

CLO.071.1.12.2024

Wrocław, dn. 20 grudnia 2024 r.

**Związek Nauczycielstwa Polskiego  
w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu**

**Szanowni Państwo,**

W odpowiedzi na pismo z dn. 3 grudnia 2024 r., doręczone w dn. 4 grudnia 2024 r., w którym zawnioskowaliście Państwo o udzielenie w trybie przepisu art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854) informacji o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia na Uczelni oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, a ponadto działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy – Uczelnia przedstawia poniżej odpowiedzi na sformułowane przez Państwa pytania.

**Ad 1**

Wprowadzane z dniem 1 grudnia 2024 r. oraz 1 stycznia 2025 r. zmiany organizacyjne zmierzają do poprawy funkcjonowania części jednostek organizacyjnych Uczelni oraz zwiększenia efektywności realizowanych przez nie zadań. Wspomniane zmiany polegają na modyfikacji podległości i usytuowania grup pracowników zatrudnionych w tych jednostkach w strukturze organizacyjnej Uczelni oraz na aktualizacji wykonywanych przez nie obowiązków – celem dostosowania do rzeczywistych potrzeb Uczelni. Wskutek dokonanych zmian doszło do spłaszczenia struktury organizacyjnej w dotkniętych reorganizacją jednostkach, co doprowadziło do likwidacji dwóch stanowisk o charakterze ściśle kierowniczym oraz wprowadzenia – w drodze porozumień z pracownikami – nieznacznych korekt w obszarze nazw stanowisk pracy i przyporządkowanych do nich obowiązków, **jednakże bez zmian w zakresie wysokości wynagrodzeń**. Uczelnia nie planuje podejmować dalszych działań

REKTOR

wpływających na stan i strukturę zatrudnienia w obrębie grup pracowniczych objętych omawianymi zmianami organizacyjnymi.

**Ad 2**

Mając na względzie uwagi sformułowane w pkt 1, w tym zwłaszcza fakt, że wprowadzone zmiany organizacyjne nie będą się wiązały ze zmniejszeniem poziomu zatrudnienia (poza wspomnianą likwidacją dwóch stanowisk pracy o randze kierowniczej) – nie będą podejmowane działania mające na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia.

**Ad 3**

W ocenie Uczelni opisane wyżej w pkt 1 zmiany nie powinny wpływać na organizację pracy na Uczelni.

Odnosząc się kolejno do Państwa uwag i zastrzeżeń podniesionych w części opisowej pisma z dn. 3 grudnia 2024 r. podkreślić należy, że w Zarządzeniu nr 108/2024 Rektora z dn. 27 sierpnia 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, zmienionego Zarządzeniem nr 212/2024 Rektora z dn. 20 listopada 2024 r. w sprawie wprowadzenia zmiany nr 2 do Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dokonano likwidacji wyszczególnionych w nim jednostek oraz jednej samodzielnej funkcji nazwanej w zarządzeniu stanowiskiem pracy, zaś w ich miejsce powołano inne jednostki, ze zmienioną podległością oraz zmodyfikowanymi zadaniami. Zostały one zatem powołane do życia tym samym aktem prawnym, a pracownicy dotychczasowych jednostek organizacyjnych pozostają w zatrudnieniu w jednostkach nowo powołanych. Przyjęta metoda regulacyjna oddaje zatem istotę zmian opisanych wyżej w pkt ad 1, która nie przewiduje redukcji poziomu zatrudnienia, bowiem grupy pracownicze objęte reorganizacją pozostają w zatrudnieniu w nowo powołanych jednostkach. Jak już wskazano, spośród wszystkich pracowników jednostek objętych reorganizacją stanowiska wyłącznie dwóch zostały wytypowane do likwidacji (przy czym jedna osoba wyszła samodzielnie z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę, druga natomiast pozostaje nieobecna w pracy z usprawiedliwionych przyczyn, zatem nie jest możliwe dokonanie względem niej wypowiedzenia umowy o pracę). Poza tym nie złożono pracownikom żadnych wypowiedzeń umów o pracę i nie jest to planowane. Nie wypowiedziano również pracownikom warunków pracy i płacy, 26 osób zawarło z Uczelnią porozumienia zmieniające, z zachowaniem

dotychczasowych wynagrodzeń.

Ustosunkowując się następnie do sformułowanego przez Państwa pytania o przyczynę nieujawnienia w schemacie organizacyjnym Pionu Rektora stanowiska z-cy Dyrektora CSP ds. administracji kadrowej należy wyjaśnić, że schemat organizacyjny stanowiący załącznik nr 4a do *Zarządzenia nr 108/2024 Rektora z dn. 27 sierpnia 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, zmienionego *Zarządzeniem nr 212/2024 Rektora z dn. 20 listopada 2024 r. w sprawie wprowadzenia zmiany nr 2 do Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* ma charakter uproszczony i nie obejmuje pełnego wykazu wszystkich funkcji w strukturze organizacyjnej pionu. Fakt, że stanowisko z-cy Dyrektora CSP ds. administracji kadrowej nie zostało umieszczone w schemacie nie niesie za sobą żadnych implikacji prawnych – pozycja ustrojowa tej funkcji została określona w sposób wyczerpujący w załączniku nr 5a do *Zarządzenia nr 108/2024 Rektora z dn. 27 sierpnia 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, zmienionego *Zarządzeniem nr 212/2024 Rektora z dn. 20 listopada 2024 r. w sprawie wprowadzenia zmiany nr 2 do Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*.

Odnosząc się kolejno do zarzutów sformułowanych w Państwa piśmie Uczelnia nie podziela wyrażonej w nim oceny, że opisywane wyżej zmiany organizacyjne polegające na likwidacji niektórych jednostek organizacyjnych i w to miejsce powołanie innych, które przejęły zadania jednostek zlikwidowanych (jednakże w odmiennym układzie podległości organizacyjnej oraz przy zaktualizowanych zadaniach, oddających lepiej potrzeby Uczelni) – pozostawały działaniem nieprawidłowym, a nawet sprzecznym z obowiązującymi przepisami prawa. W rzeczywistości przepisy prawa kwestii tej nie regulują, wprowadzanie zmian w obrębie struktur organizacyjnych i podziału realizowanych zadań w zakładzie pracy podlega bowiem pełnej autonomii decyzyjnej pracodawcy. Przytoczony przez Państwa zarzut, jakoby doszło do fikcyjnego procesu reorganizacji struktur Uczelni pozwala na przypuszczenie, że został on sformułowany w związku z obawami o możliwą likwidację stanowisk pracy pracowników (to w kontekście stanowisk pracy w praktyce prawa pracy stosowane jest pojęcie „likwidacji fikcyjnej”). **W realiach omawianych zmian, na co już zwracano uwagę, Uczelnia nie dokonywała jednak i nie zamierza dokonywać rozwiązywania umów o pracę – poza dwoma przypadkami, w których rzeczywiście doszło do likwidacji stanowisk pracy.**

REKTOR

Wskazać również należy, że Uczelnia z ubolewaniem przyjmuje Państwa negatywny odbiór podejmowanych przez nią działań w zakresie komunikowania podjętych decyzji o optymalizacji struktur organizacyjnych w obszarze dawnego Centrum Informatyki. Działania te zostały przez Państwa zinterpretowane w sposób całkowicie odmienny od intencji towarzyszących władzom Uczelni. W Państwa ocenie zapytanie o reprezentowanie przez zakładowe organizacje związkowe dyrektora Centrum Informatyki winno być do Państwa skierowane przed spotkaniem z pracownikami Centrum Informatyki i poinformowaniem ich o planowanej likwidacji tej jednostki oraz wyodrębnienia z niej dwóch działów. Tymczasem zamiarem Uczelni pozostawało to, by w ramach otwartej komunikacji przedstawić planowane działania względem jednostki **przed podjęciem** jakichkolwiek formalnych działań związanych z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę dyrektorowi Centrum Informatyki, które mogłyby wywołać poczucie zaskoczenia. Kolejność podjętych działań była więc podyktowana dbałością o transparentność przekazu (najpierw poinformowano pracowników o zmianach, a dopiero następnie skierowano do Państwa zapytanie, czy dyrektor Centrum Informatyki objęty jest obroną przez Państwa organizację związkową, nie podejmując żadnych dalszych formalnych działań zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę). To właśnie zastosowanie odmiennej kolejności uznać należałoby za nielojalne wobec załogi i wywołujące zbędne zaniepokojenie.

Choć w świetle przedstawionych wyżej uwag pozostaje jasne, że warunki pracy i płacy pracowników jednostek organizacyjnych objętych reorganizacją zasadniczo nie uległy zmianie, wyjaśnienia wymaga, że Uczelnia nie podziela również prezentowanego przez Państwa stanowiska o prawnym obowiązku konsultowania z działającymi na Uczelni zakładowymi organizacjami związkowymi wszelkich decyzji, które mogą w jakimś zakresie powodować zmiany warunków pracy i płacy pracowników Uczelni. Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w tym zakresie zostały precyzyjnie określone przepisami *ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych* (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854) oraz Kodeksu pracy. W obszarze kształtowania warunków pracy i płacy pracowników obejmują one dwa uprawnienia: (1) do współudziału w tworzeniu ogólnozakładowych regulacji organizacyjnych (Regulamin Pracy) oraz płacowych, czyli systemu wynagradzania pracowników (Regulamin Wynagradzania); (2) do konsultowania zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy – pod warunkiem objęcia obroną związkową pracownika, którego wypowiedzenie dotyczy. Obowiązek konsultacyjny nie obejmuje

REKTOR

natomiast samych zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, nawet jeżeli mogłyby one potencjalnie prowadzić do zmiany warunków pracy i płacy poszczególnych pracowników, jak również przypadków, w których pracodawca osiąga z pracownikami satysfakcjonujące obie strony stosunku pracy porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, a tym samym nie jest konieczne dokonywanie jakichkolwiek jednostronnych modyfikacji w tym obszarze przez pracodawcę.

Z poważaniem

Rektor



Prof. dr hab. Czesław Zajęc