

Katowice, dnia 11 maja 2015 r.

**Jego Magnificencja**

**Prof. zw. dr hab. Wiesław Banyś**

Rektor Uniwersytetu Śląskiego

w Katowicach

*Szanowny Panie Rektorze,*

W związku z projektem zarządzenia dotyczącego ograniczenia w świadczeniu pracy na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r. wnosimy następujące uwagi:

1. Konsultowany projekt zarządzenia dotyka wyłącznie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którym – w myśl *Zarządzenia nr 18 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 18 lutego 2014 r. w sprawie szczególnego trybu funkcjonowania Uczelni* – zaleca się wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w sierpniu (14 kolejnych dni kalendarzowych). Należy podkreślić, że wymiar ich urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik posiada staż pracy krótszy niż 10 lat;
- 26 dni – jeżeli pracownik posiada staż pracy co najmniej 10 lat.

Wprowadzenie w życie proponowanego zarządzenia dotyczącego urlopu na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r., spowodowałoby, że każdy pracownik niebędący nauczycielem musiałby 10 dni roboczych w roku 2015 przeznaczyć na wypoczynek w sierpniu, 4 dni – w grudniu i 2 dni – w styczniu. Do tego należałoby dodać 4. dni urlopu na żądanie.

Zgodnie z art. 163 Kodeksu pracy urlopy udzielane są zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Nakazanie planowania urlopu w drodze zarządzenia w ściśle określonych terminach oznacza

planowanie urlopów bez uwzględnienia wniosków pracowników. Nie jest to umotywowane tokiem pracy, lecz chęcią szukania oszczędności. Kłóci się to jednak z jednym z najważniejszych uprawnień pracowniczych wynikającym z Kodeksu pracy, aby planować urlopy z uwzględnieniem wniosków pracowników. Tu one są z góry pomijane, co powoduje rozgoryczenie pracowników pozbawionych możliwości swobodnego planowania urlopu z uwzględnieniem sytuacji rodzinnej.

**Reasumując**, zgodnie z zasadą corocznego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Udzielenie urlopu pracownikom odbywać się powinno zgodnie z planem urlopów lub po

uzgodnieniu z pracownikiem- na jego wniosek.

Proponowany natomiast w zarządzeniu urlop **ma charakter przymusowy**, a takie działanie pracodawcy wkracza bardzo mocno w sferę uprawnień pracowniczych ograniczając je, a więc, poza pewnymi wyjątkami, jest prawnie niedopuszczalne.

2. Sytuacja, w której pracodawca dąży do uzyskania oszczędności z tytułu przejściowego niewykonywania pracy przez pracowników zakładu pracy jest objęta hipotezą z art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy i zaliczana przez ustawodawcę do kategorii „przyczyn dotyczących pracodawcy” oraz „przeostoję niezawinionego przez pracownika”. Jak stanowi art. 81 § 1 Kodeksu pracy: „Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie...” Przepisy te pozwalają na skorzystanie z możliwości udzielenia pracownikom dni wolnych – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

3. Nie zostały zbadane wymierne korzyści ekonomiczne podczas urlopów grudniowo-styczniowych, kiedy trudno wyłączyć ogrzewanie budynków oraz oświetlenie, ponieważ wiele osób musi pracować w tym czasie.

4. Plany urlopów sporządzono na początku roku kalendarzowego i niektórzy pracownicy już wykorzystali część swoich urlopów, a pozostałą przeznaczyci na sierpień (realizacja Zarządzenia nr 18 z 2014 r.). W związku z tym nie będą mieli możliwości skorzystania z urlopu w grudniu 2015. Rodzi się tu pytanie – **co z pracownikami, którzy w grudniu 2015 będą mieli już wykorzystany urlop przysługujący za rok 2015? Czy oni będą mogli świadczyć pracę?**

Biorąc pod uwagę wszystkie przedstawione powyżej uwarunkowania, proponujemy wypracowanie innego rozwiązania, uwzględniającego interesy pracowników oraz potrzeby Uczelni. Można by skorzystać z prawa pracodawcy do udzielenia pracownikom czasu wolnego, dodatkowych dni wolnych etc.

W ostateczności, jeśli korzyści z nieświadczania pracy na przełomie roku przez pracowników są znaczne, a powyżej proponowane rozwiązania niemożliwe do realizacji, wówczas proponujemy rozważenie możliwości udzielenia pracownikom dni wolnych – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

*z wyrazami szacunku*

**Związek Nauczycielstwa  
Polskiego  
przy Uniwersytecie Śląskim**

**NSZZ „Solidarność”  
Uniwersytetu Śląskiego**