

Opole, 17.07.2025

33100.102.14.2025.CP

**Komisja Zakładowa
NSZZ „Solidarność”**
w Uniwersytecie Opolskim
– w miejscu –

Szanowni Państwo,

poniżej przedstawiam odpowiedzi na Państwa pytania.

1. W przypadku portierów, kiedy pracownicy UO otrzymują dzień wolny od pracy, wynikający z decyzji Rektora lub Kanclerza, np. Wielki Piątek, wszyscy pracownicy Uniwersytetu, czyli pracownicy dydaktyczni, administracyjni oraz obsługa, mają dzień wolny, zaś pracownicy portierni w ten dzień pracują. Oczywiście, jest to związane ze specyfiką stanowiska i nikt nie ma o to pretensji ale [...] w poprzednich latach, było to rozwiązywane obniżeniem miesięcznej normy godzinowej i wypłacone w formie godzin nadliczbowych. Któryś już rok z rzędu pracownicy portierni są traktowani niekonsekwentnie. Jednym się wypłaca za przepracowane godziny w formie godzin nadliczbowych, a innym nie, albo tylko za część [przepracowanych] godzin. Za każdym razem konieczne są obszerne wyjaśnienia i prośby.

Odpowiedź: Pracownicy zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy realizują obowiązki wynikające z umowy o pracę w oparciu o planowany rozkład czasu pracy, który w każdym miesiącu będzie inny ze względu na specyfikę obiektu. W obwieszczeniach dotyczących dodatkowych dni wolnych od pracy z zachowaniem wynagrodzenia określone zostają dni, w których pracownicy Uniwersytetu Opolskiego otrzymują dzień wolny z zachowaniem wynagrodzenia.

Dla pracowników, którzy w określonym w obwieszczeniu dniu Rektorskim są zobowiązani do wykonywania pracy zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy obniżony zostaje wymiar czasu pracy tego pracownika o tyle godzin ile miał zaplanowane w rozkładzie.

Jeżeli pracownik byłby zobowiązany wykonywać pracę w dniu Rektorskim, to każda godzina pracy wykonywana ponad obniżony wymiar byłaby dla niego godziną nadliczbową lub godziną pracy ponad wymiar w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy nie przekroczyliby normy czasu pracy w tym dniu.

Natomiast dla pracowników, którzy w określonym w obwieszczeniu dniu Rektorskim nie są zobowiązani do wykonywania pracy zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy nie zostaje obniżony wymiar czasu pracy tego pracownika.

2. Zwolnienia L-4 dla pracowników zmianowych. Godziny chorobowe są liczone i wypłacane tylko za dni, w których pracownik miał planowany dyżur. Jeśli pomiędzy

kolejnymi dyżurami są dni wolne, za te dni nie jest naliczany zasiłek chorobowy. A zatem, pomiędzy dyżurami pracownik jest zdrowy? Dyżury są planowane np. na 12 godzin, a chorobowe płacone [jest] za 8 godzin i tylko w dniach planowych dyżurów.

Odpowiedź: Podstawę wymiaru świadczeń za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Ustawodawca nie rozróżnił tu pracy w systemie zmianowym czy stałym, określił ogólną zasadę wyliczenia stawki dziennej dla każdego etatowego pracownika. Wyliczona w ten sposób stawka dzienna po odjęciu zaliczki na składki na ubezpieczenia społeczne w łącznej wysokości 13,71% jest odpowiednio mnożona przez wysokość procentowego wymiaru rodzaju zasiłku (80% w przypadku choroby lub opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, 100% w przypadku choroby w ciąży lub wypadku przy pracy, w drodze z/lub do pracy, 81,5% lub 100% i 70% zasiłku macierzyńskiego oraz 90% i 75% świadczenia rehabilitacyjnego). Następnie jest ponownie mnożona przez liczbę dni wynikającą z wystawionego zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA za każdy kalendarzowy dzień niezdolności do pracy, czyli jeśli niezdolność do pracy orzeczona jest od 2 do 10 dnia danego miesiąca, to zasiłek jest wypłacany za każdy kolejny dzień, to jest łącznie za 9 dni.

3. Dlaczego pracownicy obsługi są zmuszani do planowania urlopu wypoczynkowego w całości do końca roku kalendarzowego? Kodeks Pracy mówi, że czas do wykorzystania urlopu jest do końca miesiąca września następnego roku.

Odpowiedź: Kodeks pracy w art. 168 mówi jasno, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Zapis tego artykułu wyraźnie narzuca zachowanie pewnej sekwencji zdarzeń. Najpierw mamy art. 163 kodeksu pracy: *Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² (tj. urlopu na żądanie).*

W art. 163 § 11 dopuszczono jednak możliwość nieustalania planu urlopów u pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także u pracodawców, u których co prawda zakładowa organizacja związkowa działa, ale wyraziła zgodę na nieustalanie omawianego aktu – wówczas termin urlopu wypoczynkowego pracodawca ustala po porozumieniu z pracownikiem.

Proszę mieć na względzie fakt, że ta sytuacja nie dotyczy Uniwersytetu Opolskiego. Zatem jako Pracodawca jesteśmy prawnie zobowiązani do tworzenia planów urlopowych.

Nie bez znaczenia pozostaje tutaj również zapis art. 161 kodeksu pracy: *Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.*

Pragnę nadmienić, że obowiązek planowania urlopów dotyczy wszystkich pracowników Uniwersytetu Opolskiego, bez względu na grupę pracowniczą.

