

Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy

Wypowiedzenie zmieniające dokonuje w umowie zazwyczaj zmian niekorzystnych dla pracownika. Nie ma co prawda na celu rozwiązania stosunku pracy, jednakże zmienia dotychczasowe warunki pracy w przeważającej większości na gorsze, co nie spotyka się z akceptacją pracownika. W przypadku bowiem wspólnej woli stron stosunku prawnego co do zmian umowy wystarczające byłoby zawarcie porozumienia zmieniającego. W sytuacji jednak gdy pracownik nie chce zawrzeć porozumienia, konieczne może być właśnie wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy. Jest to tzw. wypowiedzenie zmieniające, które może złożyć tylko i wyłącznie pracodawca. Pracownik może, w przypadku takiej woli, jedynie sugerować wprowadzenie dla niego korzystnych zmian do umowy. Nie ma jednak możliwości złożenia pracodawcy takiego wypowiedzenia.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Pracodawca musi złożyć w formie pisemnej wypowiedzenie oraz wskazać nie tylko na te elementy umowy, które mają ulec zmianie ale również zaproponować na piśmie nowe warunki pracy, które powinny być skonkretyzowane, a nie wskazane w sposób ogólnikowy.

Należy jednak zważyć, iż nie wszystkie warunki pracy będą wymagały złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzeniu muszą ulec jedynie te warunki pracy, które wynikają z treści umowy o pracę i są – co niezwykle ważne - istotne. Są to zatem kwestie dotyczące wynagrodzenia, stanowiska pracy, rodzaju pracy czy rozkładu czasu pracy. Nie dotyczy to jednak rodzaju umowy o pracę – w takim przypadku strony muszą zawrzeć nową umowę lub porozumienie zmieniające. Nieistotne zmiany umowy mogą być z kolei zmieniane jednostronnie przez pracodawcę.

Rozgraniczenie, co jest istotną a co nieistotną zmianą umowy jest zatem wyjątkowo ważne. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał m.in., iż „*zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy.*” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 września 1999 roku; I PKN 265/99).

Zgodnie z art. 42 § 3 k.p. *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.*

Pracodawca winien zatem pouczyć pracownika, że do połowy okresu wypowiedzenia może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Jeżeli pracodawca takiego pouczenia nie zawarł – pracownik ma prawo do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków. Pracownik może z kolei takie oświadczenie złożyć w dowolnej formie. Dla celów dowodowych wskazana byłaby jednak forma pisemna.

Jeżeli pracownik nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków we wskazanym powyżej okresie, przyjmuje się że pracownik wyraził zgodę na zmianę warunków pracy (mamy wówczas do czynienia z domniemaną zgodą pracownika). Podobnie w sytuacji, gdy pracownik wyraził zgodę na zmianę warunków umowy wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane. Wówczas, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego *„wypowiedzenie warunków pracy dokonuje się na przyszłość, a więc zmienia ono te warunki po upływie okresu wypowiedzenia, nigdy natomiast nie działa ono wstecz”* (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy z dnia 23 listopada 2007, II PK 97/07)

Jeżeli natomiast pracownik złożył stosowne oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne, skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia.

Pracodawca nie ma jednakże obowiązku informowania pracownika o konsekwencjach złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Pozostaje to tylko w jego dobrej woli. Powinien jednak poinformować pracownika o możliwości odwołania się przez niego do Sądu pracy w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego, wskazując na Sąd, jego adres oraz okres, którym może to dokonać. Brak takiego pouczenia nie skutkuje jednakże nieważnością wypowiedzenia.

Co istotne, do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się przepisy o wypowiedzeniu o pracę. W związku z tym zastosowanie znajdują przepisy dotyczące okresu i terminach wypowiedzenia, konsultacji z zakładową organizacją związkową czy zakazu dokonywania wypowiedzenia poszczególnym pracownikom, np. pracownikom na urlopie macierzyńskim.

Należy zważyć, iż pracodawca nie musi wypowiadać dotychczasowych warunków pracy lub płacy w sytuacji powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia pracownika i odpowiada jego kwalifikacjom. W takiej sytuacji pracodawca nie ma konieczności dokonywania zmian w treści umowy o pracę. Powierzenie takiej pracy nie wymaga również zachowania formy pisemnej.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy