosowny dokument legitymizujący Komisję do działania (tj. wypis z rejestru Komisji Krajowej datowany na 15.06.2021 r.) skierowaliśmy do pracodawcy 22 czerwca, a informację o przekształceniu w Komisję Zakładową – 10 lipca. W dn. 2 sierpnia przesłaliśmy Pracodawcy skan wypisu z rejestru Komisji Krajowej, którego oryginał został wysłany przez Komisję Krajową OZZ IP pocztą tradycyjną, pismem datowanym na 27 sierpnia 2021 r. Kolejne przekształcenie naszej organizacji związkowej miało miejsce w dn. 7 października 2021 r. Wtedy to Komisja Zakładowa przekształciła się w Komisję Międzyzakładową, o czym także niezwłocznie (tj. 13.10.2021 r.) informowaliśmy Pracodawcę pismem datowanym na 7 października 2021 r. Z kolei stosowny dokument legitymizujący Komisję Międzyzakładową do działania (wypis z rejestru Komisji Krajowej z dn. 19.10.2021 r.) został tego samego dnia przekazany drogą e-mailową Pracodawcy. Dodatkowo chcielibyśmy zwrócić uwagę, że

w myśl ustawy o związkach zawodowych i statutu OZZ "Inicjatywa Pracownicza" (§ 41, ust. 5), Komisja Tymczasowa korzystała od dnia jej powstania z pełnych uprawnień związku zawodowego. Tym samym działanie naszej organizacji związkowej w Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie na każdym z etapów jej funkcjonowania było w pełni zgodne z prawem, a kwestionowanie jej legalności przez Pracodawcę jest całkowicie nieuprawnione.

Na koniec chcielibyśmy stwierdzić, że nie jest prawdą, zawarte w piśmie kanclerza z d. 19.01.2022 r. stwierdzenie, jakoby Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy UPK nie przekazała Pracodawcy dokumentów/informacji umożliwiających weryfikację podstaw prawnych do działania. W naszej ocenie, o czym informowaliśmy Pracodawcę pismem datowanym na 24.01.2022 r., Pracodawca otrzymał wszystkie dokumenty, które są wymagane, by móc stwierdzić legalność istnienia naszej organizacji związkowej oraz został prawidłowo poinformowany o jej przekształceniach. W jego posiadaniu znajduje się także sygnatura akt (IV Po 68/21) postępowania w przedmiocie zastrzeżenia pracodawcy zgłoszonego na podstawie art. 25[1] ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Dane te zostały Pracodawcy przekazane w piśmie z dn. 17.12.2021 r. i potem potwierdzone w piśmie datowanym na 24.01.2022 r. (z załączeniem sądowego potwierdzenia toczącego się postępowania). Permanentne podważanie legalności działania naszej organizacji związkowej przez Pracodawcę oraz systematycznie pojawiające się w mediach i w przestrzeni publicznej Uniwersytetu wypowiedzi przedstawicieli władz uczelni oraz osób z nimi związanych, kwestionujące podstawy prawne naszego działania, uznajemy za publiczne zniesławienie naszej organizacji związkowej, jak również utrudnianie prowadzonej zgodnie z prawem działalności. Podobny charakter mają wypowiedzi kanclerza uczelni, dra Wąsowicza oraz przewodniczącego KU NSZZ Solidarność, mgra Jana Władysława Fróga, który nie tylko publicznie kwestionuje legalność działania naszej organizacji związkowej, lecz dopuszcza się także szyderstw i drwin, a także ośmieszania działaczy naszego związku. Pan mgr Fróg czyni to za pomocą licznych pism zamieszczanych na stronie internetowej uczelnianej "Solidarności", jak i w gablocie informacyjnej, gdzie zamieszcza rysunki szkalujące m.in. członków naszej organizacji związkowej. Aktywność ta jest niestety tolerowana przez Pracodawcę, który zignorował nasze kilkukrotne prośby o zajęcie się sprawą. Dowodem jest całkowite zignorowanie przez Pracodawcę złożonego przez nas wniosku z dn. 10.11.2021 r. o ukaranie J. W. Fróga za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (Załącznik 9). Ponadto, co należy podkreślić, Pracodawca toleruje także używanie przez pracowników podległego mu Biura Rektora lekceważącego określenia typu "kotki" wobec członków naszego związku. To samo czyni publicznie ww. mgr Fróg, co daje nam podstawy sądzić, że w Uniwersytecie jest przyzwolenie Pracodawcy na szydzenie i drwiny z członków naszego związku. Takie zachowanie jest dla nas nie do przyjęcia. Protestujemy zatem przeciwko publicznemu szkalowaniu naszej organizacji

związkowej przez pracowników uczelni, w tym głównie przez przewodniczącego uczelnianej "Solidarności", i jednocześnie domagamy się od Pracodawcy podjęcia zdecydowanych działań przeciwko osobom dopuszczającym się łamania zasad współżycia społecznego w naszym zakładzie pracy.

