

Czy pracodawca może mi zaproponować odmienne od poprzednich warunki pracy?

W przypadku woli zmiany warunków pracy i płacy pracodawca ma do wyboru co do zasady dwie możliwości.

Są to: aneks do umowy (porozumienie) oraz wypowiedzenie zmieniające.

Porozumienie jest korzystniejsze zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika, który może w tym momencie negocjować korzystniejsze dla siebie warunki.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

W związku z wejściem w życie ustawy o szczególnych rozwiązaniach, związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych, oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych pojawiło się kolejne rozwiązanie, a mianowicie przedsiębiorca, u którego wystąpił przestój może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, które jest zawierane z organizacjami związkowymi, związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Tym samym za zgodą obu stron stosunku pracy można dokonać zmian warunków zarówno na podstawie porozumienia jak i wypowiedzenia zmieniającego.