



JM Rektor
prof. dr hab. inż. Marek Tukiendorf
Politechnika Opolska
w miejscu

WYSTĄPIENIE - ZGŁOSZENIU SPORU

Szanowny Panie Rektorze,

Działając na podstawie USTAWY z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730) Rozdział 2 Rokowania Art. 7 ust. 1 i 2 w związku z Art. 1 i 2, Związek Zawodowy Pracowników Politechniki Opolskiej poniżej określa przedmiot żądań objętych sporem:

- 1) zastąpienie **do dnia 01.10.2018r.** wobec pracowników zatrudnionych w Politechnice Opolskiej wg umów o pracę lub mianowania na czas określony, których łączny czas przepracowany w Politechnice Opolskiej będzie przekraczał na dzień 30.09.2018r. 33 (słownie: trzydzieści trzy) miesiące, a w przypadku nauczyciela akademickiego, który ma zawartą pierwszą umowę o pracę z Politechniką Opolską 4 lat, **zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę lub mianowania na czas nieokreślony,**
- 2) wniesienie pod obrady Senatu Politechniki Opolskiej najpóźniej **do 14 września 2018 r.**, propozycji zmian od 1 października 2018 r. w zakresie § 80 Statutu Politechniki Opolskiej w taki sposób, by **okres zatrudnienia na stanowisku asystenta oraz adiunkta nie był ograniczony do 8 lat w przypadku nieuzyskania awansu naukowego** (odpowiednio stopnia naukowego doktora oraz doktora habilitowanego) oraz by **nie istniało ograniczenie przedłużenia umowy o pracę z osobą zatrudnioną na stanowisku adiunkta przed 01.10.2013r. na czas do 30.09.2021r.**

UZASADNIENIE

22 lutego 2016 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy (Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie kodeksu pracy Dz. U. 2015 poz. 1220), która poprzez art. 25¹ § 1 ogranicza możliwość zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony do 33 miesięcy. Ponadto należy zaznaczyć, iż na podstawie 25¹ § 3, jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1 jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Okres ten w przypadku osób już zatrudnionych w dniu wejścia w życie przedmiotowej nowelizacji Kodeksu pracy jest liczony od dnia wejścia jej w życie, tj. od 22.02.2016 r. Zatem 22 listopada 2018r. wszyscy pracownicy Politechniki Opolskiej zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, z mocy prawa uzyskają przekształcenie umów na czas nieokreślony.

Należy podkreślić, że już dziś zmiana umowy z czasu określonego na czas nieokreślony w związku z nowelizacją i ujednoczeniem czasu okresu wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony, nie rodzi dla Uczelni żadnych skutków finansowych.

W tym kontekście brak umowy o pracę na czas nieokreślony u pracownika, który niejednokrotnie pracuje na Politechnice Opolskiej kilkanaście lat, powoduje brak stabilności zatrudnienia, a tym samym może powodować u pracowników mniejsze przywiązanie do pracodawcy, poczucie pokrzywdzenia w stosunku do innych grup pracowniczych zatrudnionych na Uczelni, którzy mogą i posiadają umowy o pracę na czas nieokreślony (co już samo w sobie może naruszać zapisy Art. 11³ oraz Art. 18^{3a} KP – dyskryminacja oraz brak równego traktowania w zatrudnieniu), działanie pod wpływem stresu, obawy o swój byt materialny (np. trudności z uzyskaniem kredytu bankowego czy brakiem dostępu do ZFŚS naszej uczelni).

