

Rozwiązania koncyliacyjne w szkolnictwie wyższym

DR HAB.AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA, PROF. UŚ

Ewolucja idei universitas

Model uczelni
przedsiębiorczej

Zmiana
paradygmatów

Zmiana
podejścia do
nauki

Zmiana
podejścia do
dydaktyki

Zmiana modelu
komunikacji

Spór i konflikt w szkolnictwie wyższym

Spór: nie ma charakteru stałego a różnice są możliwe do wyjaśnienia i wypracowania konsensusu

Konflikt: stan lub działanie antagonistyczne (np. sprzeczne idee, interesy lub osoby)

Znaczenie konfliktów/sporów

Dobre strony konfliktów:
autodiagnoza



Złe strony konfliktów:
dezorganizacja, ryzyko
eskalacji

Źródła sporów

- ▶ Relacje interpersonalne,
- ▶ Wartości (w tym akademickie),
- ▶ Struktura organizacyjna,
- ▶ Interes (w szkolnictwie wyższym występuje filiacja interesów)
- ▶ Informacje

Rodzaje sporów

- ▶ Spory indywidualne
- ▶ Spory publiczne (rola sygnalisty)

Strony/uczestnicy konfliktów

Student ----- student (horyzontalny)

Student-----pracownik (badawczy, badawczo-
dydaktyczny, administracyjny) (wertykalny)

Pracownik (badawczy, badawczo-dydaktyczny,
administracyjny)----- Pracownik (badawczy, badawczo-
dydaktyczny, administracyjny) (horyzontalny)

Student/ pracownik ----- organ/osoba pełniąca
funkcję kierowniczą (wertyklany)

Źródła koncyliacyjnych metod rozwiązywania sporów

- ▶ Kodeksy deontologiczne (Studentów/doktorantów)

§12 Każdy student powinien **dążyć do polubownego rozwiązywania sporów** (Kodeksu Etyki Studenta Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach)

§5 ust.1. Korzystać z wolności słowa z poszanowaniem zasad rzetelnej i merytorycznej dyskusji. 2. Wszelkie **spory wynikające ze współzycia akademickiego rozstrzygać w sposób polubowny** (Kodeks Etyki Studenta Akademii Białskiej Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II)

Niewykorzystywanie relacji

§7 ust.2 Student **nie powinien** wykorzystywać prywatnych kontaktów i zażyłości osobistych z pracownikami uczelni.

Ust.3. Student powinien w **sposób adekwatny reagować** na wszelkie zachowania nieetyczne pracowników naukowych uczelni oraz innych pracowników. Przy zachowaniach stanowiących przekroczenie obowiązujących norm prawnych powinien również powiadomić władze uczelni lub odpowiednie jej organy (Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu w Białymstoku)

- ▶ § 9 Student **nie powinien dążyć do nawiązania prywatnych** kontaktów z nauczycielami akademickimi oraz pracownikami administracyjnymi w celu osiągnięcia korzyści osobistych i majątkowych.
- ▶ § 10 Student **nie może pozostawać bierny wobec nieuczciwego i nieetycznego postępowania innego studenta lub pracownika** Uczelni. Powinien zawsze przeciwdziałać negatywnym zjawiskom w życiu akademickim. Przy zachowaniach stanowiących przekroczenie obowiązujących norm prawnych należy również powiadomić władze Uczelni a w sytuacjach skrajnych odpowiednie organy ścigania (KODEKS ETYKI STUDENTA Parlamentu Samorządu Studenckiego Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza)

Tryb rozwiązywania sporów

- ▶ §9 Student współdziała z osobami związanymi z uczelnią w celu ulepszania jej funkcjonowania. Zwraca się do Samorządu Studenckiego jako głównego reprezentanta jego interesów w kwestiach spornych wymagających współdziałania z władzami Uczelni

(Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)

Rozwiązywanie sporów w trybie przedproceduralnym - prewencyjnie

► Relacje student – student

1. Monitorowanie

2. Obserwacja

3. Interwencja

4. Dalsze konsekwencje : regulaminowe i/lub ustawowe

Kolejne kroki mają charakter potencjalny

Rozwiązanie z udziałem osoby pełniącej funkcję kierowniczą

- ▶ Relacje student- pracownik

1. Monitorowanie

2. Interwencja /Zgłoszenie

3. Rozmowa

4. Konfrontacja

5. Rozwiązania regulaminowe i/lub ustawowe

Rozwiązywanie między stronami

► Relacje student- pracownik

1.Zgłoszenie

2.Rozmowa

3.Rozwiązanie regulaminowe

4.Zgłoszenie :

staroście/opiekunowi/samorządowi/prodziekanowi/rzecznikowi/
dziekanowi

Mediacja w postępowaniu antymobbingowym, antydiskryminacyjnym

- ▶ Komisja może zaproponować osobom zainteresowanym udział w **mediacji na każdym etapie sprawy.**
- ▶ Warunkiem przekazania sprawy do mediacji jest zgoda obu stron postępowania.
- ▶ Czas trwania mediacji nie powinien być dłuższy **niż np. 21 dni.**
- ▶ Za zgodą stron postępowania lub z innych ważnych powodów Komisja może termin przedłużyć, w szczególności jeśli zaistnieje prawdopodobieństwo ugodowego zakończenia sprawy.

