

Rödl & Partner

Echo



Data: 15.07.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

NOWE WARUNKI PŁACY JUŻ BEZ ODPRAWY

Prawo do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy nie jest – zgodnie z art. 29 kodeksu pracy – elementem przedmiotowo istotnym umowy o pracę. Oznacza to, że pracodawca, dokonując w całości zmiany poprzednich warunków pracy pracownika może zrezygnować z przyznania mu prawa do tego świadczenia. W wypadku dokonania skutecznego wypowiedzenia w całości warunków pracy i płacy obowiązują postanowienia określone w porozumieniu zmieniającym oraz w ewentualnych wewnątrzzakładowych aktach prawa pracy, a postanowienia poprzedniej umowy o pracę nie znajdują już zastosowania

Tak uznał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 15 kwietnia 2021 r. (III PSK 35/21).

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy na podstawie umowy o pracę od 2006 r. Na jej podstawie był uprawniony do odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

1 października 2014 r. pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Z uwagi na to, że powód nie odmówił przyjęcia nowych warunków, został objęty postanowieniami nowej umowy, które regulowały rodzaj i miejsce pracy, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy, a także czas rozpoczęcia umowy. W pozostałym zakresie pracownik został objęty postanowieniami wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, o czym został poinformowany. W przeciwieństwie do pierwotnej umowy o pracę ani nowa umowa o pracę, ani wewnątrzzakładowe akty prawa pracy nie przewidywały, aby pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy należała odprawa.

Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że postanowienie dotyczące odprawy nie obowiązywało w chwili zakończenia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a tym samym jego wypłata nie była należąca pracownikowi. SN przyjął, że wobec wcześniejszych orzeczeń sądowych, w świetle których doszło do skutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a następnie zastąpienia ich nowymi postanowieniami umownymi tworzącymi stosunek pracy pomiędzy stronami, nie można uznać roszczenia pracownika za zasadne.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego. Art. 29 § 1 kodeksu pracy reguluje elementy obligatoryjne umowy o pracę. Są nimi:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Z żadnego przepisu k.p. nie wynika, aby uregulowanie w ramach stosunku pracy należnej pracownikowi odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę było elementem obligatoryjnym. Kwestia ewentualnej wypłaty odprawy pozostaje do dyspozycji pracodawcy.

W omawianej sprawie doszło do skutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz zastąpienia ich postanowieniami umowy zmieniającej i postanowieniami regulaminów wewnętrznych. Pracodawca wypowiedział wszystkie postanowienia łączącej strony umowy, w tym również te dotyczące wypłaty odprawy.

Nie wynika z tego wprost, że przy wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca nie jest zobowiązany do wskazania dokładnie, które elementy stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą zostają wypowiedziane. Jednak de facto to na pracowniku w przypadku zastąpienia tych postanowień nowymi spoczywa ciężar ustalenia ewentualnych niekorzystnych zmian. Pracownik powinien zatem dbać o swój interes i w przypadku niezgody na zmianę warunków pracy powinien odmówić przyjęcia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Można zatem wnioskować, że sytuacja prawna pracownika oraz zakres jego uprawnień są kreowane na podstawie bezwzględnie obowiązujących przepisów, umowy o pracę oraz zakładowych aktów prawa pracy. Gdy dochodzi do zmiany umowy, zmienia się sytuacja prawna w sprawach będących przedmiotem postanowień zmodyfikowanej umowy. W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy zmienia się sytuacja prawna pracownika w pełnym zakresie. Można ją następnie uregulować treścią nowej umowy lub porozumienia zmieniającego. Bez znaczenia natomiast pozostaje to, że sytuacja pracownika się pogorszyła.

W opisywanej sprawie Sąd Najwyższy przesądził wyłącznie to, co i tak wydaje się oczywiste. Stosunek umowny łączący strony – a również przy relacji pracowniczej należy mówić o takim stosunku umownym – należy interpretować na podstawie aktualnych umów łączących pracodawcę i pracownika.

Drugą ważną konkluzją jest to, że ochrona pracownika nie wykracza poza tę, która wynika z ustawy. Z uwagi na brak przepisu stanowiącego, że wypłata odprawy jest elementem przedmiotowo istotnym umowy o pracę, nie sposób było uznać, że niezawarcie go w porozumieniu zmieniającym (ewentualnie nowej umowie o pracę) stanowi naruszenie przepisów prawa pracy, a przez to jest bezskuteczne.

Maciej Oczkowski, młodszy prawnik [w krakowskim biurze Rödl & Partner](#)

Marcin Pater, młodszy prawnik [w krakowskim biurze Rödl & Partner](#)