Wskazujemy także na problem nierównego traktowania związków zawodowych działających w UPK, ponieważ w naszym odczuciu w sposób uprzywilejowany traktowane są przez Pracodawcę dwa związki zawodowe, tj. "Solidarność" i Związek Nauczycielstwa Polskiego. Jednym z przejawów tego uprzywilejowania jest zapraszanie ich przedstawicieli na cykliczne spotkania z kierownictwem uczelni, podczas których omawiane są ważne dla funkcjonowania UP sprawy. Od początku powstania naszej organizacji związkowej odbyły się co najmniej dwa takie spotkania (7.10 i 13.12. 2021 r.) i na żadne z nich nie zostali zaproszeni przedstawiciele naszego związku zawodowego. Chcemy podkreślić, że Pracodawca zignorował naszą prośbę z 8.10.2021 r. o wyjaśnienie przyczyn braku otrzymania takiego zaproszenia. Innym przykładem nierównego traktowania organizacji związkowych w UP jest długie zwlekanie ze zgodą na oddelegowanie reprezentantów naszego związku do ciał kolegialnych Uniwersytetu i przydziałem pomieszczenia na działalność związkową. Ostatecznie przydzielono nam lokal o zdecydowanie gorszych standardach w porównaniu z pomieszczeniami, z jakich korzystają pozostałe związki zawodowe (zob. e-mail z dn. 16.11.2021 r.). W tym miejscu chcielibyśmy wskazać na konsekwentne odrzucanie przez kanclerza naszych prośb o zgodę na prowadzenie na terenie uczelni działalności kulturalnej (odmowa na organizację cyklu wykładów - XI 2021), informacyjnej (odmowa zgody na oflagowanie uczelni i akcję informacyjną związaną z Ogólnopolskim Protestem Pracowników Szkolnictwa Wyższego i Nauki 13-31 grudnia 2021) i charytatywnej (brak reakcji na prośbę o zgodę na zorganizowanie zbiórki darów dla dzieci z ośrodka dla uchodźców - pismo z 10.01.2022 r.). Należy podkreślić, że na tego typu utrudnienia nie dotyczą pozostałych związków zawodowych, a szczególnie uprzywilejowana jest w tym względzie uczelniana "Solidarność", która bezkrytycznie wspiera działania Pracodawcy.

Postulat nr 5

Zaprzestanie utrudniania działalności związkowej (m.in. dostarczenie informacji koniecznych do działania, odpowiedź na wszystkie dotychczasowe pisma i wnioski, przydzielenie odpowiedniego lokalu i tablicy informacyjnej dla Komisji Międzyzakładowej w równie eksponowanym miejscu, jak mają to inne związki).

Strona pracodawcy:

W piśmie z dnia 6.12.2021 r. kanclerz uczelni dr Wąsowicz wzywa Komisję Zakładową do zaprzestania rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, jakoby pracodawca rzekomo utrudniał nam prowadzenie działalności związkowej. „Żadne takie okoliczności nie mają miejsca – pisze kanclerz – na co wskazuje całokształt okoliczności, w tym ilość pism, spotkań (także w pomieszczeniu przydzielonym Państwu przez pracodawcę), czy działań przez Państwa podejmowanych, a które pracodawca przyjmuje ze spokojem i w żadnym wypadku ich nie utrudnia”.

Strona związkowa:

Władze uczelni od chwili powstania naszej organizacji związkowej utrudniają nam prowadzenie działalności związkowej. Polega to na ciągłym podważaniu naszej legitymacji do działania (zob. postulat nr 4), ignorowaniu lub odpowiadaniu wymijająco na pisma kierowane przez nas do Pracodawcy, notorycznym odmawianiu udostępnienia informacji koniecznych do działalności związkowej, jak również dużym opóźnieniu realizacji obowiązków pracodawcy odnośnie udostępnienia lokalu i urządzeń technicznych potrzebnych do działania. Należy podkreślić, że wiele pism, próśb i zapytań kierowanych przez nasz związek do Pracodawcy pozostało do dziś bez odpowiedzi. Pośród nich są tak ważne pisma, jak np. wnioski o udzielenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (z dn.: 26.05.2021, 21.09.2021, 29.09.2021, 4.01.2022), na dostarczenie których zgodnie z art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma 30 dni od otrzymania wniosku. Pomimo tego, że niedotrzymanie tego terminu zagrożone jest sankcjami karnymi, Pracodawca naruszył go już kilkakrotnie, co może świadczyć o uporczywym łamaniu prawa. Warto zauważyć, że Pracodawca nie odpowiedział także na wiele innych ważnych pism, kierowanych do niego przez nasz związek zawodowy, w tym na prośbę o wszczęcie postępowania wyjaśniającego (zaginięcie na terenie uczelni posteru związkowego - 23.09.2021), czy podanie wykładni prawnej kwestionowania legalności działania związku (6.10.2021) i blokady możliwości wysyłania wiadomości e-mailowych do wszystkich pracowników (6.10.2021 - w tym przypadku kanclerz nie dotrzymał 30-dniowego terminu, który sobie sam wyznaczył) oraz blokady kont pracowniczych i możliwości administrowania związkowej strony internetowej (15.12.2021, 4.01.2022 r.). W rezultacie tych działań od dnia 4 października 2021 r. nasza organizacja związkowa nie ma możliwości wysyłania e-maili do pracowników uczelni na adresy służbowe, a od dn. 10.11.2021 r. nie ma możliwości korzystania ze strony internetowej. Chcemy zauważyć, że Pracodawca nie tylko utrudnia nam wykonywanie obowiązków związkowych związanych z obroną praw pracowniczych, ale także wręcz uniemożliwia prowadzenie działalności kulturalno-oświatowej, informacyjnej i charytatywnej. Dowodem tego są odmowy Pracodawcy na organizację

