

# Pracownik „winny” rozstania z pracodawcą nie dostanie odprawy

*Pracownik, który odrzuci ofertę dalszego zatrudnienia, na gorszych lub zmienionych warunkach, nie zawsze może liczyć na przyznanie odprawy pieniężnej, bowiem nie przyjmując oferty pracodawcy sam przyczynia się do rozwiązania umowy o pracę. Tak wynika z wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku (V Pa 99/13).*

Stosownie do obecnie obowiązujących przepisów prawa, jeśli pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników wypowiedzi definitywnie pracownikowi umowę o pracę z powodu szeroko rozumianych problemów ekonomicznych przedsiębiorstwa („cięcie” kosztów, likwidacja stanowiska pracy, redukcja etatu itp.) musi wypłacić zwalnianemu dodatkową odprawę, której wysokość zależy od stażu pracy pracownika.

Co jednak w przypadku, w którym pracodawca zamiast zwalniać proponuje dalsze zatrudnienie, ale na gorszych warunkach? Pracownik ma wówczas dwie możliwości: może albo ofertę przyjąć i kontynuować zatrudnienie, albo ją odrzucić, co skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę. Prawo pracy nie wskazuje jednak, czy w tej drugiej sytuacji pracownik zachowuje prawo do omawianej odprawy.

Z orzecznictwa sądów pracy wynika, iż jeżeli ww. zmian dokonuje pracodawca w tzw. trybie „grupowym” (tj. określonym w art. 1 tzw. ustawy o zwolnieniach „grupowych”) odprawy należą się wszystkim pracownikom, bez względu na to, jakie nowe warunki zostały im zaproponowane. Jak wygląda to natomiast w sytuacji, w której taka zmiana dotyka tylko jednego lub kilku pracowników?

Kobieta, której sprawę rozpatrywał białostocki sąd, po 10 latach pracy w firmie dostała propozycję objęcia nowego, gorzej płatnego stanowiska z pensją o ok. 16% niższą od dotychczasowej. Kobieta propozycję odrzuciła, co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę. Pracownica wystąpiła do Sądu z pozwem o przyznanie jej odprawy. W I instancji sprawę wygrała i Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz żadaną kwotę. Rozpoznając sprawę Sąd II instancji przyznał jednak rację pracodawcy. Sąd ten ustalił, że zamiarem pracodawcy nie było bowiem zwolnienie kobiety, lecz jej dalsze zatrudnianie (choć na zmienionych warunkach) oraz że nowa, zaproponowana jej praca odpowiadałaby posiadanym przez nią kwalifikacjom.

Wyrok białostockiego sądu rzuca niezwykle istotne światło na problematykę rozwiązywania i zmiany umów o pracę z per-

spektywy pracodawców. Bardzo często bowiem, kierując się zamiarem zachowania miejsc pracy pracowników, firmy nie decydują się na ich zwolnienie, lecz wprowadzenie oszczędności (np. w drodze obniżenia wynagrodzeń). Co do zasady, jeśli pracownik decyduje się na odrzucenie proponowanych warunków pracy lub płacy, niejako sam dokonuje wyboru co do rozwiązania umowy łączącej go z pracodawcą i trudno w takiej sytuacji twierdzić, iż do tego rozwiązania dochodzi z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Ocena prawna każdego stanu faktycznego uzależniona będzie oczywiście od tego, jaką propozycję otrzymał konkretny pracownik. Jeżeli bowiem jej przyjęcie skutkowałoby ukształtowaniem warunków pracy lub płacy pracownika na warunkach istotnie gorszych w stosunku do dotychczasowych, wówczas rozpatrujący sprawę sąd pracy ma prawo uznać, iż do rozwiązania umowy doszło wskutek okoliczności leżących po stronie pracodawcy, zatem pracownik nabywa prawo do odprawy.

Przed podejmowaniem przez pracodawców decyzji w ww. zakresie warto zatem w każdym przypadku dokonać, na bazie orzecznictwa sądów pracy, wstępnej oceny ryzyka związanego z koniecznością wypłaty na rzecz pracowników rzeczonych odpraw. Może bowiem okazać się, iż w istotny sposób zwiększą one finalnie (początkowo niższe szacowane przez pracodawcę) koszty działań restrukturyzacyjno – oszczędnościowych w firmie.

*Autor:*

*Michał Szuszczyński  
radca prawny, wspólnik  
Kancelarii Prawa Pracy  
SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA  
z siedzibą w Poznaniu,  
Członek WKK*

[www.szuszczyński.pl](http://www.szuszczyński.pl)