

UNIwersYTET MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU BIURO REKTORA	
16. 11. 2022. data	
zał.	referent
znak spraw	01-R-2828

Toruń-Bydgoszcz, dnia 10 listopada 2022 r.

Organizacji związkowe
działające w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika

Pan Kanclerz

UNIwersYTET MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU SEKRETARIAT KANCLERZA	
90 - K. 2014	2022
data 2022 - 11 - 15	
zał.	referent
Znak spraw	

JM Rektor
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
Prof. dr hab. Andrzej Sokala

Rektor

Szanowny Panie Rektorze!

W odpowiedzi na pismo 01-R-2451/2022 z dnia 12 października 2022 roku w sprawie oceny projektu zmian w statucie Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, informujemy że wydajemy **negatywną opinię** wobec przedłożonego projektu.

Uzasadnienie opinii wraz z propozycjami zmian w zapisach projektu statutu uzgodnione zostało wspólnie przez niżej podpisane organizacje związkowe działające w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika i Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera.

Poniżej przedstawiamy uwagi i propozycję zmian w zapisach:

1. Uwaga do § 28 ust. 4
Czy jest to wprowadzenie przez władze Uczelni kadencyjności kierownika katedry? Skąd wynika okres nie dłuższy niż 8 lat? I dlaczego nie może być dłuższy niż 8 lat?
2. Dlaczego nastąpiło usunięcie § 30, czyli wykreślenie katedr klinicznych (wystarczyło 4 nauczycieli do takiej katedry), o które walczyło poprzednio Collegium Medicum? Co takiego nastąpiło, że katedry kliniczne zaczęły przeszkadzać?
3. W § 32 zaproponowano zmianę funkcji Rady Collegium Medicum, która wcześniej koordynowała, a teraz już tylko opiniuje, czyli faktycznie nic nie może, a w związku z tym następuje degradacja dla Collegium Medicum w strukturach Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Z czego wynika takie działanie władz Uczelni? Dlaczego pracownicy Collegium Medicum nie będą mieli wpływu na wybór „swojego” prorektora – zmiany dotyczą zapisów w § 62 ust. 2 *Prorektora do spraw Collegium Medicum powołuje rektor spośród pracowników z grupy profesorów i profesorów Uniwersytetu zatrudnionych w Collegium Medicum* oraz wykreślenia § 63 dotyczącego wyboru kandydata do tej funkcji?
4. W § 36 ust. 2 wymieniono podległe rektorowi uniwersyteckie jednostki pomocnicze lub usługowe. Dlaczego nie zostały wymienione według alfabety? Według jakiej hierarchii to zostało uczynione? Należałoby dodać § 37a, w którym wymienione zostałyby Archiwum UMK jak to zostało zrobione, w § 37, który dotyczy Biblioteki Uniwersyteckiej.
Proponowany zapis dodatkowego § 37a:
1. Archiwum wchodzi w skład państwowej sieci archiwalnej, pełniąc funkcje archiwum zakładowego Uniwersytetu uprawnionego do posiadania zasobu historycznego, nad

którym nadzór sprawuje rektor oraz w zakresie określonym w ustawie o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach dyrektor Archiwum Państwowego w Toruniu.

2. *Strukturę organizacyjną oraz szczegółowe zadania określa regulamin organizacyjny Archiwum Uniwersytetu Mikołaj Kopernika w Toruniu.*

5. Uchylenie całego § 63 dot. wyboru prorektora ds. Collegium Medicum to całkowicie zabranie jakiejkolwiek możliwości wpływu na wybór, na to kto zostanie powołany na tę funkcję, a dodatkowo prorektor ds. CM nie ma żadnych uprawnień z tych, które miał wcześniej, nie ma pełnomocnictw.

6. Kwestia ewentualnych dodatków funkcyjnych do nowych funkcji zapisanych w projekcie statutu.

Jak zostanie rozwiązana kwestia dodatków funkcyjnych dla nowych funkcji, skoro uczelnia ma problemy finansowe?

7. Zupełnie nowy § 60a:

Jak wynika z ust. 3 pracownik naukowy będzie miał problem, jeśli chce prowadzić badania naukowe w sposób prowadzący do biurokratycznie motywowanej zmiany dyscypliny wiodącej? Jak wskazano w ust. 3 rektor może wykorzystać tę sytuację, żeby po prostu rozwiązać stosunek pracy z taką osobą. Prawdopodobnie ten mechanizm ma zapewnić ochronę interesów dyscypliny naukowej – czyli Uczelni, dziekanów i przewodniczących rad (niewiadome skutki zmiany afiliacji danej osoby do dyscyplin). Ale czy to rozwiązanie jest naprawdę konieczne? To rozwiązane jest zbyt radykalne, naruszające żywotne interesy i prawa nauczycieli akademickich, nie mające podstaw w Kodeksie pracy i ustawie o szkolnictwie wyższym, sprzeczne z duchem ustawy, de facto odbierające nauczycielom akademickim gwarantowane ustawowo prawo wyboru dyscypliny naukowej, a co za tym idzie miejsca pracy w sensie wydziału oraz tworzące nową pozaustawową i pozakodeksową przesłankę (niezwykle łatwego, bez oceny pracownicznej, likwidacji miejsca pracy czy postępowania dyscyplinarnego) rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim.

Wnioskujemy o wykreślenie zapisu figurującego w § 60a 3.

8. Kwestia centralizacji władzy

Zapis § 66 w obecnie obowiązującym statucie brzmi: *1. Przewodniczącego rady dyscypliny naukowej, na czteroletnią kadencję, powołuje senat.* Natomiast w projekcie zmian § 66 zapisano: *1. Na wydziale o strukturze instytutowej przewodniczącego rady dyscypliny naukowej, na czteroletnią kadencję, powołuje rektor.*

Kandydata na przewodniczącego nadal ma wybierać jak poprzednio rada dyscypliny na wniosek dziekana. Jest to zmiana skutkująca większą władzą rektora i dalszym umniejszeniem roli senatu, co pośrednio może być źródłem kłopotów w przyszłości, wynikających z koncentracji uprawnień w jednym ręku rektora i wpływu tego stanu rzeczy na warunki pracy ogółu pracowników.

9. Kwestia dotycząca głosowań.

1) W § 64 jest: *2. Kandydata na dziekana przedstawia rektorowi ogólne zebranie pracowników wydziału, w skład którego wchodzi wszyscy nauczyciele akademicy,*

pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy dziekanatu oraz studenci wydziału będący członkami kolegium elektorów[...]

4. Ogólne zebranie pracowników wydziału zwołuje i przewodniczy mu przewodniczący lub zastępca przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu niebędący pracownikiem wydziału. Przewodniczącemu zebrania nie przysługuje prawo głosowania[...]

7. Kandydata wybiera się w głosowaniu tajnym, bezwzględna większością głosów, w obecności co najmniej połowy pracowników wydziału, o których mowa w ust. 2.

Otrzymuje brzmienie

4. Ogólne zebranie wspólnoty wydziału zwołuje i przewodniczy mu przewodniczący lub zastępca przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu niebędący członkiem wspólnoty wydziału.

6. Kandydata na dziekana wybiera się w zarządzonym przez przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu **głosowaniu tajnym elektronicznym**, bezwzględną większością głosów, w obecności co najmniej połowy członków wspólnoty wydziału, o których mowa w ust. 2.

2) W § 80, ust. 2, 4, 6 (na członków Senatu):

2. Członkowie senatu, z wyjątkiem rektora, należący do poszczególnych grup pracowników są wybierani z ich grona **w głosowaniu tajnym**.

4. Przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy na stanowiskach innych niż określone w ust. 3, w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zatrudnionych w tej grupie pracowniczej w Collegium Medicum oraz w pozostałych wydziałach Uniwersytetu, **wybierają zebrania wyborcze tej grupy pracowników** odpowiednio dla Collegium Medicum i dla pozostałych wydziałów Uniwersytetu. Jednego przedstawiciela wybiera się także spośród nauczycieli akademickich zatrudnionych na Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy na stanowiskach innych niż określone w ust. 3 w jednostkach pozawydziałowych na zebraniu wyborczym dla tej grupy pracowników.

6. Przedstawiciele pracowników **niebędących nauczycielami akademickimi wybiera ogólne zebranie wyborcze tej grupy pracowników**.

Ma być:

4. Przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy na stanowiskach innych niż określone w ust. 3, w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zatrudnionych w tej grupie pracowniczej w Collegium Medicum oraz w pozostałych wydziałach Uniwersytetu, wybiera się w głosowaniu elektronicznym zarządzonym przez przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu odpowiednio dla Collegium Medicum i dla pozostałych wydziałów Uniwersytetu. Jednego przedstawiciela wybiera się także spośród nauczycieli akademickich zatrudnionych na Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy na stanowiskach innych niż określone w ust. 3 w jednostkach pozawydziałowych w głosowaniu elektronicznym zarządzonym przez przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu dla tej grupy pracowników.