na terenie uczelni cyklu wykładów otwartych pt. "Universitas" (15.11.2021), na oflagowanie uczelni i akcję informacyjną związaną z udziałem naszej organizacji związkowej w Ogólnopolskim Proteście Pracowników Szkolnictwa Wyższego i Nauki 13-31 grudnia 2021 (13.12.2021) i na zorganizowanie zbiórki darów dla dzieci z ośrodka dla uchodźców (brak odpowiedzi na nasze pismo z dn. 10.01.2022 r.). W tym kontekście typowym zachowaniem pracodawcy jest odmowa zgody na nasze prośby bez argumentacji decyzji lub całkowite ich ignorowanie. Jeśli natomiast chodzi o lokal przeznaczony na działalność związkową, to został on nam przyznany przez Pracodawcę dopiero w listopadzie 2021 r., a gablota na zamieszczanie materiałów informacyjnych dopiero w dn. 18.02.2022 r. Przydzielony lokal nr 46B nie spełnia jednak naszych oczekiwań, ponieważ jest bardzo mały i w zdecydowanie gorszej lokalizacji w porównaniu z pomieszczeniami przyznanymi innym związkom zawodowym. Mając powyższe na uwadze, jak również zasadę równego traktowania wszystkich związków zawodowych działających w uczelni, domagamy się przydzielenie nam pomieszczenia i tablicy informacyjnej w równie eksponowanym miejscu (tj. na parterze budynku głównego, a nie poziomie -1) i spełniających podobne warunki (powierzchnia, dostęp do mediów, wyposażenie), jak w przypadku innych związków zawodowych. Chcielibyśmy nadmienić, że - wedle naszej wiedzy - KU NSZZ "Solidarność" korzysta z dwóch pomieszczeń. Dodatkowo posiada szczególne prawo regularnego eksponowania przed swoim lokalem posterów informacyjnych, czego odmawia się naszemu związkowi zawodowemu. Poza ww. omówionymi sprawami dostępu do infrastruktury uczelnianej domagamy się także wpisania naszej organizacji związkowej do znajdującego się na stronie internetowej uczelni wykazu działających w UP organizacji pracowniczych (<https://www.up.krakow.pl/pracownik/organizacje-pracownicze> - prosiliśmy o to bezskutecznie) i nie ignorowania naszych pism i prośb, jak również dochowywanie ustawowych terminów odpowiedzi. Jednocześnie oświadczamy, że w lokalu 46B nie odbywały się żadne spotkania związkowe, a jedynie wizje lokalne (listopad 2021 i luty 2022), które potwierdziły nasze zastrzeżenia, o czym informowaliśmy na piśmie pana kanclerza i administratora budynku. Zważywszy jednak na chęć uregulowania stosunków z Pracodawcą - w geście dobrej woli - postanowiliśmy czasowo przyjąć to pomieszczenie, tj. do rozwiązania tej kwestii w czasie toczącego się sporu zbiorowego (e-mail z 24.02.2022 r.).

Z uwagi na utrudnianie prowadzenia działalności związkowej przez Pracodawcę w dn. 13.08.2021 r. nasza organizacja związkowa zmuszona została do złożenia do prokuratury zawiadomienia o możliwości popełnienia przez Rektora UP, prof. Piotra Borka. W odpowiedzi na nasze zgłoszenie w dn. 25 listopada 2021 r., Prokuratura wszczęła dochodzenie w sprawie, co jest traktowane jako przestępstwo określone w art. 35 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. W tym miejscu chcemy podkreślić, że kilkakrotnie bezskutecznie zwracaliśmy się do Pracodawcy z prośbą o

spotkanie i rozpoczęcie dialogu. W piśmie z dnia 8.11.2021, zwróciliśmy się do Pracodawcy z prośbą o rozmowę słowami: „Chcemy uniknąć dalszej eskalacji konfliktu i wciąż wierzymy, że można go rozwiązać na drodze porozumienia”. Ostatni apel o podjęcie dialogu skierowaliśmy w piśmie datowanym na 24.01.2022 r., który jednak także pozostał bez odpowiedzi Pracodawcy. Mając powyższe nasze zabiegi o rozpoczęcie rozmów z Pracodawcą, stanowczo stwierdzamy, że nie jest prawdziwe twierdzenie kanclerza, jakoby Przewodnicząca naszego związku, dr hab. Nina Podleszańska, prof. UP, kiedykolwiek odmówiła rozmowy z władzami UP.

Za utrudnianie prowadzenia działalności związkowej uznajemy także publiczne kwestionowanie przez Pracodawcę legalności wszczęcia sporu zbiorowego (pisma i wypowiedzi kanclerza w mediach) oraz ignorowanie naszych pism w tej sprawie. W związku z powyższym i po powzięciu informacji, że Pracodawca nie zawiadomił o powstaniu sporu zbiorowego właściwego okręgowego inspektora pracy, czym złamał przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 8), zmuszeni zostaliśmy do złożenia w Prokuraturze w dn. 24.11.2021 r. kolejnego zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa przez Pracodawcę. Po analizie złożonego wniosku Prokuratura postanowiła w dn. 25.11. 2021 r. włączyć złożone materiały do akt toczącego się już postępowania w sprawie utrudniania prowadzonej przez nas działalności związkowej.

W naszej ocenie opisane powyżej przykłady postępowania Pracodawcy, mogą świadczyć o lekceważącym stosunku do działań podejmowanych przez legalnie działający związek zawodowy. Ponadto w odpowiedzi na pismo kanclerza dn. 29.10.2021 r., w którym kwestionuje niezbędność udzielenia nam żądanych przez nas informacji koniecznych do prowadzenia działalności związkowych, pragniemy zwrócić uwagę, że organizacje związkowe nie mają obowiązku uzasadniać, dlaczego konkretna informacja jest dla niej niezbędna. Odmowa przekazania stosownej informacji przez pracodawcę (lub osobę działającą w jego imieniu) stanowi natomiast utrudnienie prowadzenia działalności związkowej.

