

## ekspert wyjaśnia

**Przejęcie do nowej firmy na gorszych warunkach uprawnia do odprawy****BARTŁOMIEJ  
RACZKOWSKI**partner, *Raczkowski i Wspólnicy*

Zatrudniony wraz z całym zakładem został przejęty przez nowego pracodawcę, który zaoferował mu pracę na innym stanowisku z radykalnie obniżonym wynagrodzeniem. W jakim trybie może z niej zrezygnować?

Pracownik wskutek przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się automatycznie z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Tak wynika z art. 23<sup>1</sup> k.p.

Zarówno poprzedni, jak i nowy pracodawca nie mogą wypowiedzieć mu umowy. Cytowany przepis wprost tego zakazuje. Z drugiej strony zatrudniony, który przeszedł do nowego pracodawcy, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. O tym uprawnieniu pracodawca powinien pouczyć go w piśmie informującym o przejściu zakładu pracy.

Jest to szczególny tryb rozwiązania stosunku pracy. Mimo że inicjuje go pracownik, skutki jego zastosowania są takie, jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W efekcie możliwe jest nabycie przez zatrudnionego prawa do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych (wyrok SN z 2 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 228/00). Zgodnie z orzecznictwem wymagane jest jednak udowodnienie przez pracownika, że przyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy w tym trybie była poważna zmiana warunków pracy na jego niekorzyść (uchwała SN z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09).

Za taką można uznać np. zaproponowanie mu przez nowego pracodawcę stanowiska nieodpowiadającego jego kwalifikacjom, w szczególności robotniczego, podczas gdy ma przygotowanie do pracy w charakterze pracownika umysłowego (wyrok SN z 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 185/08). Zmianą taką będzie także wypowiedzenie warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia (przy niezmiennych wymaganiach) np. z 4000 zł na 650 zł miesięcznie (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 79/00).

Co do zasady zmiana warunków, która ma na celu zrównanie sytuacji osób przejętych w trybie przejścia zakładu pracy z resztą załogi zakładu, nie powinna uzasadniać wypłaty odprawy (wyrok SN z 2 grudnia 2011 r., sygn. akt III PK 30/11).

Not. BL