

**Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność”  
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**



ul. Piastów 48, p. 21  
71-311 Szczecin  
[biuro@solidarnosc-zut.szczecin.pl](mailto:biuro@solidarnosc-zut.szczecin.pl)  
tel./fax (091) 449 4290

L.dz.- 26/2024

Szczecin, dn. 23.04.2024 r.

**JM Rektor**

**Zachodniopomorskiego Uniwersytetu**

**Technologicznego w Szczecinie**

**dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT**

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” pragnie zwrócić uwagę na niejasności i nieprawidłowości dotyczące Zarządzenia Nr 32 Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 19 kwietnia 2024 r.

Oczywistym jest, że JM Rektor jako Pracodawca może zwolnić pracowników z obowiązku świadczenia pracy w dniu roboczym, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Natomiast nakazanie odpracowania tego dnia, jest co najmniej dziwne, ponieważ obecność w pracy niektórych grup pracowników w dniu dodatkowym, np. w sobotę, może być zupełnie pozbawione sensu, a nawet niemożliwe. Dlatego prosimy Pana Rektora o dodatkowe wyjaśnienie, jak powyższe odpracowanie powinno zostać zorganizowane przez bezpośrednich przełożonych. W jaki sposób ma ten dzień odrobić nauczyciel akademicki? W jakim dodatkowym dniu ma przyjść do pracy, mając na uwadze, że jego czas pracy jest nienormowany. W związku z tym prosimy o odpowiedź na poniższe pytania:

1. Czy jeśli nauczyciel akademicki wykaże, że w tym semestrze miał już zajęcia w sobotę ze studentami i nie otrzymał za to żadnego dnia wolnego, to czy można uznać, że dzień ten odpracował?
2. Czy jeśli nauczyciel akademicki w dzień wolny od pracy realizował działalność naukowo-badawczą, to czy można uznać, że dzień ten już odpracował?
3. W jaki sposób mają odpracować ten dzień pracownicy zatrudnieni do obsługi studentów np. dziekanaty, których przyjście do pracy w dzień, w którym zajęcia się nie odbywają, a więc nie ma studentów, jest pozbawione sensu.
4. Co oznacza dla poszczególnych grup pracowników „obowiązujący okres rozliczeniowy”? Czy bieżącym okresem rozliczeniowym jest bieżący: miesiąc, trzymiesięczny okres rozliczeniowy, semestr, czy może bieżący rok akademicki?
5. Czy można żądać, bez uzasadnionej konieczności, od pracownika technicznego/administracyjnego czy też pracownika obsługi, aby przyszedł do pracy w sobotę, w niedzielę lub w inny dzień ustawowo wolny od pracy? Szczególnie biorąc pod uwagę, że pracownicy ci są zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że skoro są pracownicy, którzy na dzień 2 maja br. mieli zgodę na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego i jest to dzień, który trzeba odpracować, tj. liczba godzin przepracowanych nadal będzie taka sama, to absolutnie nieuzasadnione jest cofanie wydanych już

zgód na urlop. Zgodnie z art. 164 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, a w omawianej sytuacji takie okoliczności nie występują.

W związku z powyższym wnioskujemy o zmianę Zarządzenia Nr 32 Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 19 kwietnia 2024 r. w kwestii cofania zgody na urlopy wypoczynkowe. Ponieważ decyzja pracodawcy w tym zakresie jest niezgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Prosimy także o pisemne wyjaśnienie, jak należy zorganizować i udokumentować odpracowanie dnia 2 maja br. w poszczególnych grupach pracowników.

Z poważaniem,

PRZEWODNICZĄCA  
Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”  
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu  
Technologicznego w Szczecinie

prof. dr hab. inż. Beata Michalkiewicz