II. W zakresie WARUNKÓW PRACY:

Postulat nr 6

Ustalenie i pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców znieważenia w dn. 21-23 września 2021 r. tablicy upamiętniającej rocznicę podpisania Porozumień Sierpniowych. Część społeczności akademickiej poczuła się urażona tak lekceważącym stosunkiem do ważnych wydarzeń z historii naszej ojczyzny.

Strona pracodawcy:

“Odnosnie rzekomego znieważenia w dniu 21-23 września 2021 r. tablicy, która jak Państwo piszecie, miała upamiętniać rocznicę podpisania Porozumień Sierpniowych – to pracodawca nie ma wiedzy, aby jak Państwo piszecie „Społeczność Akademicka” miała się poczuć urażona, jak również nie ma wiedzy o tym fakcie z jakichkolwiek innych źródeł niż Państwa pomówienia”.

Strona związkowa:

W dn. 21 września 2021 r., stanowiąca własność naszej organizacji związkowej tablica (poster) upamiętniająca 41. rocznicę Porozumień Sierpniowych, została za zgodą Pracodawcy ustawiona w holu głównym Uniwersytetu Pedagogicznego, przy ul. Podchorążych 2. Po jej ustawieniu, w dn. 21-23.09.2021 r. była bez naszej wiedzy kilkakrotnie przenoszona przez nieznanych sprawców w różne miejsca na terenie Uniwersytetu i ostatecznie odnaleziona w toalecie. Fakt ten wywołał u wielu pracowników uczelni (nie tylko członków naszego związku) oburzenie i zniesmaczenie. Ponieważ zachowanie takie mogło nosić znamiona opisanego w kodeksie karnym (art. 261) znieważenia miejsca publicznego urządzonego w celu upamiętnienia zdarzenia historycznego, postanowiliśmy niezwłocznie zgłosić ten fakt Pracodawcy (e-mail z 22.09.2021 r.) i wystąpić z prośbą o zabezpieczenie monitoringu (e-mail z 24.09.2021 r.). Władze uczelni jednak zignorowały naszą prośbę i nie wszczęły postępowania wyjaśniającego, którego celem miało być ustalenie sprawców tego bulwersującego czynu. Dlatego w dn. 25.09.2021 r. zmuszeni zostaliśmy zdarzenie to zgłosić na policję. Z informacji otrzymanych z Prokuratury wiemy, że policja wystąpiła do Pracodawcy o zabezpieczenie monitoringu, który jednak odmówił wykonania polecenia twierdząc, że nagranie zostało zniszczone. W międzyczasie - na podstawie rozmowy ze świadkami zdarzenia - udało nam się ustalić, że sprawcą tego skandalicznego czynu jest osoba ze ścisłego grona osób zarządzających uczelnią. Dlatego mamy powody sądzić, że zignorowanie przez Pracodawcę naszych prośb może mieć na celu chęć ukrycia tożsamości sprawcy. Aby wykluczyć te podejrzenia domagamy się wszczęcia przez Pracodawcę postępowania wyjaśniającego, którego celem będzie wykrycie sprawcy tego bulwersującego społeczność akademicką zachowania. Z uwagi na dużą szkodliwość społeczną czynu (tj. zabór cudzego mienia i znieważenie miejsca pamięci), jak również jej medialny rozgłos, uważamy za konieczne dogłębne wyjaśnienie całej sprawy, która - naszym zdaniem - ma kluczowe znaczenia dla wiarygodności Pracodawcy i poczucia bezpieczeństwa pracy w Uniwersytecie.

Postulat nr 7

Powołanie komisji z reprezentantami wszystkich związków zawodowych, która zajmie się opracowaniem klarownej i sprawiedliwej procedury przechodzenia na emeryturę osób osiągniętych wiek emerytalny (wyplata świadczeń przedemerytalnych wszystkim osobom, które zostały tego pozbawione w wyniku zwolnień z pracy).

Strona pracodawcy:

Odnośnie ochrony przedemerytalnej Pracodawca twierdzi, że postępuje zgodnie z prawem szanując obowiązujące w tym zakresie regulacje – co do tej pory nigdy nie było względem Uniwersytetu kwestionowane i po raz kolejny zwraca uwagę, że podważanie tego niezgodnych z prawdą informacji może naruszać dobre imię pracodawcy.

Strona związkowa:

W Uniwersytecie Pedagogicznym nie obowiązują jasne i jednakowe dla wszystkich pracowników procedury przechodzenia na emeryturę. Nie wszyscy przechodzący na emeryturę pracownicy mogą skorzystać z gwarantowanego im regulaminem pracy UPK dodatku do pensji, który przysługuje przez rok przed przejściem na emeryturę, jednak tylko tym, którzy z wyprzedzeniem deklarują chęć rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Pozbawieni go są natomiast pracownicy, których zmusza się do przejścia na emeryturę w związku z przeprowadzaniem aktualnie procesem restrukturyzacji. W naszej ocenie restrukturyzacja jest jednak jedynie pretekstem do pozbywania się pracowników w wieku emerytalnym, co - naszym zdaniem - może mieć znamiona dyskryminacji ze względu na wiek. Dodatkowo chcemy podkreślić, że praktykowane w Uniwersytecie zmuszanie pracowników do przejścia na emeryturę ma charakter wybiórczy i uznaniowy. Jednych po osiągnięciu wieku emerytalnego zmusza się do przejścia na emeryturę, podczas gdy innych - pozostawia lub zatrudnia się nowe osoby w wieku emerytalnym. Poważne zastrzeżenia budzi także forma komunikowania pracownikom konieczności przejścia na emeryturę, którym się często daje do zrozumienia, że stanowią obciążenie finansowe dla uczelni lub są niepotrzebni. Świadczenie twierdzą, że kierownik Działu Spraw Pracowniczych pozwala sobie czasem na kierowanie pod adresem osób w wieku emerytalnym niestosownych komentarzy dotyczących konieczności się ich pozbycia. Takie traktowanie ich przez pracodawcę urąga godności pracowników i wywiera negatywny wpływ na stosunki społeczne panujące w zakładzie pracy.

