



NSZZ PRACOWNIKÓW

SCHRONISK DLA NIELETNICH I ZAKŁADÓW POPRAWCZYCH

Adres do korespondencji: ul. Bydgoska 4, 86-170 Nowe

tel. 603 640 185 e-mail: nszzpsdnizp_zg@wp.pl www.nszz.com.pl

zrzeszony w Forum Związków Zawodowych

Nowe, 29 września 2022 r.

**Dyrektor Departamentu
Spraw Rodzinnych i Nieletnich
Sędzia Beata Turek
Al. Ujazdowskie 11
00-950 Warszawa**

Szanowna Pani Dyrektorko

Aktywni pracownicy skupieni w NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych systematycznie zabierają głos w sprawach nurtujących nasze środowisko.

Nie lekceważymy żadnej możliwości (bez względu na warunki) wyrażenia swego zdania. Tak było też w przypadku projektu rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie dodatków, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli zatrudnionych w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych przyjętego 12 września 2022 r. (Dz.U.2022.1942) po jednodniowym okresie konsultacji społecznych.

Opinię do wniosku Związek wysłał drogą elektroniczną 25 sierpnia 2022 o godz. 21:30 z zaznaczeniem, że oryginał zostanie wysłany drogą pocztową.

Jakież było nasze zdziwienie przy obserwacji na RCL, że w toku

konsultacji nie wpłynęły żadne opinie. **Dlaczego tak się wydarzyło?**

Natomiast samo rozporządzenie wprowadza istotne zmiany dotyczące dodatku za warunki pracy dla całych placówek bądź grup pracowniczych w tychże placówkach.

Zatem, zgodnie z art. 42 Kodeksu Pracy, zachodzi konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego, którego zakres wyznaczony jest dwiema przesłankami. Po pierwsze: w tym trybie dokonywane są zmiany warunków zatrudnienia na niekorzyść pracowników. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok SN z 21.05.1999 r., I PKN 88/99, zgodnie z którym ustalenie czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał. Zmiany korzystne – jak się przyjmuje – wprowadzane są na drodze porozumienia zmieniającego, przy czym pracownik zwykle wyraża na nie zgodę w sposób dorozumiany, podejmując pracę na zmienionych warunkach.

Po drugie: wypowiedzenie zmieniające jest konieczne, jeśli zmiana dotyczy wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Chodzi tu z pewnością o te składniki treści stosunku pracy, które strony powinny określić w umowie (zwłaszcza rodzaj pracy i wysokość wynagrodzenia za pracę), ale również o inne, które strony uzgodniły, korzystając z autonomii woli stron realizowanej w zgodzie z art. 18 k.p., i które w związku z tym są dla stron podmiotowo istotne.

Na chwilę obecną Zarząd Główny Związku nie ma informacji, aby taki tok działania był realizowany w placówkach lub wobec grup pracowniczych, które są podmiotem tychże zmian.

Liczymy na niezawodną odpowiedź w obu sprawach poruszanych w piśmie.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU GŁÓWNEGO
NSZZ PRACOWNIKÓW SdN i ZP

Dariusz Kuszewski

Dariusz Kuszewski