Natomiast ust. 6 otrzymuje brzmienie: Przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wybiera się w głosowaniu elektronicznym zarządzonym przez przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu dla tej grupy pracowników.

3) W § 82 tak samo: w wymienionych wyżej grupach pracowników głosowanie elektroniczne w wyborach do kolegium elektorów.

4) W § 84 jest tak:

2. Członków rady dyscypliny naukowej, o których mowa w § 58 ust. 2 pkt 2, wybiera ogólne zebranie wyborcze nauczycieli akademickich posiadających stopień naukowy doktora, reprezentujących daną dyscyplinę.

3. Członków rady dyscypliny naukowej, o których mowa w § 58 ust. 2 pkt 3, wybiera ogólne zebranie wyborcze nauczycieli akademickich nieposiadających stopnia naukowego, reprezentujących daną dyscyplinę

Ma być:

3. Członków rady dyscypliny naukowej, o których mowa w § 58 ust. 2 pkt 2, wybierają spośród siebie w głosowaniu elektronicznym zarządzonym przez przewodniczącego komisji wyborczej Uniwersytetu pozostali nauczyciele akademicy, reprezentując daną dyscyplinę.

10. Kolejna kwestia dotyczy powoływania i odwoływania kierowników komórek organizacyjnych administracji oraz kierowników komórek organizacyjnych w jednostkach organizacyjnych czyli **§ 143 projektu statutu**. Zapis jest sprzeczny z przepisami kodeksu pracy.

Uzasadnienie:

W § 143 ust.1–2 zmieniono słowo "zatrudnia" na "powołuje, co sugerowałoby zmianę z umowy o pracę na powołanie w rozumieniu art. 68 kodeksu pracy. Osoby na stanowiskach kierowników należy zatrudniać zgodnie z Kodeksem pracy na podstawie umowy, a nie powołania.

Co to jest powołanie? Według Kodeksu pracy Art. 68:

§ 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (...)

§ 11. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem.

Czym jest stosunek pracy na podstawie powołania? (art. 68 KP)¹

Stosunek pracy najczęściej nawiązuje się poprzez podpisanie umowy o pracę między pracodawcą a pracownikiem. Możliwe są jednak także inne podstawy jego powstania. Zgodnie z art. 68 § 1 Kodeksu pracy, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach

¹ Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.)

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.)

Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1591 ze zm.)

Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1592 ze zm.)

Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1590 ze zm.)

Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. 2006 r. Nr 216 poz. 1584 ze zm.)

określonych w odrębnych przepisach. Stosunek pracy na podstawie powołania, dotyczy przede wszystkim osób na stanowiskach kierowniczych, dyrektorskich i jest z natury swojej najbardziej nietrwałą formą stosunku pracy.

Decydujące znaczenie dla jego bytu ma organ powołujący, który może w każdej chwili, przez odwołanie ze stanowiska doprowadzić do rozwiązania tego stosunku bez możliwości roszczenia o przywrócenie do pracy.

Do nawiązania stosunku pracy w drodze powołania dochodzi, gdy właściwy organ, zwany organem powołującym, powoła pracownika na określone stanowisko, a pracownik powołanie to przyjmuje.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy z powołania jest brak ochrony jego trwałości, wyrażający się tym, że organ powołujący może w każdej chwili, bez podania przyczyny, odwołać pracownika powołanego z zajmowanego stanowiska. Celem nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania jest stworzenie organowi powołującemu swobody w doborze osób, którym powierza się na ogół stanowiska kierownicze. Stąd mniejsza stabilność tego stosunku pracy.

Stosunek pracy na podstawie powołania jest na ogół nawiązywany na czas nieokreślony. Oznacza to, że w akcie powołania nie określa się czasu, na jaki pracownik został powołany. Kodeks pracy przewiduje także istnienie przepisów szczególnych, zgodnie z którymi możliwe jest powołanie pracownika na czas określony. Stosunek pracy w takiej sytuacji nawiązuje się na czas oznaczony w powołaniu.

Powoływani na swoje stanowisko są m.in. zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarz gminy, sekretarz powiatu, skarbnik gminy (główny księgowy budżetu), skarbnik powiatu (główny księgowy budżetu powiatu), skarbnik województwa (główny księgowy budżetu województwa).

Odwołanie ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (art. 68 § 1 Kodeksu pracy). Powołanie jest jedną z podstaw zatrudnienia, wyróżniającą się tym, że ze stosunkiem pracy wiąże się powierzenie określonej funkcji.

Szczególne ochrona stosunku pracy

Stosunek pracy z powołania cechuje się brakiem stabilizacji w zatrudnieniu wynikającym z niemal całkowitego pozbawienia tych osób prawa do szczególnej ochrony stosunku pracy. Ochrona stosunku pracy jest uregulowana odmiennie i w niewielkim stopniu ogranicza prawo pracodawcy do rozwiązania tego stosunku pracy.

Usprawiedliwiona nieobecność.

Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia (art. 72 § 1 Kodeksu pracy). Przepis ten nie zabrania odwołania pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a jedynie nakazuje obliczanie okresu wypowiedzenia dopiero po zakończeniu nieobecności. Pracodawca nie musi więc czekać z odwołaniem, aż pracownik powróci do pracy – jedynie okres wypowiedzenia ulega wydłużeniu.

W razie jednak nieobecności pracownika trwającej dłużej niż okresy przewidziane w art. 53 Kodeksu pracy, istnieje możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym. Wymaga to jednak dokonania przez organ odwołujący odrębnej czynności prawnej – tzn. złożenia oświadczenia woli w formie pisemnej o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Ciąża i macierzyństwo. Odwołanie kobiety w ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego jest dopuszczalne. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy (art. 72 § 2 Kodeksu pracy). Oznacza to, że odwołanie ze stanowiska kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim jest możliwe i skuteczne, a obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie innej pracy odpowiedniej ze względu na kwalifikacje. Jeżeli na innym stanowisku obowiązuje inna wysokość wynagrodzenia, dotychczasową płacę kobieta taka zachowa jedynie w okresie wypowiedzenia.

Wiek przedemerytalny. Identyfikacja jak kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim traktowani są pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 72 § 3 Kodeksu pracy). Charakterystyczne jest tutaj, to że przepis regulujący sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie powołania odbiega od ogólnych uregulowań ochrony przedemerytalnej. Zgodnie z ogólną normą wyrażoną w art. 39 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tymczasem przy powołaniu okres ochronny jest krótszy i wynosi 2 lata do nabycia uprawnień emerytalnych określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Pracownikami chronionymi będą więc kobiety, które ukończą 58 lat i mężczyźni, którzy ukończyli 63 lata.

W związku z powyższym proponujemy zapis § 143 w następującym brzmieniu:

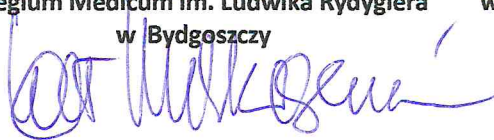
1. *Kierowników komórek organizacyjnych administracji ~~powołuje~~ zatrudnia i zwalnia rektor na wniosek kanclerza, po przeprowadzeniu konkursu, z zastrzeżeniem ust. 2.*
2. *Kierowników komórek organizacyjnych administracji w ramach jednostek organizacyjnych Uniwersytetu ~~powołuje~~ zatrudnia i zwalnia, po przeprowadzeniu konkursu, rektor na wniosek kierowników tych jednostek, po zasięgnięciu opinii kanclerza.*
3. *Warunki i tryb konkursu, o którym mowa w ust. 1 określa rektor na wniosek kanclerza, a konkursu, o którym mowa w ust. 2 – kanclerz na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu.*

Podsumowując, co oznacza praktycznie zastosowanie § 143 w obecnej w formie zapisu w obecnym projekcie statutu? Częste zmiany na stanowiskach kierowników komórek administracyjnych skutkować będą wprowadzeniem chaosu i niepewności, niepokoju wśród im podległych pracowników. Jeśli jest to celowy zabieg mający mieć powyższe konsekwencje, to oznacza, że osoba chcąc zostać kierownikiem komórki organizacyjnej będzie miała mniejszą stabilizację warunków pracy.

Komisja Uczelniana NSZZ "Solidarność"
przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika
w Toruniu



Związek Zawodowy Pracowników
Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera
w Bydgoszczy



Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika
w Toruniu



Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego
Związku Zawodowego „Inicjatywa
Pracownicza”
przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika
w Toruniu

Międzyzakładowy Oddział Terenowy
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy
przy CM UMK i Szpitalu Uniwersyteckim
w Bydgoszczy

Z upoważnienia przedstawiciel
Związku Zawodowego Pracowników Collegium Medicum
im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy