



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

Szczecin, dnia 3 października 2024 r.

R.0241.1.2024

**Szanowny Pan**  
**Dariusz Wieczorek**  
**Minister Nauki**

**Szanowny Panie Ministrze,**

w związku z otrzymanym pismem Pana Ministra z dnia 23 września 2024 r., znak: DSW-WPS.8015.81.2024 dotyczącym skargi Pani Gabrieli Fostiak Przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Nie Będących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego, zwanej dalej „skarżącą”, przekazanej na podstawie art. 427 ust.1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.), zwanej dalej „ustawą”, poniżej przedstawiam swoje stanowisko.

Odnosząc się do wykreowanych przez skarżącą, nieprawdziwych zarzutów podnieść należy kilka kwestii.

Po pierwsze, kwestie dotyczące sytuacji finansowej Uczelni są prowadzone w sposób transparentny, a wszystkie dokumenty przygotowywane są z należytą starannością przez służby kwestury, na czele której stoi główny księgowy posiadający niemal 30-letnie doświadczenie w pełnieniu tej funkcji. Co niezwykle istotne, wszystkie dokumenty finansowe są publikowane, jeżeli jest to wymagane, zgodnie z przepisami obowiązującego prawa, o czym skarżąca pisemnie została poinformowana pismem z dnia 29 lipca 2024 r. W przedmiotowym piśmie zostało wskazane, że sprawozdanie Uniwersytetu Szczecińskiego jest publicznie dostępne w Monitorze Sądowym i Gospodarczym z dnia 4 lipca 2024 r., nr 129/2024 (7031), a ponadto



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

finanse uczelni zostały szczegółowo opisane w dokumencie „Sprawozdanie z działalności Uniwersytetu Szczecińskiego za 2023 rok”, który został – podobnie jak sprawozdania z lat poprzednich - zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej. Jednocześnie informuję, iż Uczelnia na bieżąco reguluje wymagalne zobowiązania finansowe i nie występują w tym względzie żadne opóźnienia.

Skarżąca, z racji braku rzeczywistego zainteresowania sprawami Uczelni i jej pracowników, a także niezrozumienia reguł funkcjonowania szkoły wyższej, nie dostrzega jak wiele środków finansowych zostało od 2020 r. przeznaczone na działania propracownicze.

Przede wszystkim – niezależnie od środków przyznawanych przez Ministerstwo na podwyższenie wynagrodzeń – władze Uczelni wydały od 2020 r. 10 603,6 tys. zł na zmniejszenie dostrzeżonych nierówności płacowych w poszczególnych kategoriach stanowisk (na początku kadencji okazało się, że od miesięcy nie odpowiadano na wnioski pracowników o podwyżki i awanse), a jednocześnie 4 715,3 tys. zł na kolejne podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę, których skutki nigdy nie zostały zrefundowane ze środków ministerialnych.

W tym czasie wykonano również kapitalny remont Ośrodka Wypoczynkowego w Pogorzeliczy, stawiając 16 domków letniskowych na potrzeby pracowników Uczelni, o co w poprzednich kadencjach przez lata walczyły związki zawodowe. Jednak skarżąca również w tym przypadku była niezadowolona, czego przykładem było stwierdzenie na jednym ze spotkań, że domki są za duże(!). Koszt tej inwestycji wyniósł 5 582 500 zł. a warto zwrócić uwagę, iż była ona kończona w warunkach zerwanych łańcuchów dostaw i rosnących cen usług budowlanych z uwagi na pandemię.

Nie bez znaczenia pozostają również nakłady dokonywane przez pracodawcę na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, co skutkowało wzrostem od 2021 r. (kadencja obecnych władz) wysokości świadczeń dla pracowników. Zwłaszcza w przypadku grupy pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie za pracę albo niewiele wyższe świadczenia (w tym dla młodych pracowników) ma to ogromne



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

znaczenie. Przykładowo w grupie pracowników najniżej uposażonych refundacja wypoczynku dorosłych wzrosła w latach 2021-2024 z 1 000 zł do 1 450 zł (o 45 proc.). Dysproporcja pomiędzy obowiązkowym odpisem a rzeczywistymi wpłatami pracodawcy na ZFŚS umożliwiła zapewnienie w zwiększonym zakresie tak ważnych instrumentów wsparcia jak pożyczki mieszkaniowe czy zapomogi.

Rok	Obowiązkowa wysokość odpisu na ZFŚS	Rzeczywista wysokość odpisu na ZFŚS
2020	2 056 646	4 636 361
2021	2 056 646	4 000 000
2022	2 056 646	4 600 000
2023	2 056 646	5 020 000
2024	2 056 646	3 722 521

Co do kwestii związanych z rzekomą wysokością wynagrodzenia rektora, sprawę tę pomiję, ponieważ Pan Minister – jako podmiot ustalający to wynagrodzenie – ma pełną wiedzę co do jego rzeczywistej wysokości, w tym poszczególnych składowych, a także wniosków składanych w tej materii przez Radę Uczelni. W konsekwencji tę część skargi można ocenić jedynie jako kolejny przejaw prób dyskredytacji rektora w oczach pracowników przez skarżącą, która w ten sposób chce poszerzyć grono członków swojego związku zawodowego, stwarzając fałszywy obraz pracodawcy działającego na szkodę pracowników.

Zaskakujące jest również powiązanie sytuacji Uczelni z oderwaną od rzeczywistości liczbą pełnomocników rektora. Obecne rozwiązania wynikające z obowiązującego Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce czynią rektora szkoły wyższej jedynym podmiotem prawa w jej strukturach, co powoduje, że duża grupa pracowników (w szczególności wydających decyzje indywidualne w sprawach studenckich czy załatwiających sprawy administracyjne na zewnątrz np. zgłoszenie robót budowlanych) musi posiadać pełnomocnictwo rektora. W konsekwencji liczba udzielonych



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

pełnomocnictw dotyczy zazwyczaj około 10% pracowników i jest zmienna w czasie. Nie ma to jednak żadnych skutków finansowych, bowiem osoby te wykonują swoje zadania w ramach stosunku pracy. Skarżąca wielokrotnie taką informację otrzymywała, ale z uwagi na brak znajomości obowiązujących przepisów prawa nie jest w stanie przyjąć tego do wiadomości. Dodatkowe wynagrodzenie jest stosowane jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy pełnomocnictwo odnosi się do zadań wykraczających poza czynności wykonywane w ramach stosunku pracy (np. dotyczy to osób, które do 31 grudnia br. prowadzą sprawy studiów doktoranckich III stopnia). Tym samym wykreowana przez skarżącą supozycja sugerująca, że Uczelnia jest w złej sytuacji finansowej i wpływ na to mają wynagrodzenia kadry zarządzającej jest fałszywa.

Po drugie, wyjaśniając wątpliwości dotyczące zmian w strukturze organizacyjnej Uczelni uprzejmie informuje, iż Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności funkcjonuje w Regulaminie Organizacyjnym już od dnia 1 kwietnia 2021 r. (zarządzenie nr 60/2021 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 23 marca 2021 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Uniwersytetu Szczecińskiego), tym samym ze smutkiem należy skonstatować, że skarżąca nie zna treści dokumentów, na które powołuje się w swoim piśmie. Również decyzje personalne, do których odnosi swoje insynuacje skarżąca, następowały w 2021 r., a więc w kompletnym oderwaniu od obecnej sytuacji politycznej. W pozostałym zakresie wykazywane zarzuty są niezrozumiałe, albowiem propozycje zmian poszczególnych regulaminów, wraz z rozwojem Uczelni oraz zmieniającą się sytuacją poszczególnych komórek i jednostek organizacyjnych są przedmiotem spotkań ze wszystkimi związkami zawodowymi oraz procesu opiniowania w trybie przepisów dotyczących uprawnień związków zawodowych (czego przykładem był ostatnio regulamin dotyczący procedur ochrony sygnalistów, którego ustawowych reguł konsultacji – jak wynika z jej korespondencji – skarżąca również nie zrozumiała).

Po trzecie, wskazywany przez skarżącą zarzut dotyczący zmiany regulaminu wynagradzania, mimo negatywnej opinii zakładowej organizacji związkowej, jest



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

nieprawdziwy i wynika po raz kolejny z nieznamomości przepisów prawa przez skarżącą. Wyjaśniając chronologicznie ciąg zdarzeń należy wskazać, iż:

- 1) Pismem z dnia 29 stycznia 2024 r. zostało przesłane do ustalenia ze związkami zawodowymi propozycje regulacji zmiany regulaminu, w zakresie stworzenia w tabeli stanowisk redakcyjnych, dziennikarskich i realizacyjno-technicznych;
- 2) Pismem z dnia 15 lutego 2024 r. związki zawodowe, w tym skarżąca, nie zaakceptowały propozycji zmian;
- 3) Pismem z dnia 5 marca 2024 r. pracodawca podjął polemikę ze stanowiskiem związków zawodowych, w tym skarżącej, proponując spotkanie wyjaśniające z kierownictwem Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności;
- 4) W dniu 14 marca 2024 r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych, w tym skarżąca, wraz z przedstawicielami pracodawcy, w tym kierownictwem Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności, na którym zostały wyjaśnione rozbieżności i złożone stosowne wyjaśnienia zgłaszanych wątpliwości;
- 5) Pismem z dnia 20 marca 2024 r. została przesłana do ustalenia nowa propozycja dotycząca skorygowanej tabeli stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach redakcyjnych, dziennikarskich i realizacyjno-technicznych, na które to pismo związki zawodowe, w tym skarżąca, nie odpowiedzieli.

Mając na uwadze powyższe, z przywołanego powyżej kalendarium w sposób jasny wynika, że pracodawca próbował dwukrotnie ustalić treść regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi. Za pierwszym razem związki zawodowe nie wyraziły na to zgody, zaś za drugim razem, na skutek spotkań wyjaśniających nie zajęły stanowiska. W związku z tym zastosowanie znalazł przepis art. 30 ust.6 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

ze zm.), zwanej dalej „ustawą o zz”, zgodnie z którym jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawia wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

W związku z tym, że nie było żadnej odpowiedzi na pismo z dnia 20 marca 2024 r. (skarżąca odebrała pismo w dniu 2 kwietnia 2024 r.) pracodawca po rozpatrzeniu stanowisk organizacji związkowych przedstawionych na spotkaniu w dniu 14 marca 2024 r. wprowadził zmianę regulaminu wynagradzania w dniu 5 lipca 2024 r. (zarządzenie nr 133/2024 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 5 lipca 2024 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania). Tym samym działania Uczelni były zgodne z przepisami obowiązującego prawa, w tym przepisami ustawy o zz, które skarżąca jako wieloletni działacz związkowy powinna znać.

Po czwarte, odnośnie do trybu zatrudnienia kanclerza, który według skarżącej był nieprawidłowy, wskazuję, iż kanclerz uczelni został zatrudniony w 2016 r., na podstawie przepisów ówczesnego statutu (uchwała nr 78/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 września 2011 r. Statut Uniwersytetu Szczecińskiego), który obowiązywał na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, gdzie nie obowiązywały wymogi przeprowadzenia konkursu na tym stanowisku. Osobę zatrudnioną na stanowisku kanclerza zatrudniał rektor po zasięgnięciu opinii Senatu, co po raz kolejny pokazuje, że skarżąca manipuluje faktami, w ten sposób, aby pasowały pod tezę wynikającą z jej skargi i tworzyły wymaginowany obraz nieprawidłowości w podejmowanych przez rektora Uczelni decyzjach. Wynagrodzenie kanclerza zostało ustalone przez poprzedniego rektora i w trakcie kadencji 2020-2024 r. było modyfikowane w takim samym stopniu jak wynagrodzenia innych pracowników administracyjnych (np. w ramach środków przyznaných



## REKTOR UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

przez Pana Ministra w bieżącym roku budżetowym na podwyżki dla wszystkich pracowników Uczelni). Nie zaistniały żadne przesłanki wynikające z przepisów prawa pracy, które uzasadniałyby zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy kanclerza. Konkludując stwierdzam, że podnoszone przez skarżącą zarzuty mają jedynie na celu doprowadzenie do wywołania fałszywego obrazu zarządzania Uczelnią, a beneficjentem wprowadzanego w ten sposób niepokoju wśród pracowników, jest wyłącznie skarżąca, w ten sposób, że przeciwdziała odpływowi członków swojego związku, co docelowo może skutkować dla skarżącej koniecznością ograniczenia zwolnienia z obowiązków zawodowych z powodu działalności związkowej. Jak zostało wykazane powyżej, wszystkie decyzje osób zarządzających Uczelnią znajdują uzasadnienie w przepisach prawa. A niczym nieuzasadnione supozycje skarżącej wynikają z nieznaności prawa, osobistych uprzedzeń oraz ochrony własnego interesu, a nie dobra pracowników. Nieznajomość prawa i fałszywa troska o dobro Uczelni nie powinny doprowadzać do naruszenia dobrej reputacji Uczelni, tak istotnej przede wszystkim dla wyników rekrutacji kandydatów na studia.

Z wyrazami szacunku,

Prof. dr hab. Waldemar Tarczyński  
Rektor Uniwersytetu Szczecińskiego

Do wiadomości:

- 1) Kancelaria Premiera RP;
- 2) Włodzimierz Czarzasty – Poseł na Sejm;
- 3) Gabriela Fostiak – Przewodnicząca Związku Zawodowego Pracowników Nie Będących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego.