

**Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**



ul. Piastów 48, p. 431
71-311 Szczecin
e-mail: solidarnosc@zut.edu.pl
tel./fax (091) 449 4290

L. dz. – 8/ 2015

Szczecin, dnia 05.02.2015 r.

**JM REKTOR
Prof. dr hab. inż. Włodzimierz Kiernożycki**

Działając w oparciu o czynności dokonane przez Pracodawcę zgodnie z art. 38 §1 Kodeksu Pracy, na podstawie art. 38 §2 KP, Komisja Zakładowa NSZZ „SOLIDARNOSĆ” w ZUT uważając, że zastosowane wobec członka naszego związku [REDAKTOWANE] czynności polegające na zmianie warunków pracy i płacy, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego – za nieuzasadnione przedstawia niżej wymienione zastrzeżenia oraz argumenty prawne i społeczne w sprawie:

1. KZ NSZZ „SOLIDARNOSĆ” w ZUT respektuje prawo pracodawcy do stosowania prawnych form kształtowania zatrudnienia oraz zmian w tym zakresie wobec pracowników uczelni. Powinny one jednak mieć uzasadnienie prawne, merytoryczne, społeczne oraz ekonomiczne. Ponadto wskazane było by, aby sprawy pracownicze, jak niniejsza, stanowiąca jeden z elementów racjonalizacji kosztów uczelni były ujęte w ogólnym planie uczelnianym dotyczącym tego problemu. Z ustaleń naszego związku wynika, że problematyka ta znajduje jedynie odzwierciedlenie na szczeblach wydziałów. Nie ma więc możliwość oceny efektywności powyższych działań w aspekcie warto czy nie podejmować tak drastyczne i krzywdzące pracowników działania. Tym bardziej, że jak w niniejszym przypadku dotyczy to pracownika o stosunkowo niskim wynagrodzeniu miesięcznym (średnia płaca brutto w tej grupie pracowniczej wynosi około 2000 – 2300 zł). Korzyść w skali roku z tej wątpliwej racjonalizacji kosztów jest bardzo niewielka. Natomiast koszty społeczne, wyrażające się we opiniach pracowniczych, powodują podważenie zaufania do pracodawcy.
2. Wyrażając stanowisko naszego związku w sprawie naszego członka zwracamy uwagę na wyjątkową dolegliwość zastosowanych wobec niego czynności oraz w istocie nie prawnych działań pracodawcy:
 - Naruszenia art. 11³ KP, art. 94 pkt 2b i art. 94 ust. 9 poprzez w istocie pośrednią dyskryminację z powodu dokonania w/w zmian w zatrudnieniu z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy a co się z tym wiąże obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. W opinii prawnej, ale i w obiegu społecznym takie działanie wobec wybranych grup pracowniczych lub tego, a nie innego pracownika jest deprecjonujące, obniżające jego wartość w samoocenie i w ocenie współpracowników (jestem lub jest on gorszy). W efekcie narusza kardynalną zasadę poprawnego kształtowania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i może

prowadzić do nieuzasadnionej rywalizacji lub innych form zachowań pracowniczych w obawie przed podobnymi sytuacjami wobec nich;

- Spowodowanie wbrew postanowieniom art. 16 KP obniżenia jakości zaspakajania co najmniej potrzeb bytowych naszego członka w sytuacji gdy nie ma koniecznej potrzeby akurat jemu obniżyć zarobki a kondycja finansowa uczelni nie jest na tyle zła aby poprawiać ją kosztem pracownika stosunkowo nisko opłacanego jak ma to miejsce w przypadku naszego członka;
- Nie przekonują Związku Zawodowego kierowane do niego informacje i wyjaśnienia w sprawie realizowanych na niższych szczeblach organizacyjnych różnorodne formy obniżania kosztów z pominięciem jasno określonego i wyraźnie sprecyzowanego celu, zakresu efektów ekonomicznym oraz w konsekwencji strat społecznych wśród pracowników uczelni spowodowanymi nie zawsze, jak wynika z informacji, stosowanymi metodami uzyskania w wydziałach określonych efektów.

Negatywnym przykładem takich działań jest sprawa naszego członka, ale również innych pracowników uczelni nie będących członkami i zgłaszających do związku swoje uwagi, zastrzeżenia i wnioski.

- Pracodawca nie przedstawił żadnych merytorycznych, a jedynie formalno - prawny argument dotyczący w/w zmian wobec naszego członka, co powoduje uzasadnioną wątpliwość zasadności całego działania.

Jest prawnym wymogiem szczególnie w sprawach pracowniczych, gdy pogarszane są mu warunki zatrudnienia stosować jasne, prawne i społeczne wymogi i kryteria. W niniejszej sprawie tego brakuje.

W świetle powyższego jest uzasadniony wniosek o uwzględnienie w/w naszych argumentów w sprawie [REDAKTOWANE]. Jakikolwiek naruszenie przepisów prawnych lub nawet skłaniające do stwierdzenia iż takie przepisy prawne wobec pracownika mogą być naruszone, zastosowane wobec niego działania powinny być uznane za nieważne.

Oznacza to, że [REDAKTOWANE] powinna realizować pracę na dotychczasowych nie zmienionych warunkach zatrudnienia.

Przewodniczący

Jakub Pęksiński

NSZZ „SOLDIARNOŚĆ” w ZUT