

Ad. 1

Legitymacją do działania Związku były pisma informujące pracodawcę o powstaniu Komisji Zakładowej W Uniwersytecie. Zgodnie z art. 18¹ Kodeksu Pracy pracownicy mają prawo tworzyć w celu reprezentacji i obrony swoich praw organizacje i przystępować do tych organizacji. Prawo to powtórzone jest w art. 2 Ustawy o związkach zawodowych. W żadnym miejscu polskie prawo nie przewiduje obowiązku powiadomienia pracodawcy o utworzeniu związku zawodowego na terenie jego zakładu. Niemniej jednak, dla możliwości korzystania przez Związek z przysługujących mu uprawnień, taka informacja powinna do pracodawcy trafić. Wskazać jednak należy, że pracodawca nie został w żaden sposób upoważniony do oceny, a zdecydowanie nie do kwestionowania poprawności utworzenia związku zawodowego w jego zakładzie pracy. Jest to wyłączne uprawnienie struktur związkowych.

Przepis art. 15 ustawy o związkach zawodowych nie jest najlepszym przykładem legislacji. Dość enigmatycznie wskazuje bowiem, że jednostki organizacyjne wskazane w statucie związku nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Przepis ten należy jednak interpretować w szerszym kontekście. Po pierwsze w literaturze wskazuje się na pogląd, zgodnie z którym zakładowa organizacja związkowa jest jedynie *quasi-organem*, przedstawicielem swego rodzaju pełnomocnikiem związku zawodowego – osoby prawnej. Wskazać bowiem należy, że w podmiocie wszelkich stosunków prawnych jest przecież organizacja związkowa i jej jednostki organizacyjne, nie komisja zakładowa jako taka. Fakt ten potwierdza chociażby to, że zakładowe organizacje nie są obowiązane do zgłaszania swojego powstania w Krajowym Rejestrze Sądowym. Związek zaś jako taki, w świetle art. 14 podlega obowiązkowi rejestracji. Dużo bardziej istotny jest art. 9 ustawy, który wskazuje, że „Statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Tym samym próba powiązania art. 15 ustawy z § 2 i 4 Statutu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” jest nie tylko działaniem chybionym, ale kompletnie nieuzasadnionym. Statut OZZ IP jest dokumentem stworzonym zgodnie z obowiązującymi przepisami. Pracodawca bowiem nie doczytał przepisów § 41 Statutu, w którym reguluje się zasady powstawania komisji zakładowych. Otóż ust. 5 tegoż paragrafu jednoznacznie stanowi, iż Komisja Tymczasowa posiada pełne uprawnienia podstawowej jednostki organizacyjnej od momentu utworzenia. Tym samym działanie Komisji Zakładowej w Uniwersytecie było i jest w pełni zgodne z prawem i powoływanie się na przesłanki wskazane przez pracodawcę jest całkowicie nieuprawnione.

Ad. 2

Wskazać należy, że powoływanie się przez pracodawcę na fakt podpisywania umów o pracę / mianowania na czas określony przez poprzednie władze UPK jest próbą naiwnego tłumaczenia niedopełnienia obowiązków. Po pierwsze zmiana umów z czasowych na umowy na czas nieokreślony była podstawowym i głównym punktem programu wyborczego obecnego Rektora. Po drugie zmiana taka jest obowiązkiem ustawowym. Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w art. 117 stanowi, że pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim jest zawierana na czas nieokreślony lub określony na okres do czterech lat. Druga umowa, jeżeli ma być umową na czas nieokreślony, winna być poprzedzona uzyskaniem stosownej oceny pracy. Jeżeli jednak pracodawca zawarł trzecią z kolei umowę na czas określony z nauczycielem akademickim, to zastosowanie znajdują

przepisy art. 25¹ § 1, które zabraniają przekraczania 33-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Tłumaczenie się brakiem świadomości skali tego problemu w Uniwersytecie nie może zyskać aprobaty. Problem związany z zatrudnieniem i rodzajem zawieranych umów z pracownikami był wielokrotnie poruszany. Również w kontekście skali tego zjawiska.

Pracodawca wskazuje na dysponowanie w tym zakresie opinią Kancelarii Prawnej obsługującej UPK. Mając na względzie przywołane wcześniej przepisy, trudno przyjąć, że opinia o treści z nimi niezgodnej w ogóle mogłaby kiedykolwiek powstać.

Obowiązkiem pracodawcy, z chwilą objęcia stanowiska Rektora Uczelni było przede wszystkim podjęcie natychmiastowych działań w kierunku doprowadzenia do zgodności z obowiązującym prawem. Przedłużanie w czasie jest tu zdecydowanie niepożądane i prowadzi do pogłębiania zaistniałych patologii.