4. Dlaczego pracownicy obsługi, czyli panie porządkowe i portierzy, muszą na przygotowanych do tego listach wpisywać dokładnie godziny przyścia i wyjścia z pracy, podczas gdy inni pracownicy Uniwersytetu nie mają takiego obowiązku?

Odpowiedź: Obowiązek odnotowywania godziny przyścia i wyjścia z pracy w liście obecności stosuje się zgodnie z § 30 ust. 10 Regulaminu Pracy obowiązującego w Uniwersytecie Opolskim. Dotyczy to wszystkich pracowników objętych ruchomym czasem pracy. Pragnę nadmienić, że z wnioskiem do Kanclerza o ruchomy czas pracy dla porządkowych, placowych i konserwatorów wystąpił ówczesny Dyrektor Biura Infrastruktury. Kanclerz decyzją z dnia 11.04.2024 roku, wyraził zgodę na takie rozwiązanie. Pracownicy obsługi rozpoczynają pracę w różnych godzinach w zależności od potrzeb obiektu i okresu w trakcie roku akademickiego i przerwy wakacyjnej. Przełożeni pracowników obsługi mają obowiązek kontrolować czas pracy i wykonywanie obowiązków podległych pracowników.

Pracownicy objęci podstawowym systemem czasu pracy, których nie dotyczy ruchomy czas pracy, nie mają obowiązku odnotowywania godzin przyścia i wyjścia z pracy, gdyż ich godziny pracy są ustalone w Regulaminie Pracy – § 25 ust. 2.

5. Urlop wypoczynkowy portierów przy pracy zmianowej, a dokładnie wynagrodzenie za urlop, powinno uwzględniać także godziny nocne i być naliczane na podstawie średniego wynagrodzenia za okres 3 miesięcy poprzedzających urlop z uwzględnieniem dodatków za pracę w nocy. Obecnie wynagrodzenie miesięczne w miesiącu, w którym pracownik był na urlopie wypoczynkowym jest w naszym odczuciu niższe. Nie jest dla nas jasne, w jaki sposób naliczono godziny urlopowe i stawki godzinowe za te godziny. Na odcinkach z wynagrodzeniem, otrzymywanych z działu płac oraz na portalu pracowniczym, na koncie pracownika nie można niczego doczytać, a pracownicy Biura Rachuby Wynagrodzeń nie potrafią tego wytłumaczyć mówiąc, że wszystko liczy program, że system jest nieomyślny, a pracownicy nie będą widzieć tylu wyliczeń.

Odpowiedź: Pracownik, który wykonuje pracę w porze nocnej powinien otrzymać dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w nocy. Dodatek za godziny nocne wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym (art. 151⁸ Kodeksu pracy). W 2025 roku minimalne wynagrodzenie wynosi 4 666 zł.

Do naliczania wynagrodzenia za czas urlopu brane są wszystkie składniki wynagrodzenia (tj. całkowite brutto), wyłączane są miesiące w których występują wynagrodzenia i zasiłki chorobowe oraz wynagrodzenia za czas urlopu. Wynagrodzenie za urlop wyliczane jest „ręcznie” przez pracownika Biura Rachuby Wynagrodzeń.

Nadmieniam, że pracownicy proszący o wyjaśnienia wysokości wynagrodzenia zawsze otrzymują dokładną informację ile jest naliczonych godzin i w jakiej wysokości, natomiast nie było sytuacji, w której pracownik zapytał o sposób wyliczania wynagrodzenia za czas urlopu.

6. Dlaczego pracownikom obsługi nie są przyznawane coroczne nagrody rektora? Tłumaczy się nam, że pracownikom obsługi one się nie należą. Kilka lat temu należały się wszystkim, a teraz obsługę się dyskryminuje...

Odpowiedź: Zasady przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Opolskiego są szczegółowo opisane w Regulaminie przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Opolskiego pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi. Regulamin nie wyklucza żadnej grupy zawodowej. Wnioski dla pracowników są składane przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych w odniesieniu do podległych im pracowników. Należy wskazać, iż nagrody dla pracowników NNA przyznaje się w szczególności za kryteria określone w § 2 regulaminu – załącznik nr 14.

7. Dodatek do godzin drugozmianowych na stanowisku portiera. Kilka lat temu dano pracownikom portierni do podpisania aneksu do umowy o pracę. W nich do wynagrodzenia zasadniczego dodanych było 50 zł. Miała to być rekompensata za rezygnację z dodatku do godzin drugozmianowych. W aneksie nie było jednak o tym mowy. Było to obiecanie w formie ustnej przez przełożonych z obietnicą, że jeśli będą podwyżki (np. płacy minimalnej), będzie to dopilnowane i zawsze będzie dodane te 50 zł. Z pełnym zaufaniem wszyscy pracownicy podpisali aneksy. Już po 3 miesiącach. Kiedy podniesiono kwotę płacy minimalnej, kwota 50 zł została wchłonięta przez tę podwyżkę. Pracownikom nie dodano już tych obiecanych 50 zł i tak już pozostało”.

Odpowiedź: W Regulaminie Wynagradzania brak jest składnika wynagrodzenia w postaci dodatku zmianowego, w związku z tym nie ma podstaw do jego wypłacania.

Zgodnie z Kodeksem Pracy pracownikom przysługuje dodatek za godziny nocne, który wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym (art. 151⁸ Kodeksu pracy). W 2025 roku minimalne wynagrodzenie wynosi 4 666 zł.

Z poważaniem

prof. dr hab. Jacek Lipok
Rektor UO