



Warszawa, dnia 25 września 2009 roku

OPZZ /AR/ PŚ/ 640/ 2009

Koleżanki / Koledzy

- **Przewodniczący Rad wojewódzkich**
- **Przewodniczący ogólnokrajowych organizacji członkowskich OPZZ**

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035), chciałbym zwrócić szczególną uwagę na porozumienia, które mogą być zawierane na poziomie zakładu pracy pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi.

Wspominana powyżej ustawa w art. 12 przewiduje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom, a tym samym proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to można wprowadzić w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W sytuacji, gdy związek zawodowy wyrazi pracodawcy zgodę na taki zapis to wówczas pracodawca nie ma obowiązku wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Pracownik będzie więc musiał albo przyjąć narzuconą mu pracę na część etatu albo odejść z zakładu pracy.

Należy jednak podkreślić, że jeżeli pracownik zdecyduje się rozwiązać umowę o pracę i odejść to wówczas będzie to traktowane jako rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Pracownik nie dostanie zatem odprawy wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracownik może również nie otrzymać odpraw przewidzianych w przepisach wewnętrznych zakładowych – np. w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania. Będzie on musiał również poczekać 3 miesiące na otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych.

Rozwiązanie takie jest zatem niekorzystne dla pracownika.

Związek zawodowy podpisujący takie porozumienie musi zatem zwracać szczególną uwagę na zapisy gwarantujące pracownikowi - którym dokonuje się obniżenia wymiaru czasu pracy (a tym samym obniżenia wynagrodzenia za pracę) - prawo otrzymania odprawy w sytuacji, gdy pracownik nie godząc się na zmianę stosunku pracy rozwiązuje umowę o pracę.

Wynegocjowane przez strony przepisy mogą zatem przewidywać np. otrzymanie przez pracownika odprawy, w sytuacji gdy w określonym terminie od wprowadzenia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownik złoży z tego powodu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski