
Rektor

Kalisz, 13.04.2026 r.

Sz. P.

dr Andrzej Kwiatkowski prof. Uniwersytetu Kaliskiego
Przewodniczący Niezależnego Związku Zawodowego
Pracowników Uniwersytetu Kaliskiego
im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Proszę Pana Przewodniczącą,

w odpowiedzi na pismo z dnia 30 marca 2026 r. (NZZP.PW.5.2026), dotyczące zasad wynagradzania członków wydziałowych komisji rekrutacyjnych, przedstawiam stanowisko Uczelni, odnosząc się kolejno do zgłoszonych postulatów oraz podniesionych zarzutów.

Na wstępie należy wskazać, że kwestie wynagradzania pracowników Uczelni – w tym przyznawania świadczeń związanych z wykonywaniem zadań wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków – regulowane są przepisami prawa pracy oraz postanowieniami wewnętrznymi, w szczególności Regulaminem wynagradzania. W tym kontekście zasadnicze znaczenie ma konstrukcja dodatku zadaniowego (§ 19), który stanowi instrument powiązany z rzeczywistym zakresem oraz intensywnością wykonywanych czynności, a nie z samym formalnym powołaniem do określonej struktury organizacyjnej.

Odnosząc się do postulatu wyrównania wynagrodzeń członków komisji rekrutacyjnych, należy podkreślić, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie ustanawiają zasady równości wynagrodzeń w sensie formalnym, lecz zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 Kodeksu pracy, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje zastosowanie wyłącznie w sytuacji porównywalności pracy pod względem kwalifikacji, odpowiedzialności oraz wysiłku.

W analizowanym przypadku taka porównywalność nie zachodzi. Prace komisji rekrutacyjnych nie miały charakteru jednolitego pod względem rzeczywistego wkładu pracy. W praktyce występowały istotne różnice w zakresie faktycznego zaangażowania poszczególnych członków komisji – od czynności o charakterze ograniczonym i formalnym, po aktywne uczestnictwo w przebiegu procesu rekrutacyjnego. Jednocześnie znacząca część czynności związanych z obsługą rekrutacji była wykonywana przez pracowników administracji, co było powodowane koniecznością zachowania obowiązujących terminów i presją ze strony kandydatów. W szczególności prace te obejmowały przygotowanie i druk decyzji, prowadzenie systemu rekrutacyjnego, weryfikację danych kandydatów, sporządzanie list oraz komunikację z kandydatami. Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla oceny rzeczywistego zakresu pracy wykonywanej przez członków komisji.

W konsekwencji brak jest podstaw do uznania, że wszystkie osoby wchodzące w skład komisji wykonywały pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} Kodeksu pracy, co wyklucza zasadność żądania wyrównania wynagrodzeń.

Rektor

Odnosząc się do zarzutu naruszenia Regulaminu wynagradzania, należy wskazać, że przyznanie świadczeń nastąpiło w ramach mechanizmu dodatku zadaniowego. Konstrukcja ta ma charakter uznaniowy i nie kreuje po stronie pracownika roszczenia o przyznanie dodatku w określonej wysokości. Istotą dodatku zadaniowego jest wynagrodzenie za faktyczne wykonywanie dodatkowych zadań, a jego wysokość może być zróżnicowana w zależności od rzeczywistego zakresu obowiązków, stopnia zaangażowania i wysiłku.

W tym kontekście brak jest podstaw do twierdzenia, że zróżnicowanie wysokości dodatków wymaga uprzedniego wprowadzenia jednolitych, sformalizowanych kryteriów. Przeciwnie, taka konstrukcja pozostawałaby w sprzeczności z funkcją dodatku zadaniowego, który z założenia służy indywidualizacji świadczeń.

Odnosząc się do zarzutu braku transparentnych kryteriów oraz ewidencji czasu pracy, należy podkreślić, że przepisy prawa pracy nie nakładają obowiązku prowadzenia szczegółowej ewidencji czasu pracy w odniesieniu do tego rodzaju czynności. Ocena wykonania zadań może opierać się na ich rezultatach, terminowości oraz rzeczywistym udziale w realizacji powierzonych obowiązków.

Zarzut dyskryminacji płacowej również nie znajduje uzasadnienia. Zróżnicowanie wysokości świadczeń pozostaje w bezpośrednim związku z rzeczywistym zakresem wykonywanych czynności oraz stopniem zaangażowania, a zatem opiera się na obiektywnych i relewantnych kryteriach. Tym samym brak jest podstaw do uznania, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Odnosząc się do postulatu wyeliminowania wskazanych praktyk na przyszłość, należy wskazać, że przyjęty sposób przyznawania dodatków pozostaje zgodny z obowiązującymi regulacjami. Niezależnie od tego Uczelnia dostrzega potrzebę dalszego doskonalenia przejrzystości organizacji procesu rekrutacyjnego, w szczególności poprzez doprecyzowanie podziału zadań pomiędzy komisje a administrację oraz sposobu dokumentowania wykonywanych czynności.

W odniesieniu do postulatu uregulowania zasad finansowania prac członków innych komisji uczelnianych, konieczne jest odwołanie się do regulacji dotyczących zakresu obowiązków nauczycieli akademickich. Zgodnie z Regulaminem pracy, w szczególności jego załącznikiem nr 1, określającym szczegółowe zasady dotyczące zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, do obowiązków realizowanych poza pensum dydaktycznym zalicza się m.in. udział w pracach organizacyjnych, w tym w komisjach i zespołach uczelnianych, takich jak komisje egzaminacyjne oraz komisje i zespoły senackie, rektorskie i wydziałowe, jak również wykonywanie innych zadań powierzonych przez właściwe organy Uczelni.

Oznacza to, że co do zasady udział w pracach tego rodzaju komisji i zespołów stanowi element obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego i mieści się w ramach stosunku pracy, bez konieczności przyznawania dodatkowych świadczeń.

Na tym tle należy podkreślić, że regulamin wynagradzania w sposób wyraźny i odrębny odnosi się do udziału w pracach komisji rekrutacyjnych jako podstawy do ewentualnego przyznania dodatku zadaniowego. Wyodrębnienie tej kategorii czynności ma charakter celowy i wynika ze specyfiki prac komisji rekrutacyjnych, które cechują się zwiększoną intensywnością, koniecznością zapewnienia



Rektor

wysokiej dyspozycyjności oraz realizacją zadań w okresach wykraczających poza standardową organizację roku akademickiego, w tym w okresach przypadających na czas urlopowy.

W konsekwencji brak jest podstaw do rozszerzania tej regulacji na inne komisje i zespoły uczelniane, których funkcjonowanie co do zasady mieści się w ramach zwykłych obowiązków pracowniczych.

Jednocześnie należy zauważyć, że Pana pismo nie wskazuje, jakich konkretnie komisji lub zespołów dotyczy postulat objęcia ich prac dodatkowymi świadczeniami, ani jaki jest rzeczywisty zakres wykonywanych w ich ramach czynności. Ocena zasadności ewentualnego przyznania dodatku zadaniowego w takich przypadkach wymaga każdorazowo indywidualnej analizy, z uwzględnieniem charakteru zadań oraz tego, czy wykraczają one poza standardowy zakres obowiązków pracowniczych. W przypadku przedstawienia przez stronę związkową konkretnych przykładów wraz z opisem wykonywanych zadań, możliwe będzie dokonanie ich oceny w oparciu o obowiązujące regulacje wewnętrzne.

Podsumowując, przeprowadzona analiza nie potwierdza zasadności zarzutów ani zgłoszonych postulatów. Zróżnicowanie wysokości przyznanych świadczeń pozostaje zgodne zarówno z przepisami prawa pracy, jak i obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi, a także znajduje uzasadnienie w rzeczywistym przebiegu i organizacji procesu rekrutacyjnego.


REKTOR

prof. dr hab. n. med. i n. o zdr.
Andrzej Wojtyła