Zaleta mediacji

- ▶ Mediacja powinna prowadzić do przeanalizowania kwestii będących przyczyną konfliktu i wyjaśnienia nieporozumień, a w konsekwencji do znalezienia wzajemnie satysfakcjonującego sposobu rozwiązania sporu oraz ustalenia okoliczności, które stały na przeszkodzie zawarciu ugody.

Rola mediatora przy zawarciu ugody

- ▶ Rolą mediatora jest zadbanie o to, aby ugoda satysfakcjonowała obie strony postępowania oraz była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.
- ▶ Ugoda powinna zawierać uzgodnienia stron postępowania w zakresie sposobu rozwiązania konfliktu, ze wskazaniem wzajemnych zobowiązań oraz ewentualny termin ich realizacji.

Uгода

- ▶ Ugodę podpisują obie strony postępowania oraz mediator.
- ▶ Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół końcowy, który podpisują wszyscy jej członkowie. Protokół otrzymuje pracodawca oraz strony postępowania.

Mediacja w postępowaniu dyscyplinarnym

- ▶ Brak regulacji ustawowej w postępowaniu prowadzonym wobec studentów
- ▶ Występuje w postępowaniu dyscyplinarnym prowadzonym wobec nauczycieli

Kompetencja rektora

Rektor, po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu, może:

1. skierować sprawę do mediacji - w przypadku gdy wskutek czynu zaistniał spór między osobą, której dotyczy zawiadomienie lub informacja, a pokrzywdzonym;

2. nałożyć karę upomnienia - w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego;

3. polecić rzecznikowi dyscyplinarnemu, w drodze postanowienia, rozpoczęcie prowadzenia sprawy.

Wspólne wyznaczenie mediatora

- ▶ Skierowanie sprawy do mediacji na etapie postępowania wyjaśniającego lub dyscyplinarnego - mediator jest wybierany wspólnie przez strony

Dobrowolność mediacji

- ▶ Mediację prowadzi się za zgodą osoby, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja, o których mowa w art. 282 pswn, oraz pokrzywdzonego

Mediator czyli kto?

- ▶ Mediację prowadzi **nauczyciel akademicki** wskazany przez rektora.
- ▶ Brak ograniczeń w zakresie: okresu zatrudnienia, czy posiadanego stopnia/ tytułu naukowego a nawet uprawnień mediacyjnych

Powierzenie roli mediatora specjalnym podmiotom będącym nauczycielami akademickimi

- ▶ Rzecznik Praw i Wartości Akademickich
- ▶ Mężowie / Rzecznicy Zaufania
- ▶ Inni, w tym mediator sądowy

Skutek mediacji

- ▶ Nauczyciel akademicki prowadzący mediację sporządza sprawozdanie z jej wyników i przekazuje je rektorowi.
- ▶ W przypadku gdy w wyniku mediacji zostanie zawarta ugoda, podpisuje ją również nauczyciel akademicki prowadzący mediację i dołącza do sprawozdania
- ▶ W przypadku gdy w wyniku mediacji nie zostanie zawarta ugoda, rektor poleca rzecznikowi dyscyplinarnemu, w drodze postanowienia, **rozpoczęcie prowadzenia sprawy.**

Polubowne załatwianie sporów z pracownikami

Art. 243 k.p. [Polubowne załatwianie sporów] Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Art. 244 k.p. [Komisje pojednawcze]

§ 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników

Komisja nie jest organem wymiaru sprawiedliwości i nie może wydawać orzeczeń.

Komisja ma status niezależnego organu mediacyjnego, powoływanego wyłącznie w celu rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy,

Zakres przedmiotowy działania komisji pojedynczej

- ▶ Komisja jest uprawniona do prowadzenia postępowania w szczególności w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem (w dowolnym trybie), wynagrodzenia za pracę, w tym m.in. w sprawie premii, jak również w razie dyskryminacji pracownika, czy mobbingu

Skład komisji i termin załatwienia wniosku

- ▶ Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się **co najmniej z 3 członków tej komisji.**
- ▶ Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło **w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.** Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

Konwersja do postępowania sądowego - przeniesienie do sądu pracy

- ▶ Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą **nie doprowadziło do zawarcia ugody**, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, **przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy.**
- ▶ Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

Prawo pracownika- uznanie ugody za bezskuteczną

- ▶ Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem **uznania jej za bezskuteczną**, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes.
- ▶ Jednakże w sprawach, o których mowa w [art. 251 § 2](#) (w sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy), z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem **14 dni** od dnia zawarcia ugody.

Wykonanie ugody

- ▶ W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów **Kodeksu postępowania cywilnego**, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.
- ▶ Przepisy proceduralne zawarte w Kodeksie pracy, jak i w Kodeksie postępowania cywilnego nadają ugodę zawartą poza organami powołanymi do rozstrzygania sporów pracowniczych przymiot tytułu egzekucyjnego