



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

Projekt finansowany z budżetu państwa
realizowany przez Powiat Legionowski

HONESTE VIVERE

FUNDACJA

PORADNIK

POWIAT  LEGIONOWSKI
Przystąpiń u sercu Mazowsza



ZMIANA WARUNKÓW PŁACY LUB PRACY W TRAKCIE TRWANIA UMOWY

FUNDACJA
HONESTE VIVERE



ul. Amałowicza – Tatarska 7,
04-474 Warszawa



www.honestevivere.org



[/fundacjahonestevivere](https://www.facebook.com/fundacjahonestevivere)



+48 22 379 75 40



fax: +48 22 349 26 20



kontakt@honestevivere.org

Wypowiedzenie zmieniające a porozumienie zmieniające. Istotne różnice.

W trakcie trwania stosunku pracy może zaistnieć konieczność zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy lub płacy. Celem wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie jest ustanie stosunku pracy, lecz jego przekształcenie, stąd zamiennie używa się w tym przypadku określenia „wypowiedzenie zmieniające”.

Od wypowiedzenia zmieniającego należy odróżnić porozumienie zmieniające, dla skuteczności którego konieczne jest złożenie przez strony stosunku pracy **zgodnych oświadczeń woli**.

Wypowiedzieć warunki pracy i płacy może wyłącznie pracodawca (takie wypowiedzenie stanowi **jednostronną czynność prawną**). Przepis art. 42 Kodeksu pracy wprost odnosi się tylko do pracodawcy. W orzecznictwie wskazuje się zatem, że wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracownika jest niedopuszczalne. (SN, wyrok z 26.06.2012 r., II PK 277/11, OSNP 2013/13-14, poz. 154).

Pracownik może jedynie złożyć pracodawcy **propozycję (ofertę) zmiany umowy o pracę**, która nie musi zostać przez pracodawcę przyjęta.

Oferta pracownika dotycząca zmiany warunków zatrudnienia, złożona pracodawcy listownie, jest wiążąca przez okres niezbędny do udzielenia przez pracodawcę odpowiedzi, uwzględniający czas potrzebny na: dojście oferty do adresata, zapoznanie się z jej treścią, rozważenie złożonej propozycji i podjęcie decyzji, przygotowanie odpowiedzi oraz jej dojście do pracownika (tzw. „zwykły tok czynności”). Po tym terminie oferta wygasa, a złożenie przez pracodawcę oświadczenia o jej przyjęciu jest bezskuteczne.

Do zmiany umowy w drodze porozumienia stron stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego (art. 66 i n.) o zawarciu umowy i wadach oświadczenia woli (art. 82 i n.).

Regulacja zawarta w kodeksie pracy, dotycząca wypowiedzenia zmieniającego.

Kwestia wypowiedzenia zmieniającego została uregulowana przez ustawodawcę w art. 42 Kodeksu pracy (dalej jako „KP”). Uregulowaną w art. 42 KP. instytu-

cją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy.

Przepisy art. 42 § 1–3 KP odnoszą się wyłącznie do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, w związku z czym nie jest możliwe na ich podstawie doprowadzenie do zmiany rodzaju zatrudnienia, z pracowniczego na niepracownicze.

Zgodnie z art. 42 KP:

§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

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

§ 3. 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.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Z analizy ww. przepisu ustawy wynika, że ustawodawca w § 1 nakazuje do wypowiedzenia zmieniającego, stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę **w sposób odpowiedni**, tj. stosować przepisy o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Z tego względu warunki pracy i płacy można wypowiedzieć pracownikowi wówczas, gdy dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę. Powszechna i szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę rozciąga się zatem także na wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

jednakże od tej zasady istnieją wyjątki ustawowe. **Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym jest zatem słabsza, aniżeli ochrona przed wypowiedzeniem definitywnym.**

Przykładem odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu jest art. 38 § 1 KP. Przy wypowiedzeniu zwykłym (definitywnym) dla oceny jego zasadności wystarczy zakładowej organizacji związkowej informacja o przyczynie wypowiedzenia. Natomiast w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego dodatkowo niezbędna jest informacja, jakie są nowe warunki proponowane przez pracodawcę. Dlatego należy przyjąć, że w przypadku wypowiedzenia zmieniającego z reguły pracodawca jest obowiązany, na podstawie art. 38 § 1 KP, do podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyny wypowiedzenia, lecz także informacji dotyczących proponowanych pracownikowi nowych warunków.

W praktyce uważa się, że § 1 dotyczy tylko pogorszenia warunków umowy dla pracownika. W odniesieniu do ich polepszenia (np. podwyżki wynagrodzenia) przyjmuje się bowiem **domniemaną zgodę pracownika**. Może on obalić to domniemanie swoim oświadczeniem woli odmawiającym zgody na podwyżkę. Natomiast awans na wyższe stanowisko zawsze wymaga zgody pracownika, gdyż wiąże się ze zwiększonym zakresem obowiązków i szerszą odpowiedzialnością.

Co powinno zawierać wypowiedzenie zmieniające.

W treści wypowiedzenia zmieniającego powinna znaleźć **się przyczyna uzasadniająca**, która może leżeć zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Wypowiedzenie zmieniające może być uzasadnione „zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy”.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające musi istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia).

W trybie wypowiedzenia zmieniającego **nie można jednak zmienić rodzaju umowy o pracę**, np. umowy o pracę zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony. Zmiana taka może natomiast nastąpić w drodze porozumienia stron.

Wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 KP). Tym samym pracodawca, wypowiadając pracownikowi warunki pracy lub płacy, powinien złożyć dwa oświadczenia woli:

1. o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy lub płacy, jak również
2. o proponowanych w ich miejsce nowych warunkach.

Brak któregokolwiek z tych elementów oznacza, że oświadczenie pracodawcy nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, lecz stanowi inne oświadczenie woli.

Przepis art. 42§2 KP stanowi, że wypowiedzenie jest dokonane, gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Od tego dnia biegnie okres wypowiedzenia. Zaproponowane warunki muszą być określone na tyle konkretnie, aby pracownik – przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych – znał swoją przyszłą sytuację.

Gdy pracodawca oświadcza pracownikowi, że jego zamiarem jest zmiana treści umowy i podaje nowe warunki zatrudnienia, jednakże nie składa oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy, art. 42 KP nie ma zastosowania. Nie jest to bowiem wypowiedzenie zmieniające. W tej sytuacji do zmiany treści umowy niezbędne jest oświadczenie pracownika wyrażające zgodę na nowe warunki.

W jakich sytuacjach wymagane jest wypowiedzenie zmieniające

Wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko **istotna zmiana wynikających z umowy warunków pracy i (lub) płacy, jeżeli w efekcie tej zmiany dojdzie do pogorszenia sytuacji pracownika.**

Może to w szczególności dotyczyć:

- zmiany rodzaju pracy (stanowiska);
- zmiany rozkładu czasu pracy,
- zmiany wymiaru czasu pracy,
- jakiegokolwiek obniżenia wynagrodzenia za pracę (każde bowiem obniżenie wynagrodzenia za pracę ma charakter istotny)
- zmiany miejsca wykonywania pracy.

Zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne.

Co do warunków pracy, powstają w praktyce trudności w przeprowadzeniu granicy między zmianą istotną (wymagającą wypowiedzenia zmieniającego) oraz nieistotną (dokonywaną przez pracodawcę poleceniem).

W orzecznictwie SN (wyrok z 7.09.1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001/1, poz. 17) słusznie zostało podniesione, że o tym, czy zmiana jest istotna, decyduje nie tylko ocena powszechna, ale przede wszystkim **stanowisko stron stosunku pracy**. Na ogół bowiem sama zmiana nazwy stanowiska pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak strony stosunku pracy traktują taką zmianę jako podmiotowo istotną, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego.

Co istotne, poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego.

Nieistotne zmiany warunków zatrudnienia nie wykraczają natomiast poza krąg uprawnień kierowniczych pracodawcy i nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego. Tytułem przykładu, wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę innego miejsca zatrudnienia (jednak nadal w miejscowości wskazanej w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy), przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na treść art. 42§4 KP, który dotyczy obowiązków pracowniczych, a nie wypowiedzenia zmieniającego. Zobowiązuje on pracownika przez 3 miesiące w roku kalendarzowym do wykonywania pracy innego rodzaju niż określony w umowie pod trzema warunkami:

- a. musi być to uzasadnione potrzebami pracodawcy
- b. nie może powodować obniżenia wynagrodzenia;
- c. polecona do wykonywania praca musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika (a więc nie może przekraczać jego kwalifikacji, ale jednocześnie powinny one znaleźć odpowiednie wykorzystanie przy wykonywanej pracy).

Okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym może być dzielony na części. Może on też przypadać w ostatnim kwartale jednego roku i w pierwszym kwartale następnego roku.

Czy wypowiedzenie zmieniające powinno mieć formę pisemną

Zmiana umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 4 k.p., powinna nastąpić w formie pisemnej lub dokumentowej, jednakże w razie ich niezachowania sankcją jest jedynie obowiązek potwierdzenia na piśmie tej zmiany przez pracodawcę (analogia z art. 29 § 2 k.p.).

Gdy strony w umowie o pracę zastrzegły, że jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej, to dokonanie takiej zmiany (uzupełnienia) możliwe jest tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy pisemnej.

Termin na odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków płacy lub pracy.

Przepis art. 42 § 3 KP nie przewiduje składania przez pracownika oświadczenia woli o przyjęciu zaproponowanych warunków pracy lub płacy. Przepis ten **wprowadza domniemanie przyjęcia proponowanych warunków.**

W celu obalenia domniemania pracownik musi złożyć do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenie o odmowie ich przyjęcia.

Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w sprawie możliwości złożenia przez pracownika, przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, jak również pouczenie o skutkach prawnych braku złożenia takiego oświadczenia. Jeżeli pracodawca nie zamieścił takiego pouczenia w piśmie wypowiadającym warunki pracy lub płacy, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Ponieważ okres wypowiedzenia trwa od dnia jego złożenia do dnia stanowiącego termin wypowiedzenia, to pracownik (odpowiednio pouczony przez pracodawcę) może złożyć to oświadczenie do dnia stanowiącego środek okresu, którego początek stanowi dzień otrzymania przez niego wypowiedzenia w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią, zaś końcem jest termin wypowiedzenia (dzień upływu okresu wypowiedzenia).

Kodeks pracy nie wprowadza wymogu formy pisemnej dla oświadczenia woli pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, lecz w interesie pracownika jest złożenie oświadczenia w formie pisemnej.

Oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków musi być złożone pracodawcy. Odwołanie się do sądu pracy z reguły nie zastępuje tego oświadczenia. Pozew o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego może zastąpić oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków tylko w razie łącznego zajścia dwóch okoliczności:

1. odpis pozwu musi być doręczony pracodawcy w terminach wskazanych w § 3 (data doręczenia pozwu jest datą złożenia oświadczenia pracodawcy przez pracownika)
oraz
2. z treści pozwu musi wynikać wyraźny brak zgody pracownika na proponowane warunki.

Co istotne, dla skuteczności cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę wymagana jest zgoda pracownika.

Jaki jest skutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy

Umowa o pracę ulega rozwiązaniu w przypadku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków, nawet gdy pracodawca nie poinformował go o takim skutku ani nie zamierzał doprowadzić do zwolnienia pracownika (art. 42 § 1 w zw. z art. 45 § 1 KP). Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika (np. gdy ze względu na stan zdrowia pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i oczekiwał na dalsze propozycje).

Czy i gdzie pracownik może odwołać się od wypowiedzenia zmieniającego

Wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika zaskarżone do sądu pracy na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 KP. Odmowa przyjęcia propozycji pracodawcy nie jest warunkiem dopuszczalności tego zaskarżenia.

Reasumując, pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może:

- a. odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy;
- b. odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.);
- c. przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy;
- d. przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.).