

Kraków, dnia 27.10.2021 r.

DSP.1111.782.2021

Pani

dr hab. prof. uczelni Nina Podleszańska

Przewodnicząca

Komisji Międzyzakładowej

Ogólnopolskiego Związku Zawodowego

„Inicjatywa Pracownicza” przy UP im. KEN w Krakowie

w/m

Uprzejmie zawiadamiam, że JM Rektor prof. dr hab. Piotr Borek zamierza rozwiązać stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z Panią dr Anną Stolińską, profesorem uczelni zatrudnioną w Instytucie Informatyki:

Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy względem pracownika, uniemożliwiająca dalsze jego zatrudnianie.

Pani dr Anna Stolińska, jest profesorem Uczelni - nauczycielem akademickim, osobą biorącą udział w licznych projektach realizowanych przez Uniwersytet oraz do 31 maja 2021 r. sprawowała funkcję prorektora ds. studenckich.

Działania podejmowane przez ww. pracownika - nauczyciela akademickiego w sposób jawny podważają autorytet i wiarygodność pracodawcy poprzez publiczne kwestionowanie decyzji i działań władz uczelni, wywołują niepokoje u pracowników i studentów, naruszają porządek i dyscyplinę pracy. Pani dr Anna Stolińska, prof. uczelni prezentuje nieetyczną postawę poprzez publiczne przedstawianie treści godzących w wizerunek i dobre imię pracodawcy.

Ostatnie działania ww. pracownika z dnia 23 października 2021 r., polegające na nawoływaniu do podpisywania petycji kwestionującej autonomiczną decyzję pracodawcy, bez znajomości faktów i podstaw podejmowanych przez pracodawcę decyzji, które ww. publicznie udostępniała na swoim profilu w mediach społecznościowych, stanowią jednoznacznie, iż pracodawca nie ma możliwości współpracy z pracownikiem, który tak jawnie podważa jego decyzje i autorytet i wywołuje niepokój u innych pracowników i studentów, podając nieprawdziwe i tendencyjne informacje.

To pracodawca ponosi wszelkie ryzyko związane z podejmowanymi decyzjami, w tym w zakresie finansowym, a podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbałość o dobro pracodawcy. Niestety ustawiczne działania ww. pracownika skierowane przeciwko pracodawcy, wywoływanie niepokojów i publiczne kontestowanie i kwestionowanie działań

pracodawcy, czynione dodatkowo w sposób nieakceptowalny co do formy i treści, przekraczający dozwoloną krytykę, powodują konieczność rozwiązania umowy o pracę z ww. pracownikiem.

Pani dr Anna Stolińska jest nauczycielem akademickim - profesorem Uczelni, która ma bezpośredni kontakt ze studentami i jej postawa powinna być nienaganna, a jej działania wyważone i zgodne z dobrymi obyczajami.

Pani profesor nie tylko kwestionuje decyzje pracodawcy, podważa kompetencje kadry zarządzającej, ale dodatkowo wciąga w spór osoby postronne - innych pracowników, czy studentów nawołując publicznie do działań przeciwko pracodawcy, czym w sposób oczywisty narusza porządek i dyscyplinę pracy, a także zaufanie do zawodu nauczyciela oraz podważa zaufanie do Uniwersytetu innych pracowników, studentów i osoby spoza Uniwersytetu. Od Pani profesor zatrudnionej na uczelni oczekuje się postawy merytorycznej, szacunku do pracodawcy i jego dobrego imienia, a nie nawoływania do występowania przeciwko Uczelni, która wywiązuje się względem Pani profesor ze wszystkich obowiązków należnych pracodawcy - wypłaca terminowo i w prawidłowej wysokości wynagrodzenie za pracę, zapewnia właściwe warunki pracy, daje możliwość rozwoju, a także daje możliwość udziału w dodatkowych projektach i przedsięwzięciach.

Niestety Pani profesor w swoich działaniach podważa decyzje pracodawcy, przekazuje nieprawdziwe i nie mające oparcia w rzeczywistości informacje, które szkalują władze uczelni oraz osoby pełniące kierownicze stanowiska. W swoich wypowiedziach odnoszących się do reform i działań naprawczych wprowadzanych w uczelni, Pani profesor podawała, iż „władze stosują niemal wyłącznie jeden środek zaradczy, zwalnianie pracowników” - co jest oczywistą nieprawdą - bowiem program restrukturyzacyjny obejmował wiele działań, w różnych obszarach działalności uczelni, a redukcja zatrudnienia wynikała z obiektywnych, założonych i dokładnie przeanalizowanych przez władze przesłanek, co więcej był to program, który Pani profesor, będąc prorektorem ds. studenckich współtworzyła i знаła.

W swoich publicznych wypowiedziach ww. Pani profesor podawała, iż „zwolnienia dotyczą także doświadczonych pracowników administracji mających poczucie, że zawinili wyłącznie tym, że pracowali dla poprzednich ekip rektorskich”, „kwestie dotyczące zwolnień pracowników są całkowicie niejasne”, „procesowi domniemyanych reform towarzyszą rażące przejawy dyskryminacji, a także naruszanie prawa pracy, norm etycznych i dobrych obyczajów: zastraszanie, pogróżki, zakaz udziału w protestach”.

Twierdzenia te są nieprawdziwe, zarzucają pracodawcy bezpodstawnie dyskryminację, a nawet zastraszanie, czy pogróżki co jest poważnym, a w żaden sposób nie wykazany zarzutem, podważające autorytet i decyzje pracodawcy, które to podawane są wyłącznie w celu dyskredytacji pracodawcy wśród innych pracowników, a także studentów i szerokiego grona spoza Uczelni.

Pracodawca uzyskał również wiedzę, iż ww. Pani profesor organizowała spotkania ze studentami, na których wypowiadała się w sposób dyskredytujący pracodawcę, a nawet zachęcała studentów do udziału w protestach przeciwko pracodawcy.

Ww. wobec innych pracowników, w tym pracowników administracji, podważała kompetencje osób zajmujących kierownicze stanowiska, wchodzących w skład kolegium rektorskiego (dyrektor finansowy, kanclerz), w swoich pismach wskazywała, iż kanclerz posiada „znikomą wiedzę zarządczą i bardzo niską wiedzę w zakresie funkcjonowania uczelni wyższych i prawa obowiązującego szkolnictwo wyższe” - co podważało autorytet i kompetencje kanclerza uczelni - wybranego w drodze przewidzianego prawem konkursu

i po zweryfikowaniu właściwych i potrzebnych kompetencji do pełnienia tej funkcji przez komisję konkursową, działającą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Skoro pracownik tak jawnie, długotrwale kontestuje działania pracodawcy, podważa wiarygodność i decyzje pracodawcy, naraża uczelnię na straty wizerunkowe, godzi w dobre imię pracodawcy, narusza porządek i dyscyplinę pracy, podważa zaufanie do osób kierujących uczelnią, zachęca, a nawet nawołuje innych pracowników i studentów do kwestionowania decyzji pracodawcy i protestów przeciwko niemu, pracodawca nie ma możliwości zatrudniania ww. pracownika, stąd niniejszy wniosek jest konieczny i celowy i proszę o nadanie niniejszej sprawie właściwego biegu, zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy procedurami.

Klaryta  
Klaryta Szwed  
mgr inż. Klaryta Szwed  
  
mgr inż. Klaryta Szwed