Postulat nr 8

Przeprowadzenie oceny pracowników w jednolity sposób w całej uczelni według ustalonych odpowiednio wcześniej (zgodnie z prawem) i dostępnych pracownikom kryteriów, celem uniknięcia samowoli przełożonych w stosowaniu arbitralnych kryteriów oceny dorobku, jak to się dzieje np. na Wydziale Pedagogiki i Psychologii.

Strona pracodawcy:

Ocena pracowników w uczelni prowadzona jest zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie procedurami, a każdy pracownik, w tym nauczyciel akademicki, który nie zgadza się z dokonaną oceną, może ją kwestionować w trybie przewidzianym przez ww. regulacje, które są powszechnie dostępne.

Strona związkowa:

Sposób przeprowadzenia oceny pracowniczej w UPK pozostawia wiele do życzenia nie tylko z uwagi na brak jasnych i mierzalnych kryteriów, ale przede wszystkim na subiektywne i uznaniowe ich stosowanie przez przełożonych. Dowodem na to była sytuacja, jaka miała miejsce na przełomie października i listopada 2021 r. na Wydziale Pedagogiki i Psychologii, gdzie kilkadziesiąt osób zostało negatywnie ocenionych przez Przewodniczącą Dyscypliny Pedagogika i kierowników jednostek badawczo-dydaktycznych. Analiza tych przypadków pokazała wiele błędów popełnionych przez osoby dokonujące oceny pracowniczej, które polegały nie tylko na niezgodnej z prawem interpretacji przepisów, ale także ich arbitralnym i wybiórczym stosowaniu. Ta uznaniowość w podejściu do oceny wywołała oburzenie wśród pracowników Wydziału, którzy domagali się stosowania jednakowych dla wszystkich pracowników uniwersytetu kryteriów. Nikłe zaangażowanie Pracodawcy w rozwiązanie tego problemu w naszej ocenie świadczyć może o tym, że błędy w przeprowadzaniu oceny pracowniczej mogły być mu na rękę, ponieważ dawały możliwość szybszego pozbycia się części niewygodnych pracowników. Dlatego uważamy, że konieczne jest wprowadzenie rozwiązań, które zapobiegą w przyszłości tego typu sytuacjom. Czekamy na zaproszenie Pracodawcy do konsultacji nowych kryteriów oceny pracowniczej, które powinny obowiązywać od 2022 r.

Postulat nr 9

Wprowadzenie bezwzględnego obowiązku konsultowania zwolnień pracowników z Dyrektorami Instytutów/Kierownikami Jednostek Uczelnianych oraz zasięgnięcia wiążących

opinii Rad Instytutów i Rad Dyscyplin/ Pełnomocników ds. Dyscypliny, a w przypadku pracowników administracyjnych – zasięgania wiążącej opinii bezpośrednich przełożonych

Strona pracodawcy:

Decyzje kadrowe podejmowane przez Pracodawcę, mogą być kwestionowane przed organami do tego uprawnionymi i wyłącznie przez podmioty, które mogą to czynić – nie jest do tego uprawniony inny pracownik, który nie zna ani sytuacji, ani podstaw podejmowanych przez Pracodawcę decyzji, jak również nie dysponuje jakimkolwiek tytułem do działania w interesie tego pracownika. Publiczne kwestionowanie decyzji pracodawcy przez pracownika, zwłaszcza w oparciu o nieprawdziwe informacje, stanowi wyraz rażącej nielojalności pracownika względem pracodawcy oraz naraża pracodawcę na szkodę.

Strona związkowa:

W naszej opinii zdecydowana większość zwolnień pracowników ma charakter tzw. cichych zwolnień, które są realizowane bez jawnej lub w ogóle konsultacji z bezpośrednimi przełożonymi pracownika, tj. dyrektorami jednostek badawczo-dydaktycznych i kierownikami jednostek administracyjnych, co destabilizuje pracę uczelni. W naszej ocenie jest to celowe działanie Pracodawcy, chcącego uniknąć statutowego obowiązku zasięgania opinii Rad Dyscyplin, co jest wymagane w przypadku zwalniania z pracy nauczycieli akademickich na wniosek dyrektorów. Aby w przyszłości wykluczyć takie zachowanie Pracodawcy, które - w naszym rozumieniu ma znamiona obchodzenia prawa - uważamy za konieczne wprowadzenie bezwzględnego obowiązku konsultowania zwolnień pracowników z Dyrektorami Instytutów/Kierownikami Jednostek Uczelnianych oraz zasięgnięcia wiążących opinii Rad Instytutów i Rad Dyscyplin/Pełnomocników ds. Dyscypliny, a w przypadku pracowników administracyjnych – zasięgania wiążącej opinii bezpośrednich przełożonych. Warto zaznaczyć, że na problem braku opiniowania zwolnień nauczycieli akademickich przez Rady Dyscyplin zwróciła uwagę Państwowa Inspekcja Pracy podczas pierwszej kontroli w UPK, która miała miejsce w okresie od maja do sierpnia 2021 r. W jednym z wystąpień pokontrolnych wskazała na konieczność wprowadzenia odpowiednich i jednakowych dla wszystkich grup zawodowych pracowników UPK regulacji w tym względzie, ponieważ aktualne zapisy statutowe są nieprecyzyjne i dyskryminują pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak również tych nauczycieli akademickich, którzy nie mają swoich Rad Dyscyplin.

