

**Stanowisko adiunktów w sprawie zmiany i zasad zatrudnienia w Uniwersytecie Gdańskim**

*Panie Dziekanie, Wysoka Rado*

Różnica zdań pomiędzy JM Rektorem Uniwersytetu Gdańskiego, a adiunktami Wydziału Oceanografii i Geografii, w kwestii zasad zatrudnienia na stanowiskach starszych wykładowców, doprowadziła do konieczności wszczęcia postępowania przez Dziekana Wydziału OiG w sprawie wyrażenia zgody przez Radę Wydziału OiG na rozwiązanie stosunku pracy z niżej podpisanymi. Różnica ta polega na interpretacji prawnej zapisów Statutu UG.

Zdaniem adiunktów, zatrudnienie na stanowiskach starszych wykładowców może mieć miejsce przy zachowaniu dotychczasowego sposobu zatrudnienia na zasadach mianowania. Stanowisko to potwierdza uzyskana opinia Państwowej Inspekcji Pracy (w załączeniu kserokopia dokumentu). Zdaniem JM Rektora UG, dalsze zatrudnienie w Uniwersytecie możliwe jest wyłącznie po rozwiązaniu stosunku pracy i ponownym zatrudnieniu na zasadach umowy o pracę na czas określony.

Zanim zgłoszą Państwo za lub przeciw pozbawieniu nas statusu nauczyciela mianowanego chcielibyśmy, aby poznali Państwo nasze argumenty w tej sprawie.

W lutym br. Rada Wydziału rozpatrywała wnioski o przedłużenie nam zatrudnienia na stanowisku starszego wykładowcy. Procedura ta wynikała z zapisu Statutu UG (§ 174 ust. 1) i nie wzbudzała większych kontrowersji. Wnioski poparte były opinią Wydziałowej Komisji ds. Oceny Nauczycieli Akademickich, od której zainteresowanym przysługiwało prawo odwołania się. Po niespełnieniu czterech miesięcy sprawa staje ponownie. Tym razem Rada Wydziału ma rozpatrzyć wniosek o rozwiązanie z nami stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Artykuł ten mówi, iż stosunek pracy może być rozwiązany z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” po uzyskaniu zgody organu kolegialnego, czyli Rady Wydziału. Należałoby wobec tego zapytać wnioskodawcę, jaka ważna przyczyna, która miała miejsce w ciągu ostatnich czterech miesięcy, spowodowała taki wniosek. Czy przyczyną tą może być nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego? Przecież właśnie to było powodem rozpatrywania wniosków o przedłużenie zatrudnienia w lutym br. Należy dodać, że żadne przepisy (w tym Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz Statut UG) nie przewidują rozwiązania stosunku pracy z powodu nie uzyskania stopnia dr hab. w okresie 9 lat od rozpoczęcia pracy na stanowisku adiunkta.

W odróżnieniu od procedury przeprowadzanej w lutym, stosowany obecnie tryb ma charakter wywierania presji na adiunktów. Bezpośrednio zainteresowani, mimo potwierdzenia swych racji przez Państwową Inspekcję Pracy, nie mają możliwości obrony, ani prowadzenia dialogu z pracodawcą – a przecież Rada Wydziału decydować będzie o bardzo ważnej dla nas sprawie: czy otrzymamy w czerwcu br. od pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Większość z nas przepracowała na naszym wydziale dwadzieścia lub więcej lat i zastosowanie przez władze uczelni takiego sposobu, aby rozwiązać z nami stosunek pracy uważamy za krzywdzący i niezgodny z § 6 Statutu UG, który mówi, że „w Uniwersytecie obowiązują powszechnie uznane tradycje i dobre obyczaje akademickie”, a „problemy społeczności akademickiej Uniwersytetu są rozwiązywane w formie dialogu społecznego”. W duchu takiego dialogu we wrześniu 2009 r. napisaliśmy do JM Rektora UG list sygnalizując problem jaki będzie miał wkrótce miejsce. Niestety Pan Rektor sprawę tę rozwiązał połowicznie i nieformalnie (tj. bez zmian Statutu UG). Nie został podjęty wówczas dialog z przedstawicielami adiunktów UG, których kwestia ta dotyczyła. Dialogu takiego nie podjął również Dziekan Wydziału, podejmujący w chwili obecnej działania pod presją Rektora UG.

