

Akademia prawa pracy cz. 1277

Czy pracownik, który nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ma prawo do odprawy



Bartłomiej Raczkowski
partner, Raczkowski i Wspólnicy

Do odprawy pieniężnej uprawniony jest pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn go nie dotyczących. Czy takie świadczenie należy się również zatrudnionemu, który odrzucił wynikające z wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy?

Zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) odprawa przysługuje, jeżeli wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna nie dotycząca zatrudnionego. Będzie tak np. w przypadku redukcji etatów z przyczyn ekonomicznych. Wtedy też pracownik nabędzie prawo do jednorazowej odprawy w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia (w zależności od stażu pracy), jednak nie większej niż piętnastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Do takiej odprawy uprawniony może być również pracownik, któremu pracodawca wręczył tzw. wypowiedze-

nie zmieniające. Zgodnie z art. 42 par. 3 k.p. jeżeli zatrudniony odmówi przyjęcia wskazanych w nim nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się wraz z upływem właściwego okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09, LEX nr 560731) stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek odrzucenia nowych warunków pracy może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Będzie tak jedynie w przypadku, gdy przyjęcie proponowanej zmiany spowodowałoby radykalne pogorszenie warunków pracy. Jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, które co praw-

da były mniej korzystne niż dotychczasowe, lecz obiektywnie umożliwiałyby kontynuowanie zatrudnienia, to należy uznać, że decyzja pracownika stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Tym samym przyczyny nie dotyczące pracownika nie będą wyłączną przyczyną zakończenia zatrudnienia i podwładny nie nabędzie prawa do odprawy. Podzielałam zdanie SN, że aby roszczenie o odprawę z tytułu odrzucenia wypowiedzenia zmieniającego było zasadne, konieczne jest, by zaproponowane warunki nosiły znamiona szykany i były na tyle niedogodne, aby ich przyjęcie przez pracownika nie było obiektywnie możliwe.

not. M.J