



DRUKUJ

Wiadomość wydrukowana ze stron: praca.wp.pl**Czy pracodawca ma prawo obniżyć pensje swoim pracownikom?**

2011-09-01 (09:43)



- Mój szef stwierdził, że cały mój zespół pracuje nieefektywnie i że obniży nam pensje - pisze w mailu internauta. - Przedstawił nam prezentację, z której wynikało że w minionym miesiącu rzeczywiście sprzedaż nieco spadła. Jednak w umowie o pracę nie mam takiego zapisu, by wynagrodzenie było uzależnione od efektów pracy. Cała załoga jest wściekła, chcemy iść do PIP, ale czy mamy podstawy? Jesteśmy w stanie wykazać, że sprzedaż spadła wskutek rozwiązania umowy z kluczowym kontrahentem. A nie dlatego, że my gorzej pracujemy.

Tomasz Lewandowicz, Kancelaria Prawna ARKANA: W sytuacji gdy w umowie o pracę nie zostały zawarte postanowienia uzależniające wysokość wynagrodzenia od efektów pracy, obniżenie pensji pracowniczych może nastąpić na podstawie art. 42 kodeksu pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie jest dopuszczalne w tych samych przypadkach, w których możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę, co oznacza, że nie może być ono zastosowane np. w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony, w której nie została zawarta klauzula przewidująca możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Aby wypowiedzenie zmieniające było skuteczne powinno zostać dokonane na piśmie oraz określać nowe warunki płacowe. Pracownik który nie chce pracować na nowych zasadach, może przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Umowa o pracę rozwiąże się wówczas wraz z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Niezłożenie przez pracownika w wymaganym terminie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków jest jednoznaczne z wyrażeniem przez niego zgody na nowe zasady.

W przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony wypowiedzenie warunków pracy i płacy powinno być uzasadnione. Istnienie przyczyn uzasadniających złożenia wypowiedzenia zmieniającego podlega kontroli sądu pracy w toku postępowania, które wszczynane jest na skutek złożenia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o

przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Oceniając zasadność wypowiedzenia warunków płacy sądy pracy kierują się nie tylko okolicznościami zależnymi od poszczególnych pracowników lecz również ogólną sytuację całego zakładu pracy. Zgodnie z Uchwałą pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. sygn. III PZP 10/85, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy.

W powyższym stanie rzeczy należy się zatem liczyć z możliwością iż, ze względu na sytuację zakładu pracy, wypowiedzenie warunków płacy może zostać uznane za uzasadnione nawet wówczas gdy spadek sprzedaży nie wynikał z zaniedbań pracowników. Ostateczna ocena zasadności wypowiedzenia warunków płacy w konkretnym przypadku zawsze jednak będzie należeć do sądu rozstrzygającego w danej sprawie.

Na koniec warto podkreślić, iż odmowa przyjęcia nowych warunków pracy oraz złożenie odwołania do sądu od wypowiedzenia warunków pracy i płacy są dwiema odrębnymi i niezależnymi od siebie instytucjami prawnymi.

Niezgadający się z zasadnością wypowiedzenia pracownik, któremu zależy na kontynuowaniu zatrudnienia u danego pracodawcy, może zatem odwołać się do sądu pracy od otrzymanego wypowiedzenia, nie składając przy tym oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. W takiej sytuacji umowa o pracę nie ulegnie wypowiedzeniu, zaś skuteczność zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy uzależniona będzie od wyniku procesu sądowego.

Tomasz Lewandowicz, Kancelaria Prawna ARKANA



(wp.pl)

Copyright © 1995-2011