

Porozumienie zmieniające, czy wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W Grupie Enea prowadzony jest program głębokiej restrukturyzacji, która wymaga zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Takie zabiegi wymagać będą wprowadzenia zmian do umów o pracę pracowników. **Zmiany te mogą nastąpić za porozumieniem stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy).**

Zmiana za porozumieniem stron może nastąpić z chwilą jego podpisania i odbywa się niezależnie od zasadności jej wprowadzenia. Natomiast wypowiedzenie zmieniające wywołuje skutek po upływie okresu wypowiedzenia. Nadto musi być uzasadnione, a podana przez pracodawcę przyczyna musi być rzeczywista i konkretna. Zgodność z prawem wypowiedzenia może być weryfikowana przez sąd pracy.

Z uwagi na to informujemy, że pracownik nie ma obowiązku podpisywania porozumienia zmieniającego i to niezależnie od tego, czy jest nazwane porozumieniem, aneksem czy jakkolwiek inaczej. Odmowa podpisania porozumienia zmieniającego nie wiąże się ponadto z ryzykiem powstania jakichkolwiek ujemnych skutków wobec pracownika. Co najwyżej może spowodować, że zmiana warunków pracy czy płacy będzie później wprowadzona na drodze wypowiedzenia zmieniającego. W takim przypadku, do połowy okresu wypowiedzenia Pracownik może się zastanawiać, czy przyjąć nowe warunki.

Z uwagi na to prosimy, aby pracownicy otrzymujący do podpisania porozumienia zmieniającego (aneksy itp.) zapoznawali się z ich treścią przed ich podpisaniem. W szczególności prosimy, aby projekty tych porozumień zabierali do domów celem przeanalizowania w szerszym gronie przed wyrażeniem zgody na dobrowolną zmianę warunków pracy i płacy. Takie zachowanie będzie w pełni zgodne z prawem.