**17 stycznia – zadanie V**

1. Zmiana warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające)
2. Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.
3. Do omówienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2019 r., II PK 342/17.
4. Kazus: Ada N. była zatrudniona w szpitalu w Odach od dnia 1 maja 2005 r. na stanowisku sprzątaczki. Była jedną z trzech zatrudnionych w szpitalu sprzątaczek. Dnia 26 czerwca 2018 r. pracodawca wręczył Adzie oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy, norm zatrudnienia, kategorii zaszeregowania i zakresu obowiązków. W treści wypowiedzenia zmieniającego zaproponowano jej od dnia 1 października 2018 r. nowe warunki pracy polegające na zmianie stanowiska sprzątaczki na stanowisko salowej. Jako jego przyczynę pracodawca podał zmiany reorganizacyjne i likwidację etatu sprzątaczki. Nie było wzmianki o zmianie wynagrodzenia. Ada zwróciła się do pracodawcy o pozostawienie jej na dotychczasowym stanowisku pracy sprzątaczki do grudnia 2018 r., argumentowała, że ze względu na chorobę kręgosłupa nie może pracować na stanowisku salowej. Pismem z dnia 16 lipca 2018 r. Ada oświadczyła, że odmawia przyjęcia warunków zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 26 czerwca 2018 r.

Pytania: Czy wręczone Adzie wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem, albo też było nieuzasadnione (czy przyczyny podane prze pracodawcę uzasadniały to wypowiedzenie)? Jakie warunki formalne powinno spełnić wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy? Czy ma znaczenie, że Ada była jedną spośród trzech sprzątaczek?