

Katowice, 25 maja 2015 r.

Szanowna Pani

Mgr Aneta Trojanowska

Prezes Związku Nauczycielstwa

Polskiego

Szanowny Pan

Mgr Krzysztof Pszczółka

Przewodniczący NSZZ

„Solidarność”

W miejscu

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 11 maja 2015 r. w sprawie *projektu zarządzenia o ograniczeniu świadczenia pracy przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r.*, uprzejmie informuję, że aby rozwiązać Państwa wątpliwości interpretacyjne dotyczące użytego w projekcie zarządzenia słowa „winni”, słowo to zostało zastąpione słowem „zaleca się”.

Dodatkowo uprzejmie wyjaśniam, że oba zarządzenia, zarówno *Zarządzenie nr 18 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 18 lutego 2014 r. w sprawie szczególnego trybu funkcjonowania Uczelni*, jak i projekt *Zarządzenia o ograniczeniu świadczenia pracy przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r.*, miały na celu wskazanie terminów, w których wykorzystywanie przez większość pracowników Uczelni niebędących nauczycielami akademickimi urlopów wypoczynkowych (poza niektórymi wyjątkami) nie wpłynie niekorzystnie na potrzeby pracodawcy w zakresie zapewnienia w tym czasie normalnego toku pracy.

Poprawnie ustalony plan urlopów powinien być wypadkową dwóch elementów: wniosków pracowników, określających proponowane terminy urlopów i potrzeb pracodawcy,

a to oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskami urlopowymi pracowników, chyba, że taki obowiązek nakłada na niego przepis prawa (np. wniosek pracownicy o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim). Przyjęcie terminu na ustalenie i złożenie planów urlopów do 31 maja 2015 r. jest wyjściem naprzeciw potrzebom pracowników, którzy mogą określić się co do terminu wypoczynku przed rozpoczęciem urlopu wakacyjnego, a nie na początku roku kalendarzowego, co mogło mieć miejsce. Ponadto, na funkcjonowanie Uczelni ma istotny wpływ coroczna organizacja roku akademickiego wyznaczająca zarówno okresy wzmożonej pracy (rekrutacja, koniec zajęć dydaktycznych, przygotowanie nowego roku akademickiego), jak i okresy względnego spokoju niewymagające obecności wszystkich pracowników i sprzyjające dłuższemu wypoczynkowi (wakacje, przerwa w zajęciach dydaktycznych, wakacje zimowe, przerwa międzysemestralna).

Wbrew Państwa obawom w projekcie zarządzenia brak jest nakazu pracodawcy wykorzystywania przez pracowników urlopów wypoczynkowych wyłącznie w tym terminie. Chcę też zauważyć, że w przypadku wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w innym miesiącu niż sierpień, co oczywiście miało miejsce również w roku ubiegłym, pracodawca nie wyciągał w stosunku do tych pracowników sankcji. Oczywistym natomiast jest, że pracownicy, którzy w grudniu będą mieli już wykorzystany urlop wypoczynkowy, a także pracownicy, którzy prawa do urlopu nie nabyli, są zobowiązani świadczyć pracę na rzecz pracodawcy niezależnie od wydanych zarządzeń.

Jako pracodawca uznaję jedynie za celowe wykorzystywanie przez pracowników urlopów w sierpniu i w okresie przedświątecznym (na przełomie grudnia i stycznia) a nie nakazuję pracownikom ich wykorzystanie, w związku z tym Państwa stwierdzenie, że wystąpił przymus wykorzystania urlopu przez pracowników i tym samym wypełnienie hipotezy z art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy nie jest uzasadnione.

Taką tezę można by postawić jedynie wtedy, kiedy pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi byłiby zobowiązani do wykorzystania w tym okresie urlopu wypoczynkowego, co wiązałoby się z otrzymywaniem przez nich także niższego wynagrodzenia, ograniczonego do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, bez premii.

Niestety, złożona przez Państwa propozycja udzielenia pracownikom czasu wolnego, dodatkowych dni wolnych od pracy jest dla mnie nie do zaakceptowania z punktu widzenia prawnego i to zarówno Kodeksu pracy, jak i ustawy o finansach publicznych dotyczącej Uczelni, będącej jednostką sfery finansów publicznych.

Zwracam także uwagę, że są pewne okoliczności, które pracownik powinien wziąć pod uwagę, ustalając wspólnie z bezpośrednim przełożonym plan urlopów. Jest nim choćby wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, z którego wynikają powinności właściwego postępowania pracownika w określonych sytuacjach. Za taką sytuację można uznać wykonanie zalecenia pracodawcy, jeżeli jest to tylko możliwe, wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego w sierpniu i na przełomie roku 2015/2016 ze względu na możliwość racjonalizacji kosztów. W tym przypadku obniżenie kosztów finansowania Uczelni może nastąpić w najmniej dokuczliwy dla pracownika sposób.

Przy tej okazji informuję, że w sierpniu 2013 r., w stosunku do sierpnia 2012 r., oszczędności związane z ograniczeniem usług sprzątaniam w obiektach Uczelni wyniosły 159.197,00 zł, natomiast oszczędności związane z ograniczeniem pracy na przełomie grudnia 2014 i stycznia 2015 w stosunku do grudnia 2013 r. i stycznia 2014 r. to 75 889 zł (energia elektryczna) i 69 875 zł (sprzątaniam pomieszczeń).

Równocześnie uprzejmie informuję, że w roku ubiegłym na 1318 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2014 r. skorzystało 1128 pracowników (średnio każdy pracownik przebywał na urlopie w sierpniu 10 dni). Łącznie w sierpniu 2014 r. wykorzystano 11 172 dni robocze urlopu wypoczynkowego.

Aktualnie urlop zaległy za 2013 r. i 2014 r. posiada jeszcze 638 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Łączna liczba dni urlopu zaległego to 4920, co daje średnio 8 dni urlopu zaległego na osobę. Zatem, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi dysponują jeszcze sporą ilością bieżącego urlopu wypoczynkowego, który powinien być wykorzystany do 31 grudnia 2015 r., a niektórzy również urlopem zaległym, którego wykorzystanie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, powinno nastąpić do 30 września 2015 r.

Z wyrazami szacunku