Jednocześnie Rektor Politechniki Opolskiej posiada możliwość kontroli wewnętrznej w zakresie jakości pracy pracowników naukowych i dydaktycznych poprzez narzędzia okresowej oceny pracownika, która pozwala ocenić zaangażowanie, sumienność i efekty pracy poszczególnych pracowników. Następnie na podstawie Art. 124 ust. 2 USTAWY z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Rektor w przypadku dwóch kolejnych ocen negatywnych rozwiązuje z takim pracownikiem umowę o pracę. Stąd też, jeżeli istnieje rzeczywisty powód do rozwiązania umowy o pracę bez znaczenia pozostaje, na jaki czas została ona zawarta.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że Umowa o pracę na czas nieokreślony, buduje większe zaufanie do uczciwego pracodawcy, który oczekuje od swoich pracowników uczciwej i efektywnej pracy, a nie jak w przypadku okresowej umowy o pracę, pracy pod wpływem strachu i frustracji, która na pewno nie przełoży się na identyczną - wysoką jakość świadczonych usług, która miałaby miejsce w przypadku stabilnego zatrudnienia. Tym samym Politechnika Opolska jedynie zyska dzięki przeorientowaniu się na działania na rzecz pracowników - naukowców, którzy tworzą klimat Uczelni, są jej wizytówką i siłą napędową. Szacunek pracowników naukowych, silne ich utożsamianie się z marką Uczelni przy jej reprezentacji na zewnątrz (np. podczas konferencji naukowych) są w obecnej rzeczywistości wartością nadrzędną, która przysparzać będzie więcej korzyści Uczelni, niż "potencjalnych strat" związanych z zagwarantowaniem stabilności zatrudnienia. Powyższe zrozumie każdy Profesor, który był kiedyś młodym pracownikiem naukowym, i który prawdopodobnie też był w podobnej sytuacji oraz miał podobne cele i Uczelnię, z którą się utożsamiał.

Chcemy również zauważyć, że obecny system zawierania umów z pracownikami naukowo-dydaktycznymi na Politechnice Opolskiej jest niespójny z zaleceniami Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w zakresie zapewnienia młodym pracownikom nauki możliwości rozwoju naukowego i stabilnych warunków zatrudnienia oraz uznania kompetencji pracowników naukowych ze stopniem doktora. W tym miejscu, powołując się na pismo Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 24 lipca 2015 r. (DSW.ZNU.6031.170.2015.1.EKR) chcemy nadmienić, że art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym określa jedynie maksymalny czas zatrudnienia na danym stanowisku: asystenta i adiunkta, w sytuacji, gdy osoby te nie spełniają wymogu posiadania odpowiedniego stopnia naukowego. To czasowe ograniczenie zatrudnienia na stanowisku nie wskazuje natomiast na konieczność zawierania z pracownikiem wyłącznie umowy (umów) na czas określony o łącznym czasie trwania 8 lat. *„Powołany przepis nie stanowi bowiem przeszkody do zatrudnienia na wspomnianych stanowiskach osób nie posiadających wymaganych stopni naukowych na podstawie umowy na czas nieokreślony”*. Omawiana regulacja prawna nie reguluje czasookresu umów o pracę, lecz maksymalny - ośmioletniego czasu pracy na pozyskanie przez pracownika stopnia naukowego. Nadmienić należy, iż termin ośmiu lat rozpoczął swój bieg z dniem wejścia przepisu w życie. Przyjmując regułę wynikającą z art. 18 § 1 kodeksu pracy, do powyższego okresu nie wlicza się okresów poprzedniego zatrudnienia (przed 1.10.2013 r.) na stanowisku asystenta czy adiunkta. Przedmiotowy art. 18 § 1 kodeksu pracy stwierdza mianowicie, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej

korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Ponadto art. 18 § 2 w sposób jednoznaczny wskazuje wykładnię do stosowania znowelizowanej ustawy o szkolnictwie wyższym, stwierdzając, iż postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Tym samym działanie pracodawcy wliczające okres wcześniejszego zatrudnienia pracownika do przedmiotowego 8-letniego stażu pracy bądź zawierania okresowych umów o pracę może stać w całkowitej sprzeczności z obowiązującym systemem prawnym i może jednocześnie naruszać podstawowe prawa pracownicze. Powyższe znajduje uzasadnienie w stanowisku Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego stwierdzającego wprost, iż: ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym jest pragmatyką pracowniczą, bowiem w sposób odmienny, niż stanowią to przepisy ogólnie obowiązujące, normuje szereg kwestii związanych ze stosunkiem pracy nauczycieli akademickich. Nie jest to jednak regulacja wyczerpująca, na co wskazał sam ustawodawca, w art. 136 ust. 1 odsyłając do stosowania przepisów Kodeksu pracy w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie (Komunikat Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17.02.2016 roku w sprawie stosowania art. 25¹ Kodeksu Pracy (<http://www.nauka.gov.pl/komunikaty/komunikat-w-sprawie-stosowania-art-25-kodeksu-pracy.html>)).

