



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY  
**INICJATYWA PRACOWNICZA**

UL. KOŚCIELNA 4/1A,  
60-538 POZNAŃ

WWW.OZZIP.PL  
KONTAKT@OZZIP.PL

KRS: 0000215247  
NIP: 7792238665

Kraków, 2.11.2021 r.

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego  
INICJATYWA PRACOWNICZA  
przy Uniwersytecie Pedagogicznym  
e-mail: [inicjatywa.up@gmail.com](mailto:inicjatywa.up@gmail.com)

## STANOWISKO ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ W SPRAWIE ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM

(dot. dr Anny Stolińskiej)

**JM Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie  
Prof. dr hab. Piotr Borek**

Szanowny Panie Rektorze,

opierając się na wniosku o reprezentowanie praw i interesów Pani doktor Anny Stolińskiej, korzystając z uprawnień wynikających z art. 7 ust. 2 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 263) w zw. z art. 112 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 320), Zarząd Międzyzakładowej Komisji Związkowej Inicjatywa Pracownicza **wnosi stanowczy sprzeciw wobec zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z Panią dr Anną Stolińską (znak pisma: DSP.1111.782.2021) jednocześnie składa wniosek o cofnięcie tegoż zamiaru.**

### UZASADNIENIE

Nie po raz pierwszy wpływa od pracodawcy do Komisji pismo, którego merytoryczna zawartość stoi na niskim poziomie. Nie inaczej jest również w przypadku pisma z dnia 27 października 2021 o zamiarze rozwiązania stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z Panią dr Anną Stolińską (znak pisma: DSP.1111.782.2021).

Procedura rozwiązywania stosunku pracy przewidziana w Kodeksie pracy przewiduje udział

Związków Zawodowych w postaci zajęcia przez związki stanowiska wobec zamierzonego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z doktor Anną Stolińską (art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 38 § 1 Kodeksu pracy). W świetle natomiast art. 7 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych, w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Pani doktor Anna Stolińska jest członkiem Zarządu Międzyzakładowej Komisji Związków Zawodowych Inicjatywa Pracownicza w Uniwersytecie Pedagogicznym.

Oba przywołane przepisy (art. 30 § 1 pkt 2 oraz art. 38 § 1 Kodeksu pracy) nakładają na pracodawcę obowiązek podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Kwestia owej przyczyny była wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W licznych wyrokach Sąd Najwyższy wypracował jednolitą linię orzeczniczą która na przestrzeni lat pozostaje niezmienna.

Pisze pracodawca w swoim piśmie, iż „działania podejmowane przez ww. pracownika – nauczyciela akademickiego w sposób jawny podważają autorytet i wiarygodność pracodawcy poprzez publiczne kwestionowanie działań i decyzji władz uczelni, wywołują niepokoje u pracowników i studentów, naruszają porządek i dyscyplinę pracy”.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Podobne znaczenie ma art. 54 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Zamieszczane w przestrzeni publicznej informacje czy poglądy na temat pracodawcy mogą wprawdzie godzić w interesy tegoż pracodawcy podlegające ochronie, lecz wskazać należy, iż interes pracodawcy; jakkolwiek w literaturze traktowany szeroko; **nie może być pojęciem bezwzględny**. Innymi słowy nie może żadną miarą odbierać pracownikowi prawa do krytyki czy też prezentowania poglądów własnych, szczególnie, jeżeli poglądy te mają uzasadnienie w faktach, które są ogólnie znane.

W przedmiotowej sprawie nie można obiektywnie i racjonalnie stwierdzić, że Pani doktor Anna Stolińska kieruje w stronę władz Uczelni bezpodstawne zarzuty. Prawdą bowiem jest, że odnosi się wyrażając własne prywatne zdanie na temat zarzutów, które od dłuższego czasu są łatwo dostępne w przestrzeni publicznej. Wyrażanie prywatnej opinii jest korzystaniem z prawa do wolności wypowiedzi. Samo prawo zaś stanowi filar społeczeństwa demokratycznego, podstawę jego rozwoju. Mimo, iż zarówno art. 10 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności jak i art. 54 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie stanowią nieograniczonego prawa do wolności wypowiedzi, to ewentualne zarzuty nieetycznego postępowania, czy też posługiwanie się bezpodstawnymi zarzutami wobec pracodawcy muszą być stwierdzone ponad wszelką wątpliwość oraz oceniane obiektywnie i racjonalnie.

Podstawowym obowiązkiem pracownika **nie jest** dbałość o dobro pracodawcy; jak to błędnie wskazuje pracodawca w swoim piśmie, lecz **dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę** - art. 100 § 2 pkt 4. Ustawodawca, tworząc przywołany przepis, miał na celu wprowadzenie do prawa pracy obowiązku lojalności pracownika wobec jego miejsca pracy. Ale zdecydowanie nie



odbieranie mu prawa do konstruktywnej krytyki, zwłaszcza jeśli krytyka taka znajduje uzasadnienie w rzeczywistości, tj. w podejmowanych przez pracodawcę działaniach.

Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2014 r. (II PK 305/13, LEX nr 1566723) słusznie zauważa: „Prawdą jest, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata, zdaniem Sądu Najwyższego, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłączenie z subiektywnych uprzedzeń.” To po stronie pracodawcy leży obowiązek zarówno oceny samodzielnej przesłanek, które prowadzą do stwierdzenia utraty zaufania wobec pracownika. Lecz mając na względzie obowiązek zasięgnięcia opinii u Związków Zawodowych, nie mogą owe przesłanki pozostawać uogólnione, szczątkowe, niepełne czy wręcz wątpliwe.

Przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki musi mieć charakter rażący. Ponadto musi być bezprawne, naruszać lub zagrażać interesom pracodawcy oraz wynikać z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przesłanki te muszą być spełnione łącznie, aby można było uznać, że doszło do faktycznej podstawy do ukarania pracownika rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Najwyższy, w fundamentalnym dla kwestii uprawnionej krytyki pracowniczej wyroku z dnia 19 marca 2014 r. (I PK 187/13, OSNP 2015/9/120), słusznie zauważa, że „Pracownik musi jednak umieć postawić granicę między taką krytyką a należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych”. W związku z faktem, iż pracownik pozostaje w stosunku pracy i spoczywa na nim obowiązek wykonywania pracy podporządkowanej (przepis § 1 art. 22 k.p.), nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca; powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w jakim przyszło mu wykonywać obowiązki. Jeżeli jednak intencją Pracownika pozostawały sygnalizacje i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzegała wokół siebie i zarazem nie podejmuje działań kreujących konflikt albo polegających na niewykonaniu obowiązków pracowniczych, to wynika z tego, że Pracownik **ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie**, ale nie może to wpływać na wypełnianie przez niego pracowniczych zadań i budować stanu konfliktu zarówno z pracodawcą, jak i współpracownikami. Takich okoliczności pracodawca w stosunku do Pani doktor Anny Stolińskiej nie tylko nie przedstawia, lecz pisze, że „Pani dr Anna Stolińska jest profesorem Uczelni – nauczycielem akademickim, osobą biorącą udział w licznych projektach realizowanych przez Uniwersytet (sic!) oraz do 31 maja 2021 r. sprawowała funkcję prorektora ds. studenckich”. A zatem wywieść można stąd, że zastrzeżeń co do wypełniania obowiązków pracowniczych przez Panią doktor Annę Stolińską oraz ich jakości pracodawca nie przedstawia!

Na innym miejscu zauważa Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 24 października 2013 r., OSNP 2014/9/127): „W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. **Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny,**



**subiektywny charakter. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.** Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i szeroko cytowane w nim wcześniejsze orzecznictwo)". Jeszcze raz podkreślamy, że pracodawca w swoim piśmie w przedmiotowej materii posługuje się **wyłącznie ogólnikami**: publiczne kwestionowanie decyzji i działań władz Uczelni; wywoływanie niepokojów u pracowników i studentów; udostępnianie na swoim profilu w mediach społecznościowych. O konieczności oceny, czy wskazane okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania pracodawcy do Pracownika mówi Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lipca 2018 r. (III PK 57/17, LEX nr 2542597): „W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę”. Natomiast w wyroku z dnia 24 kwietnia 2019 r. (II PK 346/17, LEX nr 2650242) Sąd Najwyższy słusznie zauważa, że w przypadku, gdy w aktach osobowych nie ma żadnych wcześniejszych wzmianek o stosowaniu wobec pracownika jakichkolwiek kar porządkowych, a nadto pracownik ma pozytywną opinię wśród innych pracowników, to podstawa utraty zaufania co do zasady nie zachodzi, a próba utrzymywania, iż argumenty pracodawcy powinny być „z automatu” znane Pracownikowi, jest nieuprawniona i nie może skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy.

Nie sposób się zgodzić z twierdzeniem pracodawcy, że inni pracownicy Uniwersytetu czy jego studenci są osobami postronnymi. Krytykowane przez Panią doktor Annę Stolińską poczynania pracodawcy dotyczą Uniwersytetu jako całości i skutkują negatywnie dla całej Uczelni. Jako Komisja jesteśmy zainteresowani stwierdzeniem pracodawcy: „Pracodawca uzyskał również wiedzę” o spotkaniach ze studentami, organizowanych przez Panią doktor, na których miała się wypowiadać w sposób dyskredytujący pracodawcę, „a nawet zachęcała studentów do udziału w protestach przeciwko pracodawcy”. Czyżby pracodawca dysponował zapisami, dokumentami czy też nagraniami z takich spotkań? A jeżeli nie, to może warto byłoby bardziej krytycznie odnosić się do dostarczycieli takiej wiedzy.

**Przypominamy również, że Pani doktor Anna Stolińska jako członek Zarządu Komisji Międzyzakładowej objęta jest ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 263).**

Na koniec pragniemy zauważyć, że jako Związki Zawodowe kierujemy się uprawnieniami nadanymi w stosownych ustawach. Tym samym prośba o „nadanie niniejszej sprawie właściwego biegu, zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy procedurami” nie jest możliwa w związku z brakiem kompetencji Związków Zawodowych do takiego działania.

Mając powyższe na uwadze **wyrażamy stanowczy sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z Panią dr Anną Stolińską** (znak pisma: DSP.1111.782.2021) jednocześnie **składamy wniosek o cofnięcie tegoż zamiaru.**

Za Komisję Międzyzakładową OZZ “Inicjatywa Pracownicza” przy Uniwersytecie Pedagogicznym:



Michał Apollo

Do wiadomości:

- 1) Dr hab. Katarzyna Plutecka, prof. UP – Prorektor ds. Studenckich
- 2) Mgr Robert Dudzik – kierownik Działu Spraw Pracowniczych
- 3) Dr Leszek Rymarowicz - nadinspektor pracy, Państwowa Inspekcja Pracy

④ a/a

