

Wybór między niższą płacą a utratą pracy

Nie każda decyzja na niekorzyść pracownika wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego. Dotyczy to wyłącznie istotnych warunków zatrudnienia. Czasem może to dotyczyć również nazwy stanowiska pracy.

Celem wypowiedzenia zmieniającego jest wprowadzenie modyfikacji w umowie o pracę zazwyczaj niekorzystnych dla zatrudnionego. Co prawda nie ma ono na celu rozwiązania stosunku pracy, jednak zwykle zmienia dotychczasowe warunki pracy na gorsze, co nie spotyka się z akceptacją pracownika. Gdyby bowiem była to wspólna wola stron stosunku pracy, to wystarczające byłoby zawarcie porozumienia zmieniającego. Jeśli zaś pracownik nie chce przystać na zmiany, konieczne jest zastosowanie trybu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie zmieniające może złożyć wyłącznie pracodawca. Zatrudniony może jedynie sugerować szefowi wprowadzenie do umowy zmian dla niego korzystnych. Nie ma jednak możliwości złożenia pracodawcy takiego wypowiedzenia.

Pisemna forma

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano nowe warunki na piśmie. W tym piśmie pracodawca musi wskazać nie tylko na te elementy umowy, które mają ulec zmianie, ale również określić propozycję ich modyfikacji. Nowe warunki muszą być skonkretyzowane, a nie wskazane w ogólnikowy sposób.

Nie zawsze pismo

Nie wszystkie modyfikacje wymagają złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Konieczne jest ono wtedy, gdy chodzi o warunki pracy wynikające z treści umowy o pracę i są – co niezwykle ważne – istotne. Są to zatem kwestie dotyczące wynagrodzenia, stanowiska pracy, rodzaju obowiązków czy rozkładu czasu pracy. Nie dotyczy to natomiast rodzaju umowy o pracę – w takim przypadku strony muszą zawrzeć nowy angaż lub porozumienie zmieniające. Nieistotne zmiany umowy pracodawca może natomiast zmieniać jednostronnie.

Tylko istotne warunki

Rozgraniczenie, co jest istotną, a co nieistotną zmianą umowy, jest zatem wyjątkowo ważne. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 7 września 1999 r. (I PKN 265/99) wskazał m.in., że *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.*

Konieczne pouczenie

Pracownik może odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy. Ma na to czas do połowy okresu wypowiedzenia. Wtedy jednak takie pismo pracodawcy wypowiedzające

warunki pracy lub płacy zmienia się w wypowiedzenie definitywne i umowa rozwiązuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.).

Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno jednak zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie jego braku, pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków do końca okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy podwładny może złożyć w dowolnej formie. Do celów dowodowych wskazana jest oczywiście pisemna.

Domniemana zgoda

Jeżeli zatrudniony nie odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków we wskazanym mu okresie, przyjmuje się że wyraził zgodę na modyfikację. Mamy wówczas do czynienia z jego domniemaną zgodą. Podobnie w sytuacji, gdy złoży on oświadczenie, że aprobuje zmianę warunków umowy – wypowiedzenie zmieniające uważa się wtedy za dokonane. Wówczas, zgodnie z orzeczeniem SN *wypowiedzenie warunków pracy dokonuje się na przyszłość, a więc zmienia ono te warunki po upływie okresu wypowiedzenia, nigdy natomiast nie działa ono wstecz*” (wyrok z 23 listopada 2007, II PK 97/07).

Niewiedza szkodzi

Pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o konsekwencjach złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, czyli o tym, że dojdzie do rozwiązania umowy. Pozostaje to tylko w jego dobrej woli.

Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast poinformowanie pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego. Jednocześnie powinien wskazać właściwy w tej sprawie sąd, jego adres oraz okres, w którym pracownik może tego dokonać. Brak takiego pouczenia nie skutkuje jednak nieważnością wypowiedzenia.

Odpowiednie stosowanie

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się przepisy o wypowiedzeniu definitywnym umowy. Znajdą więc zastosowanie przepisy dotyczące okresu i terminów wypowiedzenia, konsultacji z zakładową organizacją związkową czy zakazu rozwiązywania umów z chronionymi osobami, np. pracownicami na urlopie macierzyńskim.

Przesunięcie na kwartał

Pracodawca nie musi wypowiadać dotychczasowych warunków pracy lub płacy, jeśli chce powierzyć pracownikowi – w przypadkach uzasadnionych swoimi potrzebami – inną pracę niż określona w umowie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Nie może to jednak skutkować obniżeniem wynagrodzenia przesuniętego i musi odpowiadać jego kwalifikacjom. W takiej sytuacji pracodawca nie musi dokonywać 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