Wnioskując o zmianę zasad zatrudnienia chcielibyśmy powołać się również na pismo z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego DIR.ZSW.176.2.2015 z 20 maja 2015 roku, w którym wskazano: *„Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego kierując się potrzebą zapewnienia studentom kształcenia na możliwie najwyższym poziomie stoi na stanowisku, że co do zasady stosunek pracy z nauczycielem akademickim powinien być zawierany na czas nieokreślony, a krótsze umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne – wyłącznie w przypadkach, gdy wymiar powierzanych zadań nie uzasadnia zatrudnienia na czas nieokreślony ...”*. Podobne stanowisko przedstawia Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie DPR.4102.337.2015.BL z 8 maja 2015 roku, wskazuje ono, że: *„Ze względu na to, że przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym nie przewidują szczególnych zasad w zakresie limitowania umów o pracę na czas określony, oraz okresu wypowiedzenia tych umów, znowelizowane przepisy Kodeksu pracy będą miały zastosowanie także do nauczycieli akademickich, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony.”* Potwierdzenie powyższego stanowiska znajduje się także w piśmie z 02.09.2014 r. MNiSW Departamentu Legislacyjno –Prawnego do Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” UW, w którym przytoczono wyczerpujące i trafne wyjaśnienie prof. W. Sanetera w powyższym zakresie z Komentarza do ustawy (WKP,2013). Autor pisze tam między innymi:

...” należy dojść do wniosku, że od 1 października 2013r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 powinny być liczone na nowo, tj. że nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta, które przypadają przed tą datą”...

W tym względzie dotychczasowe zwolnienia dokonywane przez Rektora Politechniki Opolskiej na podstawie § 80 Statutu Politechniki Opolskiej zostały przez Sądy Pracy podważone (pracownik został przywrócony do pracy) wyrok Sądu Okręgowego w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 listopada 2016 r. Sygn. akt V Pa 117/16. Tożsame stanowisko w przedmiotowej sprawie zajął także Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 12 stycznia 2016 r. Sygn. akt II PK 195/15. Zatem już choćby z tego względu należy zmienić zapisy § 80 Statutu Politechniki Opolskiej.

Dodatkowo, fakt wejścia w życie z dniem 1 października 2018 r. USTAWY z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w którym tworzy się równorzędną ścieżkę kariery dla wybitnych dydaktyków którzy, aby realizować swój awans zawodowy do szczebla stanowiska profesora uczelni, nie będą musieli posiadać habilitacji, nie tylko całkowicie podważa sens obecnych zapisów § 80 Statutu Politechniki Opolskiej wraz z zawartymi tam wymaganiami i czasookresami, ale wręcz czyni je niezgodnymi z zapisami wspomnianej Ustawy (Art. 116 ust. 2 oraz ust. 4 pkt. 1 i 2).

Zważywszy na powyżej wymienione argumenty, zwracamy się z bardzo uprzejmą prośbą o pozytywne ustosunkowanie się do naszych żądań objętych niniejszym sporem. Jednocześnie na podstawie Art. 7 ust. 1. OKREŚLAMY TERMIN NA UWZGLĘDNIENIE NASZYCH ŻĄDAŃ: w zakresie zmiany czasu trwania umowy z czasu określonego na czas nieokreślony na 30.09.2018 r., natomiast w zakresie wniesienia propozycji zmian w Statucie Politechniki Opolskiej dotyczących § 80 do 14.09.2018 r.

Z poważaniem

Przewodniczący ZZPPO



prof. dr hab. inż. Paweł Frącz

Do wiadomości:

1. Związki Zawodowe działające na Politechnice Opolskiej
2. Członkowie społeczności akademickiej Uczelni