Zródłem problemu jest nowy Statut UG, który tak rygorystycznie ograniczył możliwość przedłużenia zatrudnienia na stanowisku adiunkta, iż w praktyce wszystkich, niezależnie od stopnia zaawansowania rozprawy habilitacyjnej, należałoby zwolnić z pracy lub przenieść na inne stanowisko. Istotą zaś problemu jest interpretacja przepisów zawartych w tym statucie. Rozwiązanie stosunku pracy ze wszystkim adiunktami, którzy w przewidzianym przez statut

terminie nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego, jest całkowicie nierealistyczne i dlatego Kolegium Rektorskie podjęło decyzję, aby adiunktów, którzy rokuja uzyskanie w ciągu dwóch lat habilitacji zatrudnić na stanowisku starszego wykładowcy. Decyzja ta, w naszym odczuciu, została zinterpretowana przez JM Rektora w sposób sprzeczny ze Statutem UG. Pan Rektor uważa, że przeniesienie na stanowisko starszego wykładowcy wiąże się z koniecznością uzyskania stopnia doktora habilitowanego w ciągu dwóch lat. Taka interpretacja jest niezgodna ze Statutem UG, który określa to stanowisko jako dydaktyczne. Wydziałowe komisje oceniające nie mogłyby na tej podstawie negatywnie oceniać pracy starszych wykładowców, a więc rozwiązanie stosunku pracy nie byłoby automatyczne, jak chciałby Pan Rektor. Wobec tego Pan Rektor postanowił rozwiązywać z adiunktami dotychczasowy stosunek pracy – nauczycieli akademickich mianowanych i proponować im zatrudnienie na zasadzie umowy o pracę na dwuletni okres zamknięty. Oznacza to, że faktyczną intencją zawarcia z nami przyszłej umowy o pracę nie będzie świadczenie pracy jako pracownik dydaktyczny, lecz zwłoka czasowa dla uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Umowa taka (zawarta dla pozorów) będzie nieważna z mocy prawa w myśl art. 83§1 Kodeksu cywilnego.

Rozwiązanie stosunku pracy Pan Rektor postanowił przeprowadzić, w sposób niezgodny z prawem, a mianowicie wywierając na nas nacisk, abyśmy sami go wypowiedzieli wiążąc to z możliwością dalszego zatrudnienia. Takie działania zostały zakwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto JM Rektor uważa, że z adiunktami, którzy w odpowiednim terminie nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego (tu cytuję) „musi nastąpić ustanie mianowania na stanowisku adiunkta”. To twierdzenie jest naszym zdaniem nieprawdziwe i zadaliśmy w tej sprawie pytanie do Państwowej Inspekcji Pracy. W piśmie z dn. 28.05.2010 radca prawny PIP napisał m.in.: „w ocenie udzielającego porady, zmiana stanowiska pracy nie wiąże się z koniecznością zmiany podstawy zatrudnienia...”.

Reasumując, władze Uczelni chcą po ok. dwudziestu latach pracy pozbawić nas dotychczasowego zatrudnienia na czas nieokreślony i zastąpić zatrudnieniem na czas określony. Po dwóch latach umowa o pracę wygaśnie automatycznie, bez potrzeby wypowiedzenia, a o ewentualnym dalszym zatrudnieniu będzie mógł decydować wyłącznie Rektor – bez jakiegokolwiek zobowiązania formalno-prawnego. W ten oto sposób Rada Wydziału pozbawi się w przyszłości wpływu na ewentualne nasze dalsze zatrudnienie. Zastosowany wobec nas tryb rozwiązania stosunku pracy uważamy w wielu punktach za niezgodny ze Statutem UG oraz z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i z Kodeksem cywilnym. Takie postępowanie zapewne zostanie zaskarżone w Sądzie Pracy. W związku z tym prosimy o rozważenie naszych argumentów i odrzucenie wniosków o rozwiązanie stosunku pracy.

Z wyrazmi szacunku adiunkci Wydziału Oceanografii i Geografii UG

- 1) dr Luiza Bielecka .....
- 2) dr Jarosław Czochański .....
- 3) dr Joanna Fac-Beneda .....
- 4) dr Tomasz Józwiak .....
- 5) dr Marek Kowalewski .....
- 6) dr Maciej Matciak .....
- 7) dr Małgorzata Pacuk .....
- 8) dr Waldemar Surosz .....
- 9) dr Małgorzata Witak .....
- 10) dr Barbara Witek .....