

Warszawa, 25.05.2010 r.

INFORMACJA PRAWNA**Przedmiot
informacji:**

Czy osobie objętej ochroną przedemerytalną można zmienić warunki pracy i płacy?

**Podstawa
prawna
informacji**

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94)*
- *Ustawa z 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 ,poz. 844 ze zm.) – (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych).*

**Zleceniodawca
informacji:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy
faktyczne
informacji:**

Zapytanie Zleceniodawcy

Zgodnie z art. 39 ustawy Kodeks pracy (dalej: k. p.) „Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.”

Powyższy przepis statuuje warunki ochrony przedemerytalnej przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Według brzmienia art. 42 § 1 k. p. „Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.” W związku z powyższym, **według ogólnej reguły, pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną nie można również wręczyć wypowiedzenia zmieniającego.**



Uzasadnieniem dla zakazu wypowiedzania warunków pracy i płacy w stosunku do pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem jest fakt, iż zgodnie z dyspozycją art. 42 §3 k. p. w przypadku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy nastąpiłoby faktyczne rozwiązanie stosunku pracy, a zatem skutek przeczyłby celowi przyjęcia ochrony przedemerytalnej.

Nie zawsze jednak zastosowanie ogólnej reguły zakazu przedstawienia wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi objętemu szczególną ochroną jest możliwe, ponieważ mogłoby powodować np. złamanie postulatu sprawiedliwości w stosunkach pracy. W związku z tym **ustawodawca przewidział w art. 43 kodeksu pracy wyjątkowe sytuacje, w jakich pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi objętemu szczególną ochroną.**

A zatem możliwe jest wręczenie wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi objętemu szczególną ochroną, gdy, zgodnie z art. 43 k. p. „wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie **nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy.**
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim **utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.**”

Wyżej wymienione sytuacje stanowią **wyjątki od zakazu wypowiedzania dotychczasowych warunków pracy i płacy** pracownikom, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W związku z powyższym pracodawca jest uprawniony do wręczenia im wypowiedzenia zmieniającego, które, w przypadku odmowy jego przyjęcia przez pracownika prowadzi do rozwiązania stosunku pracy.

Oprócz opisanych wyżej, a wymienionych w art. 43 kodeksu pracy przypadków dopuszczalności zmiany warunków pracy i płacy w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, w porządku prawnym przewidziana jest jeszcze jedna możliwość wręczenia pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wypowiedzenia zmieniającego, a mianowicie w ustawie o z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych.

Powołana wyżej ustawa przewiduje zawężenie ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy wynikającej z Kodeksu pracy, stanowiąc w art. 5 ust. 5 pkt. 1 „W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy **pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi: o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy.**” **To uprawnienie pracodawcy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy** pracownikowi objętemu ochroną przed emerytalną stosuje się **także, na mocy art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, w wypadkach dokonywania zwolnień indywidualnych**, czyli w sytuacji takiej, jak opisywana wyżej. Pracodawca jednakże **musi zatrudniać co najmniej 20 pracowników, a przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie mogą dotyczyć pracowników i muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie**.

Innymi słowy, wedle brzmienia art. 10 ust. 3, ***„Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.”***

Jak wynika z powyższego, ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się, jeśli przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy nie leży po stronie pracownika.

Trzeba przy tym podkreślić, że pracownik objęty dyspozycją art. 39 k. p. (szczególnie chroniony) powinien otrzymać dodatek wyrównawczy. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników **„Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.”**

Reasumując, wedle ogólnej regulacji Kodeksu pracy **objęcie pracownika ochroną przedemerytalną jest równoznaczne z zakazem wypowiedzania mu warunków pracy i płacy. Wyjątki od tej zasady wymienione są w art. 43 kodeksu pracy.**



Jeżeli natomiast pracodawca spełnia wymogi do zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy - wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie dotyczy pracownika – dopuszczalna jest zmiana warunków pracy i płacy pracownika objętego ochroną z art. 39 k. p. Jednakże wówczas pracownikowi takiemu przysługuje specjalny dodatek wyrównawczy w wysokości i przez okres przewidziany w art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Marcin Szymanek
doradca prawny