Postulat nr 10

Przywrócenia w poczet członków Rady Uczelni prof. Grzegorza Przebindy, a w poczet członków Senatu – prof. Tomasza Rachwała

Strona pracodawcy:

Pracodawca twierdzi, że przedstawione przez KM OZZ “Inicjatywa Pracownicza” postulaty dotyczą przede wszystkim indywidualnych żądań pracowniczych, które mogą być rozstrzygnięte w postępowaniu przed właściwymi organami lub są już nawet rozstrzygnięte na drodze sądowej – tak jest w zakresie bezpodstawnego żądania przywrócenia do Rady Uczelni prof. dr hab. Grzegorza Przebindy, w sytuacji, kiedy Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie postanowieniem z dnia 6 listopada 2021 r., sygn. akt III SA/Kr 1061/21. odrzucił skargę ww. byłego członka Rady Uczelni III SA/Kr 1061/21 na Komunikat Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie z dnia 29 maja 2021 r., nr R.K. 0211.13.2021 w przedmiocie wygaśnięcia członkostwa w Radzie Uczelni. Odnośnie przywrócenie w poczet członków Rady Uczelni prof. dr hab. Grzegorza Przebindy, wskazuję, iż sprawa ta została rozstrzygnięta przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie poprzez odrzucenie skargi ww. osoby, trudno zatem, aby państwa związek miał jakiegokolwiek podstawy do kwestionowania ww. orzeczenia sądu. Z kolei odnośnie dr. hab. Tomasza Rachwała, prof. UP – wygaszenie mandatu zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Strona związkowa:

W piśmie z dn. 8 listopada 2021 r., skierowanym do Kanclerza UPK przypomnieliśmy, że Sąd Administracyjny nie mógł rozpoznać sprawy wygaszenia członkostwa w Radzie Uczelni prof. Grzegorzowi Przebindzie z powodu braku formalnej decyzji administracyjnej podjętej przez uprawnione do tego osoby lub organy, tj. Ministra Edukacji i Nauki. To zaniechanie ze strony MEiN stało się powodem odwołania prof. Przebindy do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, gdzie sprawa jest aktualnie rozpoznawana.

Zgoła inaczej wygląda sytuacja wygaszenia mandatu senatorskiego prof. Tomaszowi Rachwałowi. Mamy wątpliwości, czy jego mandat został właściwie wygaszony, dot. to zarówno formy, jak i osoby, która tego dokonała. Należy podkreślić, że nasze zastrzeżenia dotyczące sposobu wygaszenia mandatu senatorskiego prof. Rachwałowi podziela także Uczelniana Komisja Wyborcza, która kilka tygodni temu zwróciła się o wykładnię prawną w tej sprawie do radcy prawnego uczelni. Stąd uważamy, że do czasu rozstrzygnięcia tej sprawy prof. Rachwał powinien brać udział w obradach Senatu, a tymczasem Pracodawca odmawia mu tego prawa. Należy wskazać, że sytuacja taka rodzi poważne problemy dotyczące możliwości podważania wszelkich uchwał Senatu, które zapadły

z udziałem lub bez senatora Rachwała. A podważenie ich będzie z kolei rodzić negatywne konsekwencje dla całej społeczności akademickiej, ponieważ Senat odpowiada za funkcjonowanie całej uczelni. Dlatego w naszej ocenie postulat ten nie ma w istocie charakteru indywidualnych żądań pracowniczych, lecz dotyczy spraw organizacji działalności całej uczelni i, pośrednio, warunków pracy i płacy oraz gwarancji praworządnego traktowania pracowników.

Postulat nr 11

Przeprowadzenie restrukturyzacji instytutów w porozumieniu z dyrekcjami przy akceptacji Rad Instytutów

Strona pracodawcy:

Pracodawca wskazuje, że odnośnie restrukturyzacji instytutów w porozumieniu z dyrekcją i przy akceptacji rad Instytutów. Uniwersytet cały czas jest w trakcie realizacji planu restrukturyzacyjnego i reformy Uczelni, co odbywa się przy współdziałaniu z władzami instytutów. Restrukturyzacja jest przeprowadzana zgodnie z zamierzonym planem.

Strona związkowa:

Plan restrukturyzacyjny Uniwersytetu nie został przedstawiony społeczności akademickiej, nie został również zaakceptowany przez żadne znane nam ciało kolegialne uniwersytetu. Szczątkowe informacje na temat zamierzeń Pracodawcy w tym względzie, które do nas docierają, są sprzeczne ze sobą i niekonkretne. Dlatego w naszej ocenie działania restrukturyzacyjne przybrały charakter chaotyczny i destabilizujący pracę uczelni. Szczegółowo problem ten opisaliśmy w piśmie z 21.01.2022 r., które zostało skierowane do Pracodawcy, członków Senatu i Rady Uczelni (Załącznik 10). Dodatkowo uważamy, że przeprowadzane aktualnie przekształcanie lub likwidacja poszczególnych działów administracji i jednostek badawczo-dydaktycznych wykorzystywane jest przez Pracodawcę jako pretekst i uzasadnienie do przesunięć na inne stanowiska lub zwolnień z pracy niewygodnych osób. Dowodem na tą jest zamiar rozwiązania stosunku pracy z 13 nauczycielami akademickimi (w tym 9 profesorom), który został przekazane związkom zawodowym w dn. 21.02.2022 r. Uważamy, że pozbycie się tak młodych, cennych i ze znaczącymi osiągnięciami naukowymi pracowników negatywnie odbije się na jakości kształcenia i poziomie badań naukowych w Uniwersytecie. W wyniku tych zwolnień szczególnie straci pedagogika specjalna, ponieważ 5 spośród wytypowanych pracowników (w tym trzech profesorów) reprezentuje tę właśnie subdyscyplinę naukową. Po rozwiązaniu stosunku pracy z tymi pracownikami w Instytucie pozostanie tylko dwóch profesorów posiadających tę specjalizację, co bez wątpienia osłabi pozycję

pedagogiki specjalnej. Należy podkreślić, że problem ten został zgłoszony Pracodawcy przez nasz związek w dn. 10.02.2022 r. (Załącznik nr 11). Pismo nasze, jak i podobne w tonie napisane przez byłych pracowników Instytutu Pedagogiki Specjalnej niestety również zostało zignorowane przez Władze Uczelni. Warto podkreślić, że Pracodawca nie zareagował także na apel Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk w obronie Instytutu Pedagogiki Specjalnej (<https://knped.pan.pl/>). Zignorował także Petycję w obronie tożsamości pedagogiki specjalnej w Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie, którą podpisało ponad 800 osób. Tego typu zachowanie odbieramy jako ignorowanie głosu społeczności akademickiej w Polsce. Stąd trudno jest nam zaakceptować takie działania, a tym bardziej dostrzec w nich jakiegokolwiek pozytywne efekty przeprowadzanych zmiany w strukturze uczelni. W naszej ocenie powstałe w ten sposób (tj. poprzez redukcję etatów) oszczędności są wątpliwe, ponieważ odbijają się one negatywnie na jakości i organizacji pracy. Dodatkowo wciąż niejasny pozostaje kierunek działań restrukturyzacyjnych i ich wpływ na profil Uniwersytetu Pedagogicznego po zakończeniu restrukturyzacji. Dowodem tego są choćby ostatnie (styczeń 2022) przekształcenia struktury Wydziału Pedagogiki i Psychologii oraz Wydziału Nauk Społecznych, na którym zmieniono nazwy większości instytutów i katedr. Niektóre z nich zlikwidowano przenosząc pracowników (często wbrew woli i pod przymusem) do innych jednostek badawczo-dydaktycznych, katedr i zespołów naukowych. Są to działania niszczące dorobek długoletnich wysiłków zespołów badawczych. Nie znajduje to żadnego przekonującego uzasadnienia merytorycznego. Należy podkreślić, że przeprowadzone na tych wydziałach działania restrukturyzacyjne dokonane zostały bez konsultacji z Radami Instytutów, co oburzyło pracowników. Uważamy, że tak ważne decyzje, wpływające na kształt instytutów, bezwzględnie powinny być poddane opiniowaniu Rad Instytutów, które, zgodnie ze statutem UP, mają za zadanie uchwalenie strategii rozwoju instytutu i ogólnych kierunków jego działalności (§ 45 ust. 1 statutu UP).

Postulat nr 12

Wyznaczenie terminu cyklicznych otwartych spotkań Władz Uczelni ze Społecznością Akademicką (co najmniej raz na dwa miesiące) zgodnie z wcześniejszymi deklaracjami Rektora.

Strona pracodawcy:

Spotkania z władzami Uczelni odbywają się systematycznie, w tym spotkania z kierownictwem Uczelni.

Strona związkowa:

Władze UPK spotykają się jedynie z kierownictwem uczelni. Konsekwentnie odmawiają natomiast spotkań w szerszym gronie. Dlatego nie jest prawdą, by spotkania władz uczelni ze społecznością akademicką odbywały się systematycznie. Dotychczas jedyne miało miejsce 27 kwietnia 2021 roku. Pomimo zapewnień rektora Piotra Borka, że takie spotkania będą się odbywały cyklicznie, jak również zaleceń Rady Uczelni zawartych w jej uchwałach, Pracodawca nie zorganizował już żadnego innego. Podkreślamy, że taka postawa stoi w rażącej sprzeczności z przedwyborczymi deklaracjami rektora.

Postulat nr 13

Upublicznienie wszystkich dokumentów związanych z restrukturyzacją i przeprowadzenia otwartej dyskusji nad jej kierunkami, a także powołania zespołu ds. restrukturyzacji z udziałem przedstawicieli całej Społeczności Akademickiej, w tym przedstawicieli wszystkich związków zawodowych

Strona pracodawcy:

Restrukturyzacja jest przeprowadzana zgodnie z zamierzonym planem.

Strona związkowa:

Zasady przeprowadzanej od 2020 roku restrukturyzacji są nieznane, nie przedstawiono jej celów operacyjnych, oszacowania ryzyk z nią związanych, harmonogramu wdrażania środków restrukturyzacyjnych oraz ostatecznego terminu wdrożenia planu restrukturyzacyjnego. Pracodawca (również za pośrednictwem mediów) przekazuje sprzeczne informacje dotyczące terminu zakończenia procesu zwolnień. Co ważne, wbrew twierdzeniom kanclerza, żadne ciało kolegialne nie zatwierdziło planu restrukturyzacji - Pracodawca nie przedstawił żadnego dokumentu czy też protokołu, potwierdzającego fakt jego przyjęcia. Opracowana przez kanclerza "tabela etatyzacyjna" (wskazanie liczby etatów w poszczególnych działach administracyjnych uczelni) zatwierdzona przez prorektorów w grudniu 2020 roku nie przewidywała drastycznych zmian w strukturze uczelni i zwolnień pracowników w takim wymiarze, jaki teraz obserwujemy. Z kolei powoływanie się kanclerza na dokument pn. "Zasady optymalizacji finansów uczelni od 2021 roku" (zarządzenie rektora Nr R.Z.0211.24.2021) jest niezasadne, bowiem jest to zarządzenie regulujące zasady decentralizacji finansów uczelni i w żadnej mierze nie odnosi się on do zmian w strukturze uczelni, likwidacji czy łączenia działów, powoływania innych, a tym bardziej zwalniania pracowników i zatrudniania w ich miejsce innych.

Duże zastrzeżenia mamy też wobec form przeprowadzania tej chaotycznej i "spontanicznej" restrukturyzacji. Pracownicy w większości przypadków dowiadują się o zwolnieniu z informacji przekazywanych przez związki zawodowe. Jako powody zwolnień przedstawiane są mało konkretne przyczyny, a kryteria wyboru pracowników do zwolnień są aktualnie przedmiotem kontroli PIP. W efekcie mamy do czynienia z rosnącą atmosferą strachu i niszczeniem wspólnoty akademickiej. Na koniec należy dodać, że taki dokument jak plan restrukturyzacji powinien być skonsultowany ze związkami zawodowymi (wszystkimi) i na ich żądanie - udostępniony. Pomimo tego, że składaliśmy taki wniosek do pracodawcy kilkakrotnie - dokument ten nie został nam udostępniony, co daje asumpt do sformułowania wniosku, że planu takiego nie ma.

Postulat nr 14

Zaprzestanie zwolnień dyscyplinarnych pracowników bez przeprowadzenia rzetelnego postępowania wyjaśniającego z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

Strona pracodawcy:

Pracodawca twierdzi, że odnośnie zwolnień dyscyplinarnych pracowników, decyzje kadrowe w każdej sprawie są każdorazowo podejmowane indywidualnie i po rozważeniu wszelkich okoliczności danej sprawy. Zwolnienia dyscyplinarne są podejmowane w najbardziej rażących sytuacjach, zwłaszcza kiedy pracodawca na skutek nieprawidłowego zachowania pracownika jest narażony na szkodę lub działanie pracownika, który wprost wywołuje taką szkodę. Pracodawca ze względu na ochronę danych osobowych, a także ochronę dóbr osobistych pracownika nie może komentować przyczyn i przesłanek zwolnienia danego pracownika.

Strona związkowa:

W naszej ocenie zwolnienia dyscyplinarne są wykorzystywane przez pracodawcę jako narzędzie do pozbycia się niewygodnych pracowników i w konsekwencji do zastraszania pozostałych. Często opierają się one na bardzo wątplych podstawach prawnych i niepotwierdzonych, a nawet mijających się z prawdą zarzutach. Pretekstem do zwolnienia dyscyplinarnego z pracy są często drobne przewinienia, co pokazuje niewspółmierność zastosowanej kary do rangi popełnionego czynu. Odbývają się one bez przeprowadzenia rzetelnych postępowań wyjaśniających i - w przypadku nauczycieli akademickich - z pominięciem przewidzianych ustawą o szkolnictwie wyższym i nauce postępowań dyscyplinarnych. W naszej ocenie tryb zwolnienia z pracy na podstawie art. 52 kp jest nadużywany przez pracodawcę. Dlatego koniecznym jest zaprzestanie zwolnień dyscyplinarnych

pracowników bez przeprowadzenia rzetelnego postępowania wyjaśniającego z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

Nadmienić należy, że wobec pracowników stosowany jest mechanizm wymuszania złożenia wypowiedzenia z pracy, polegający na pisemnym lub ustnym przekazywaniu informacji o zwolnieniu w trybie dyscyplinarnym - i ewentualnym odstąpieniu od niego, w przypadku podpisania rezygnacji z pracy. Ta procedura stała się przedmiotem dochodzenia prowadzonego przez policję.

Uzgodnienia końcowe:

Strony zgodnie oświadczają, iż niniejszy protokół stanowi zakończenie fazy rokowań w ramach trwającego sporu zbiorowego oraz zgadzają się na rozpoczęcie mediacji.

Strona związkowa:

Pracodawca:

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

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

Załączniki:

- Załącznik 1 – Wystąpienie KM OZZ IP z dn. 29.10.2021 r. wszczynające spór zbiorowy
- Załącznik 2 – Pismo KM OZZ IP z dn. 2.11.2022 r. z listą zaktualizowanych żądań
- Załącznik 3 – Prośba KM OZZ IP z dn. 8.11.2021 r. do Rektora z prośbą o rozpoczęcie rokowań
- Załącznik 4 – Ponaglenie KM OZZ IP z dn. 15.11.2022 r. do Rektora z prośbą o podjęcie rokowań
- Załącznik 5 – Pismo Kanclerza do KM OZZ IP z dn. 6.12.2021 kwestionujące spór zbiorowy
- Załącznik 6 – Odpowiedź KM OZZ IP z dn. 17.12.2021 na pismo Kanclerza z dn. 6.12.2021
- Załącznik 7 – Pismo Kanclerza do MRiPS z dn. 7.02.2022 r. kwestionujące spór zbiorowy
- Załącznik 8 - Wniosek KM OZZ IP z dn. 28.10.2021 r. o ukaranie kanclerza dra K. Wąsowicza
- Załącznik 9 - Wniosek KM OZZ IP z dn. 10.11.2021 r. o ukaranie J. W. Fróga za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych
- Załącznik 10 - Pismo KM OZZ IP z 21.01.2022 r. do Władz UP na temat procesu restrukturyzacji.
- Załącznik 11 - Pismo KM OZZ IP przy UPK z dn. 10.02.2022 r. do Rektora ws. przekształcenia IPS
- Załącznik 12 – Potwierdzenie wysłania do Pracodawcy w dn. 25.02.2022 r. prośby o podpisanie protokołu rozbieżności