

Rozwiązania koncyliacyjne w szkolnictwie wyższym

DR HAB.AGNIESZKA ZIÓLKOWSKA, 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 (wertykalny)

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 współżycia 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 proponować 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.

- 
- ▶ Zachowanie poufności **chroni reputację** zarówno uczelni, jak i zaangażowanych osób. Jest to kluczowe w środowisku akademickim, gdzie publiczne oskarżenia (nawet niepotwierdzone) mogą trwale zaszkodzić karierze naukowej.
 - ▶ W przeciwieństwie do postępowań, które koncentrują się na ustaleniu winy (kto miał rację w przeszłości), mediacja koncentruje się na **znalezieniu akceptowalnych rozwiązań na przyszłość** (np. ustalenie nowych zasad współpracy, harmonogramu pracy).
 - ▶ Mediacja pomaga w odbudowaniu komunikacji i minimalizacji dalszych szkód.

Rola mediatora

- ▶ **Przywracanie dialogu:** Mediator ułatwia stronom **bezpośrednią, konstruktywną i bezpieczną komunikację**, która często została zerwana z powodu silnych emocji i wzajemnej nieufności.
- ▶ **Poufność:** Gwarantuje, że wszystko, co zostanie powiedziane w trakcie mediacji, **pozostanie poufne** i nie zostanie wykorzystane przeciwko stronom w ewentualnym postępowaniu formalnym.

Identyfikacja potrzeb: Pomaga stronom wyjść poza stanowiska ("chcę, żeby był zwolniony") i **zidentyfikować prawdziwe interesy i potrzeby** ("chcę, żeby nasza jednostka była bezpieczna i pracowała bez stresu").

Generowanie opcji: Wspiera strony w **generowaniu kreatywnych i wzajemnie satysfakcjonujących opcji** rozwiązania sporu, które są dostosowane do specyfiki środowiska akademickiego (np. zmiana zasad współpracy, ustalenie harmonogramu, zmiana recenzenta).

Rola mediatora przy zawarciu ugody w postępowaniu mobbingowym

- ▶ Rola 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.

Ugoda

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

Możliwy krąg podmiotów otrzymujących egzemplarz ugody



Koordinator/Pełnomocnik ds. Mobbing i Dyskryminacji: Przechowuje kopię ugody w **aktach postępowania wyjaśniającego** (lub mediacyjnego). Jest to niezbędne do monitorowania, czy warunki ugody są przestrzegane oraz dla celów dokumentacyjnych uczelni.



Dział Prawny/HR: Może otrzymać kopię, jeśli ugoda zawiera **zobowiązania majątkowe** (np. wypłatę odszkodowania) lub **zmianę warunków zatrudnienia/pracy**.

Kto nie otrzymuje egzemplarza ugody?

Komisja

Antymobbingowej (jeśli ugoda została zawarta przed formalnym wszczęciem postępowania lub w jego trakcie – ugoda kończy pracę komisji).

Świadkowie i inne osoby trzecie.

Związki Zawodowe

(chyba że poszkodowany jest ich członkiem i wyrazi na to zgodę).

Opinia Publiczna i inne jednostki uczelni, które nie są bezpośrednio zaangażowane w wykonanie jej postanowień.

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 -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 w postępowaniu dyscyplinarnym 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 na etapie wyjaśnienia 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

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.

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 bezs skuteczną

- ▶ Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezs skuteczną, 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.

Słuszny interes

- ▶ „słuszny interes” należy do kategorii klauzul generalnych, tj. zwrotów niedookreślonych odsyłających do norm i ocen pozaprawnych
- ▶ chodzi tu o konkretne uprawnienia lub obowiązki pracownika, które w wyniku zawartej ugody zostały ukształtowane mniej korzystnie, niż wynika to z przepisów prawa pracy.
- ▶ naruszenie słusznego interesu pracownika powinien udowodnić pracownik

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.
- ▶ Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.