

**Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność”  
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**



ul. Piastów 48, p. 431  
71-311 Szczecin  
e-mail: [solidarnosc@zut.edu.pl](mailto:solidarnosc@zut.edu.pl)  
tel./fax (091) 449 4290

---

Szczecin, dnia 14.07.2015 r.

**Koleżanki i koledzy związkowcy  
Pracownicy – sympatycy NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”**

Z satysfakcją informuję, że Sąd Rejonowy w Szczecinie rozpatrując pozew, jednego z kolegów adiunktów bez habilitacji, o przywrócenie do pracy z powodu bezprawnego zwolnienia z pracy (z mocy art. 120 Ustawy) i nie równego traktowania, rozstrzygnął na jego korzyść. Nasz związek śledził rozprawę.

Gratulujemy koledze korzystnego wyroku, determinacji w dochodzeniu swoich praw oraz wykazania władzom naszej Uczelni (w tym poszczególnym pracownikom w komórkach organizacyjnych) nie tylko ignorancji w interpretowaniu jasno sprecyzowanych przepisów prawnych, ale także rażących uchybień prawnych i proceduralnych w postępowaniu wobec jego osoby (co zostało wykazane w czasie procesu).

Jednak wspomniana satysfakcja dla naszego Związku zabarwiona jest pewną goryczą. Wynika ona z tego, że na wszystkie nieprawidłowości (prawne i formalne) KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT zwracała uwagę Władzom Uczelni, które mimo tego nadal nie uwzględniają ich w swoich postępowaniach wobec części adiunktów bez habilitacji.

Na spotkaniu z Władzami ZUT w dniu 18.05.2015 przedstawiono Panu Rektorowi opinie prawną prawnika Zarządu Regionu NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” Pomorza Zachodniego w sprawie jak i opinię z komentarza prawnego umieszonego w „Komentarz – Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym” opracowanego na potrzeby MNiSW przez zespół ekspertów pod redakcją prof. Waleriana Sanetry i prof. Marka Wierzbowskiego (opinia ta została przytoczona w sentencji w/w wyroku). Przytaczam zasadnicze wątki tych opinii:

**Z opinii prawnej NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”**

*....Zawarty w art. 120 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym maksymalny okres zatrudnienia 8 lat na stanowisku adiunkta bez habilitacji rozpoczyna bieg od wejścia w życie ustawy tzn. od 1.X.2013. Takie stanowisko zostało przyjęte przez sądy i doktrynę przede wszystkim w celu ochrony osób, z którymi na mocy nowelizacji ustawy byłaby konieczność rozwiązania umowy. W nowelizacji nie został przewidziany przepis okresowy, normujący sytuację wobec osób już zatrudnionych na tych stanowiskach. W związku z tym zasady stosowania przepisu zostały określone w judykaturze i doktrynie. **Przyjęto, że okres zatrudnienia osób zatrudnionych przed wejściem w życie nowelizacji liczy się od rozpoczęcia obowiązywania nowych przepisów.***

*Ustawa mówi jasno, iż okres 8 letni jest okresem maksymalnym. Zgodnie z zasadami prawa zapis statutu nie może być sprzeczny z ustawą. Jeśli zaś zachodzi sprzeczność wówczas przepis przewidziany w statucie nie obowiązuje. Oczywiście w sytuacji, gdy pracownik został zatrudniony na stanowisku adiunkta po wejściu w życie ustawy wówczas bieg terminu rozpoczyna się z momentem zatrudnienia....*

**Z opinii prawnej z Komentarza -UPSW :**

*Od 1 października 2013 r. art. 120 będzie obowiązywał w zmienionym brzmieniu. Zgodnie z nim okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów ustala statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat. Jeżeli statut uczelni będzie przewidywał dłuższy okres zatrudnienia niż wskazany wyżej, to w tym zakresie nie będzie obowiązywał. Powinność respektowania przez uczelnie ośmioletniego maksymalnego okresu zatrudnienia będzie istniała także wtedy, gdy statut uczelni w ogóle kwestii, o której mowa w art. 120, nie będzie regulował. Projekt nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym przewidywał wprowadzenie przepisu, w myśl którego okresy zatrudnienia przed dniem wejścia w życie ustawy (nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r.) na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku*

*adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 120 p.s.w. w brzmieniu nadanym mu przez ustawę nowelizującą. Ponadto przewidywano, że w przypadku gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż okres, o którym mowa w art. 120, osoby, o których mowa, mogłyby być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż przez 2 lata od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej. Zaprojektowany przepis nie znalazł się jednak w ustawie z dnia 18 marca 2011 r. Mając to na względzie, jak również to, że podobny przepis międzyczasowy wprowadzono w związku z ustanowieniem prawa o szkolnictwie wyższym (2005 r.), oraz to, że projektowano – w przypadku osób, które powinny być już zwolnione z pracy z uwagi na postanowienia art. 120 – wydłużenie okresu zatrudnienia o 2 lata, licząc od wejścia w życie noweli, oraz zmodyfikowanie zasad uzyskiwania stopni doktorskich, a także to, że statuty uczelni przewidują okresy dłuższe niż 8 lat, czyli korzystniejsze dla asystentów i adiunktów, należy dojść do wniosku, że od 1 października 2013 r. 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. Powinno to skłaniać niektóre uczelnie do zwalniania tych asystentów i adiunktów, którym do 1 października 2013 r. upłyne okres ustalony w statucie na podstawie art. 120, bo po tej dacie jego bieg rozpocznie się na nowo, z tym że w statucie uczelni maksymalny okres zatrudnienia może zostać ustalony poniżej 8 lat, zwłaszcza dla tych nauczycieli akademickich, którzy na wskazanych stanowiskach zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r.*

Obowiązujące przepisy prawne oraz wspomniany wyrok jasno precyzują zgodnie z literą prawa, że po 1.X.2013 roku okresy zatrudnienia wszystkich adiunktów muszą być **liczone na nowo**. Jakikolwiek inne działania były i są niezgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi. KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT w świetle powyższego nie może być obojętna na negatywne konsekwencje (psychikę, status rodziny, status materialny, status towarzyski itp.) dla poszczególnych adiunktów wobec, których stosowano nieprawne i nie formalne działania pozbawiające ich dotychczasowych warunków zatrudnienia, pewności pracy, zakłócenia rytmu badań naukowych, utraty zaufania do swoich przełożonych, gorszą pozycję koleżeńską w środowisku, poczucie niezasłużonej niższej wartości itp.

Ponadto na różnych gremiach oraz naszej stronie internetowej prezentowaliśmy własne opinie prawne i stanowisko KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT o niezgodności w Statucie ZUT zapisów dotyczący spraw adiunktów bez habilitacji.

Z ubolewaniem stwierdzamy, że mimo sprzeciwu obu związków zawodowych działających w ZUT, zapisy te zostały ponownie umieszczone w Nowym Statucie. W związku z powyższym NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT (zapewne wspólnie z ZNP) podejmie stosowne działania prawne mające na celu wprowadzenie właściwych zapisów w Statucie, zgodnych z obowiązującym prawem.

Dlatego związek zawodowy ma prawo postawić pytania:

1. *Kto jest za te bezprawne działania wobec pewnej grupy adiunktów odpowiedzialny?*
2. *Kto powinien przynajmniej wstydzić się wobec swoich pracowników za realizowane wobec nich działania bez prawa i bez „klasy” (co zostało wyartykułowane w czasie wspomnianego procesu sądowego)?*
3. *Jaką rolę w tych bezprawnych działaniach spełniały działają: prawny i kadr, które z mocy swoich stanowisk mają obowiązek prezentowania obowiązujących stanowisk prawnych, a nie wyrażania postaw konformistycznych wobec oczekiwań kogokolwiek (co w tych przypadkach ma miejsce)?*
4. *Dlaczego nadal niektóre zapisy w Statucie ZUT są nie zgodne z obowiązującym prawem?*
5. *Czy postawy konformistyczne (godne pogardy ale zrozumiałe w sytuacji pracowników najemnych) powinny nadal kształtować oblicze naszego środowiska akademickiego?*

Nie sposób nie podnieść problemu dotyczącego nawiązania do tradycji uniwersyteckich organizacji życia wewnętrznego, stosunków społecznych mistrz – uczeń itp. Czy nasza Uczelnia stając się Uniwersytetem utrwała tradycje sięgające XIII wieku – początków tworzenia się uniwersytetów i tzw. galicyjsko – krakowskiego modelu uczelni - wzajemnego szacunku, poprawnych stosunków międzyludzkich, poszanowania prawa, korporacyjnej więzi środowiska naukowego, statusu pracownika nauki itp, czy tzw. warszawsko – petersburskiego modelu, który wielki zryw NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” starał się zlikwidować bezpowrotnie w latach 80 ubiegłego wieku.

Wydaje się, że kwestia ta - wewnętrznego modelu życia naszej uczelni - ma wartość aktualną.

KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” wyrażając powyższe stanowisko wobec opisanych problemów deklaruje, że udziela i będzie udzielać wszelkiej pomocy prawnej potrzebującym.

To pismo niech będzie refleksją, aby ewentualne procesy sądowe nie zawstydzały dobrego imienia naszej uczelni.

*Jakub Pęksiński przewodniczący NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT*