

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral



Marcin Wujczyk

WYPOWIEDZENIE WARUNKÓW
PRACY LUB PŁACY
W UMOWNYM
STOSUNKU PRACY



LEX

a Wolters Kluwer business

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral

Marcin Wujczyk

WYPOWIEDZENIE WARUNKÓW
PRACY LUB PŁACY
W UMOWNYM
STOSUNKU PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2015

Stan prawny na 25 sierpnia 2015 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Barbara Blaczkowska

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumił, Krystyna Szych

Projekt graficzny okładki i stron tytułowych

Maciej Sadowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2015

ISBN: 978-83-264-9181-8

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Moim Rodzicom

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	15
WSTĘP	17
ROZDZIAŁ 1	
Ogólna charakterystyka wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	25
1. Uwagi wstępne	25
2. Funkcje wypowiedzenia zmieniającego	25
3. Przedkodeksowa konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego	27
4. Regulacja wypowiedzenia zmieniającego w kodeksie pracy	31
5. Uwagi podsumowujące	32
ROZDZIAŁ 2	
Konstrukcja wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	33
1. Uwagi wstępne	33
2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jako oświadczenie woli	33
3. Elementy istotne oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy	35
4. Propozycja nowych warunków pracy	44
5. Oświadczenie pracownika o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy lub płacy	45
6. Termin do złożenia oświadczenia przez pracownika	51
7. Forma oświadczenia pracownika	58
8. Skutek wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	60
9. Uwagi podsumowujące	63

ROZDZIAŁ 3

Zakres podmiotowy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy ...	65
1. Uwagi wstępne	65
2. Podmioty uprawnione do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy	65
3. Prawo pracownika do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy – uwagi <i>de lege ferenda</i>	73
4. Przyznanie pracownikowi prawa do wypowiedzania warunków pracy i płacy	75
5. Uwagi podsumowujące	80

ROZDZIAŁ 4

Zakres przedmiotowy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	82
1. Uwagi wstępne	82
2. Możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego w zależności od rodzaju zawartej umowy o pracę	82
3. Temporalny zakres wypowiedzenia zmieniającego	87
4. Elementy treści stosunku pracy podlegające wypowiedzeniu	90
5. Pojęcie istotności warunków pracy i płacy w doktrynie i judykaturze	97
6. Pojęcie istotnej i nieistotnej zmiany warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę	98
7. Pojęcie korzystności warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę	101
8. Zakres przedmiotowy wypowiedzenia zmieniającego w orzecznictwie sądowym	105
9. Warunki umowy o pracę, które nie mogą być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego	110
10. Zakres przedmiotowy warunków pracy i płacy wynikających ze źródeł prawa pracy	112
10.1. Układy zbiorowe pracy	112
10.2. Regulamin wynagrodzenia	116
10.3. Regulamin pracy	117
10.4. Porozumienia zbiorowe inne niż układy zbiorowe	119
11. Zmiana warunków pracy i płacy niewymagająca złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym	123

11.1. Zmiana warunków pracy i płacy w drodze porozumienia zmieniającego	124
11.2. Zmiana warunków pracy i płacy w wyniku zmiany przepisów prawa	126
11.3. Powierzenie pracownikowi innego rodzaju pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.	129
11.4. Powierzenie innej pracy w okresie przestoju na podstawie art. 81 § 3 k.p.	131
11.5. Zmiana warunków pracy lub płacy ze względu na konieczność ochrony zdrowia pracownika	133
11.6. Powierzenie innego rodzaju pracy w związku z prowadzoną akcją ratowniczą	135
11.7. Zmiana warunków pracy pracownika wracającego do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego	136
11.8. Zmiana warunków pracy lub płacy na podstawie przepisów pragmatyk służbowych	136
12. Uwagi podsumowujące	137

ROZDZIAŁ 5

Wymogi formalne wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	141
1. Uwagi wstępne	141
2. Obowiązek zachowania formy pisemnej	141
3. Obowiązek zachowania wymaganych okresów wypowiedzenia	154
4. Wskazanie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie	160
5. Obowiązek pouczenia pracownika o przysługujących mu uprawnieniach	161
6. Obowiązek w zakresie języka, w jakim sporządzone jest oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy	164
7. Uwagi podsumowujące	165

ROZDZIAŁ 6

Tryb konsultacji związkowej wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	167
1. Uwagi wstępne	167
2. Zawiadomienie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy	167

3. Cel konsultacji związkowej w razie zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	168
4. Adresat zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	169
5. Zakres, forma i termin zawiadomienia skierowanego do związku zawodowego	181
6. Stanowisko organizacji związkowej	186
7. Rozpatrzenie zastrzeżeń przez pracodawcę	190
8. Wyłączenie obowiązku prowadzenia konsultacji związkowej	191
9. Uwagi podsumowujące	197

ROZDZIAŁ 7

Przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	200
1. Uwagi wstępne	200
2. Charakter prawny przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy lub płacy	200
3. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie warunków pracy lub płacy leżące po stronie pracownika	205
3.1. Nienależyte wykonywanie obowiązków	205
3.2. Wyrządzenie szkody w mieniu pracodawcy	207
3.3. Odmowa wykonania polecenia przełożonego	208
3.4. Prawo pracodawcy doboru pracowników	208
3.5. Naruszenie zasad współżycia społecznego	210
3.6. Stan zdrowia	210
3.7. Utrata uprawnień wymaganych przez pracodawcę na danym stanowisku	211
3.8. Konflikt z pracodawcą	212
3.9. Utrata zaufania	212
3.10. Dezorganizacja pracy	215
3.11. Naruszenie zakazu konkurencji	218
3.12. Niespełnienie oczekiwań	219
3.13. Prawomocne skazanie pracownika	219
3.14. Niepodnoszenie kwalifikacji zawodowych	220
3.15. Odwołanie ze stanowiska	221
3.16. Przekroczenie granic krytyki pracodawcy przez pracownika	221

3.17. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia	222
4. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie warunków pracy lub płacy leżące po stronie pracodawcy	223
4.1. Likwidacja stanowiska	223
4.2. Brak możliwości dostarczenia pracy	225
4.3. Przyczyny wskazane w treści art. 43 k.p.	225
4.4. Zmiana przepisów	226
4.5. Inne przyczyny leżące po stronie pracodawcy	227
5. „Negatywne” przyczyny wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	228
5.1. Osiągnięcie wieku emerytalnego	228
5.2. Przejście zakładu pracy	229
5.3. Klauzula generalna zasad współżycia społecznego a zasadność wypowiedzenia zmieniającego	230
5.4. Stan zdrowia	231
5.5. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania	231
6. Uwagi podsumowujące	232

ROZDZIAŁ 8

Zakres odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	236
1. Uwagi wstępne	236
2. Pojęcie odpowiedniego stosowania przepisów	236
3. Analiza dopuszczalności odpowiedniego stosowania wybranych przepisów regulujących wypowiedzenie umowy o pracę do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	239
3.1. Dopuszczalność stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych	239
3.2. Dopuszczalność stosowania przepisu uprawniającego pracodawcę do skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36 ¹ k.p.)	245
3.3. Dopuszczalność stosowania przepisu przyznającego pracownikowi prawo do dni na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia (art. 37 k.p.)	246

3.4. Dopuszczalność stosowania przepisu uprawniającego pracodawcę do nakazania pracownikowi wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia (art. 167 ¹ k.p.)	247
3.5. Dopuszczalność stosowania przepisu zakazującego stosowania wypowiedzenia umowy o pracę z powodu przejęcia części lub całości zakładu pracy (art. 23 ¹ § 6 k.p.)	248
3.6. Dopuszczalność stosowania przepisów zakazujących stosowania wypowiedzenia umowy o pracę jako sankcji za skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 ^{3e} k.p.)	249
3.7. Dopuszczalność stosowania przepisu zakazującego stosowania wypowiedzenia umowy o pracę jako sankcji za odmowę wyrażenia zgody na wykonywanie pracy w formie telepracy (art. 67 ⁹ k.p.) ...	249
3.8. Dopuszczalność stosowania przepisów ograniczających możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem zawartej w celu przygotowania zawodowego (art. 196 k.p.)	250
3.9. Dopuszczalność stosowania przepisu penalizującego dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę z rażącym naruszeniem prawa pracy (art. 281 pkt 3 k.p.)	251
4. Uwagi podsumowujące	251

ROZDZIAŁ 9

Status pracownika w okresie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	253
1. Uwagi wstępne	253
2. Regulacja statusu pracownika w okresie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	253
3. Uwagi podsumowujące	261

ROZDZIAŁ 10

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy	262
1. Uwagi wstępne	262

2. Ochrona kobiet w ciąży, pracowników w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego	263
3. Ochrona pracowników w okresie urlopu wychowawczego ..	266
4. Ochrona pracowników korzystających z obniżonego wymiaru czasu pracy	267
5. Ochrona pracowników w okresie urlopu i innej nieobecności w pracy	269
6. Ochrona działaczy związkowych	270
7. Ochrona członków rady pracowników	277
8. Ochrona członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej	279
9. Ochrona społecznego inspektora pracy	281
10. Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym	283
11. Ochrona pracowników sprawujących mandat posła lub senatora	288
12. Ochrona pracowników sprawujących mandat radnego	290
13. Ochrona pracowników powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej, zasadniczej służby wojskowej i przeszkolenia wojskowego	293
14. Inne przypadki szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy	294
15. Uchylenie szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy	295
16. Skutki naruszenia szczególnej ochrony	296
17. Uwagi podsumowujące	298

ROZDZIAŁ 11

Kontrola sądowa oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy	300
1. Uwagi wstępne	300
2. Roszczenie o uznanie za bezskuteczne zmiany warunków pracy lub płacy oraz przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy	302
3. Roszczenie o zasądzenie odszkodowania	311
4. Zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany	314

5. Zastosowanie art. 8 k.p. do roszczeń wysuwanych na gruncie nieprawidłowego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	316	
6. Postępowanie sądowe w sprawach z odwołania od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy	317	
7. Uwagi podsumowujące	319	
ROZDZIAŁ 12		
Stosowanie instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy regulowanej kodeksem pracy do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę		321
1. Uwagi wstępne	321	
2. Stosowanie przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy do zmiany spółdzielczej umowy o pracę	321	
3. Stosowanie przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy do zmiany stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania	325	
4. Stosowanie przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy do zmiany stosunków pracy nawiązanych na podstawie powołania	329	
5. Stosowanie przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy do zmiany stosunków pracy nawiązanych na podstawie wyboru	332	
6. Uwagi podsumowujące	334	
ROZDZIAŁ 13		
Podsumowanie i uwagi <i>de lege ferenda</i>	336	
BIBLIOGRAFIA	351	
SPIS ORZECZNICTWA	361	

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1443 z późn. zm.)
- u.e.r.z. – ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1146)
- u.i.p.p. – ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1182 z późn. zm.)
- ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. – ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220)
- u.z.r., ustawa o zwolnieniach grupowych – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.)

CZASOPISMA, PUBLIKATORY I INNE

- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- GSP – Prz. Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
- KPiP – Komitet Pracy i Plac
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- M.P.Pr.-wkł. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- NP – Nowe Prawo
- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSN(C) – Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Cywilna)
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna. Zbiór dodatkowy
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PPH – Przegląd Prawa Handlowego
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- PS – Przegląd Sądowy
- PUG – Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
- SA – sąd apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- St. Praw. – Studia Prawnicze
- St.Pr.P. – Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej
- WSA – wojewódzki sąd administracyjny

WSTĘP

Pracownik i pracodawca, zawierając umowę o pracę, ustalają w niej najważniejsze warunki determinujące treść stosunku pracy. Na treść tę oprócz przepisów powszechnie obowiązujących wpływ mają również postanowienia aktów wewnątrzzakładowych obowiązujących w dniu zawarcia umowy o pracę. Szereg okoliczności występujących po zawarciu umowy może spowodować, że pracodawca będzie dążył (lub będzie zobligowany) do tego, by pracownik świadczył pracę na innych warunkach niż dotychczasowe. Z pomocą przychodzi tu instytucja wypowiedzenia warunków pracy lub płacy uregulowana w art. 42 § 1–3 k.p. Przyznaje ona pracodawcy prawo do jednostronnej zmiany dotychczasowych warunków zarówno pracy, jak i płacy wynikających z umowy o pracę.

Wypowiedzenie zmieniające należy traktować jako jedno z podstawowych narzędzi pozwalających pracodawcy efektywnie zarządzać zakładem pracy, a w konsekwencji osiągnąć zysk. Już tylko z tego powodu podjęcie tematyki wypowiedzenia zmieniającego jest celowe. Należy bowiem określić zarówno przedmiotowe ramy wypowiedzenia zmieniającego, jak i procedurę, którą pracodawca powinien zachować. Analiza konstrukcji wypowiedzenia jest również niezwykle istotna z punktu widzenia pracownika. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy stanowi jednostronną zmianę warunków uzgodnionych przez pracownika lub pracodawcę. Skutkuje więc wprowadzeniem do umowy o pracę nowych regulacji wbrew wcześniejszym ustaleniom z pracownikiem. Co więcej, prawo do wykonania tej czynności zostało wyraźnie przyznane wyłącznie pracodawcy. Stwarza to nierówność stron stosunku pracy i skutkuje słabszą pozycją pracownika. Takie zróżnicowanie, stawia-

jące w lepszej sytuacji pracodawcę, wymaga bardzo jasnego określenia zakresu uprawnień, z jakich podmiot zatrudniający może korzystać.

Podjęcie tematyki wypowiedzenia zmieniającego jest dodatkowo uzasadnione licznymi kontrowersjami, jakie rodzi uregulowanie tej instytucji prawa pracy. Można wskazać na szereg rozbieżności dotyczących konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego, a w szczególności: charakteru oświadczenia pracodawcy i stanowiska pracownika w odpowiedzi na nie, zakresu podmiotowego wypowiedzenia, a także wyznaczenia granicy pomiędzy zmianą warunków pracy lub płacy wymagającą złożenia oświadczenia o ich wypowiedzeniu a zmianą tych warunków niewymagającą takiego oświadczenia. Problematyka ta wymaga dogłębnego wyjaśnienia. Analiza nie powinna mieć jedynie charakteru szczątkowego czy opierać się wyłącznie na wybranych przykładach, lecz powinna w sposób systemowy przedstawiać właściwości poszczególnych elementów składających się na wypowiedzenie zmieniające.

W ostatnim czasie można dostrzec narastające zainteresowanie problematyką wypowiedzenia zmieniającego, zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie. Wiąże się to z jednej strony z próbą ponownego spojrzenia na konstrukcję wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, z drugiej zaś z kwestią stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stanów faktycznych i prawnych, w odniesieniu do których instytucja ta nie była wcześniej stosowana.

Powyższe okoliczności pokazują, że problematyka wypowiedzenia warunków pracy lub płacy jest aktualna, a pojawiające się na jej tle niejasności wymagają pogłębionej analizy.

Jak już wskazano, zagadnienie wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest zarówno przedmiotem zainteresowania przedstawicieli doktryny, jak i przedmiotem licznych orzeczeń prawa pracy. Należy jednak zauważyć, że w przeważającej mierze są to opracowania jedynie fragmentaryczne, poddające analizie poszczególne elementy składające się na konstrukcję wypowiedzenia zmieniającego. Jedyne opracowania, które podejmowały próbę kompleksowej jego analizy, zostały stworzone bądź jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy, w którym wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę po raz pierwszy uregulowano (mam tu na myśli obszerne studium autorstwa A. Walasa¹), bądź pochodzą z lat 80. XX w. (są to dwa wydania – z 1981 r. i 1985 r. – książki T. Bińczyckiej-

¹ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, St. Praw. 1968, nr 10.

-Majewskiej *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, która jest dotychczas jedynym opracowaniem monograficznym na temat wypowiedzenia zmieniającego regulowanego kodeksem pracy). W związku ze zmianą stanu prawnego, a także warunków ekonomiczno-ustrojowych opracowania te w znacznym stopniu straciły na swojej aktualności.

W literaturze przedmiotu zajmującej się wypowiedzeniem warunków pracy szczególnie często analizowano kwestię konstrukcji wypowiedzenia. Należy wskazać przede wszystkim na toczące się dyskusje, czy oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i złożenie propozycji nowych powinny mieć miejsce jednocześnie, czy też możliwe jest rozdzielenie tych dwóch czynności. Spór dotyczył również ustalenia, czy sprzeciw pracownika należy traktować jako oświadczenie woli, czy element faktyczny instytucji wypowiedzenia. W nowszej literaturze analizy koncentrowały się przede wszystkim na zakresie przedmiotowym wypowiedzenia zmieniającego oraz przesłankach ochrony przed dokonaniem tej czynności. Ta ostatnia kwestia, poza pewnymi rozwiązaniami szczególnymi, nie budziła większych wątpliwości. Po wprowadzeniu ustawy o zwolnieniach grupowych w obszarze zainteresowania przedstawicieli doktryny znalazło się również zagadnienie stosowania wypowiedzenia zmieniającego w procesie zwolnień grupowych. W tym zakresie nie rozstrzygnięto, czy pracodawca, wręczając oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy w liczbie przekraczającej limity określone w ww. ustawie, powinien stosować w pełnym zakresie procedurę przewidzianą w tym akcie prawnym. Niewątpliwie więcej przedstawicieli doktryny opowiedziało się przeciwko takiemu obowiązkowi.

Przez wiele lat orzecznictwo koncentrowało się przede wszystkim na przyczynach uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, okolicznościach wymagających i niewymagających złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy oraz szczególnej ochronie przed dokonaniem tej czynności. Zwrócić należy uwagę, że w kwestii ustalenia granicy pomiędzy uprawnieniami kierowniczymi do zmiany warunków pracy a przypadkami, w których zmiana taka wymaga złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu tych warunków, orzecznictwu nie udało się wypracować spójnej i przekonującej koncepcji. W większości przypadków rozważano tę problematykę w sposób kazuistyczny. W najnowszej judykaturze można jednak dostrzec podjęcie problematyki dotyczącej bardziej nietypowych przypadków,

m.in. możliwości wyłączenia stosowania wypowiedzenia zmieniającego, obowiązku wypowiedzania warunków pracy lub płacy w przypadku uchylecia układu zbiorowego pracy czy konsekwencji złożenia przez pracownika oświadczenia, w którym twierdzi, że wypowiada dotychczasowe warunki pracy.

W opracowaniu przeprowadzona zostanie prawna analiza szerokiego spektrum zagadnień powstających na gruncie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w umownych stosunkach pracy. Przedmiotem pogłębionej analizy nie będą natomiast inne formy zmiany warunków pracy lub płacy; zagadnienia te zostaną poruszone o tyle, o ile będzie to konieczne dla zdefiniowania granic zakresu przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego.

W publikacji skoncentrowano się na kwestii wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę. Główny wątek badawczy skupia się wokół przepisów art. 42 § 1–3 k.p. Problematyka zmiany warunków pracy lub płacy w stosunkach pracy powstałych na podstawie mianowania, powołania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę zostanie ograniczona do możliwości zastosowania do nich regulacji art. 42 k.p.

Wśród problemów badawczych, które będą przedmiotem analizy w opracowaniu, należy wskazać w szczególności następujące zagadnienia.

W pierwszej kolejności podjęta zostanie analiza funkcji, jakie spełnia wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, oraz próba określenia, w jaki sposób zidentyfikowane funkcje wpływają na interpretację zasad stosowania tej instytucji.

Następnie analizie poddana zostanie kwestia charakteru oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy lub płacy. Rozstrzygany będzie problem, czy oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i oświadczenie z propozycją nowych warunków muszą być złożone jednocześnie, czy też mogą być przedstawione w różnym czasie.

Przeanalizowany zostanie również charakter sprzeciwu pracownika wobec zaproponowanych mu warunków pracy. W tym zakresie powstaje bowiem wątpliwość, czy stanowisko pracownika należy traktować jako oświadczenie woli, czy jako faktyczny element wypowiedzenia zmieniającego. Rozważania będą dotyczyły też ustalenia terminu, do upływu którego stanowisko pracownika może być wyrażone, oraz charakteru prawnego tego terminu. W tej ostatniej kwestii konieczne jest usta-

lenie, czy ma on charakter terminu zawitego i czy możliwa jest jego modyfikacja.

Kolejnym problemem, który wymaga szczegółowej analizy, jest ustalenie, komu przysługuje prawo do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy i czy prawo to może wynikać nie tylko z przepisów kodeksu pracy, ale również z ustaleń stron stosunku pracy.

Jedno z głównych zagadnień, które są przedmiotem opracowania, to kwestia zakresu przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego. Konieczna jest odpowiedź na pytanie, jakie okoliczności decydują o tym, czy dane warunki pracy lub płacy wymagają oświadczenia w trybie art. 42 § 1–3 k.p., czy nie. Zbadane zostanie również znaczenie pojęcia istotności warunków w celu ustalenia, czy pracodawca powinien zastosować wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Kolejnym zagadnieniem na tle zakresu przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego jest zidentyfikowanie zasad wypowiedzania warunków wynikających z obowiązujących u pracodawcy źródeł prawa pracy. Szczególnie kontrowersyjnym zagadnieniem jest tu kwestia dokonywania wypowiedzenia zmieniającego w razie wygaśnięcia obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Zagadnieniem nieograniczającym się jedynie do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, lecz mającym istotne znaczenie również dla dokonywania czynności wypowiedzenia umowy jest rozstrzygnięcie, czy jednokrotne zwrócenie się przez pracodawcę z pytaniem o przynależność związkową pracownika zwalnia go z obowiązku składania tego typu pytań w przyszłości w ramach procedury konsultacji związkowej.

Szczególna uwaga zostanie poświęcona ustaleniu, czy wymóg odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę zobowiązuje do stosowania w całości przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zbadania wymaga również zakres uprawnień przysługujących pracownikowi kwestionującemu prawidłowość dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Przede wszystkim ustalić należy, czy pracownik może dochodzić wyłącznie przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy, czy również odszkodowania.

Wreszcie podjęta zostanie próba określenia, czy przepisy kodeksu pracy o wypowiedzaniu umowy o pracę mogą być stosowane do zmiany warunków pracy pracowników zatrudnionych na podstawie pozaumownych stosunków pracy.

Przedmiotem książki nie jest jednak tylko udzielenie odpowiedzi na szereg pytań pojawiających się na tle stosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Analiza dokonana w opracowaniu ma na celu zweryfikowanie głównej tezy, zgodnie z którą regulacja wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie chroni w tym samym stopniu interesów pracownika i pracodawcy i w sposób nieuprawniony faworyzuje tego pierwszego. Teza ta uzupełniona jest założeniem, że obecna regulacja wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do interesu obu stron stosunku pracy narusza przepisy prawa pracy oraz uwarunkowania społeczno-gospodarcze, mimo że nie ma ku temu wystarczających podstaw, które wynikałyby z celów, dla jakich instytucją ta została wprowadzona, funkcji, jakie mają spełniać przepisy prawa pracy, oraz pozycji pracownika i pracodawcy. W związku z tym wstępnie uznaję, że w wielu przypadkach ustawodawca powinien w większym stopniu wziąć pod uwagę interes pracownika, tak by jego pozycja była równorzędna z pozycją pracodawcy. Przyjmuję również, że w odniesieniu do szeregu unormowań ustawodawca nie zharmonizował przepisów wpływających na zasady stosowania wypowiedzenia zmieniającego z celem tej instytucji.

W swoich badaniach opieram się w głównej mierze na analizie dogmatycznej, którą prowadzę z uwzględnieniem całokształtu przepisów regulujących sytuację pracownika. W niewielkim stopniu odwołuję się natomiast do metody komparatystycznej. Wynika to z faktu, że regulacja wypowiedzenia warunków pracy lub płacy determinowana jest wieloma przepisami o charakterze partykularnym. Z tego względu porównania do rozwiązań wprowadzonych w innych systemach prawnych byłyby przydatne w ograniczonym zakresie.

Opracowanie zostało podzielone na 13 rozdziałów. W pierwszej kolejności wypowiedzenie warunków pracy lub płacy rozpatrywane będzie z punktu widzenia jego funkcji oraz kształtowania się go w okresie przedkodeksowym (rozdział 1). W dalszej kolejności dokonana zostanie analiza konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego (rozdział 2). W następnych rozdziałach (3 i 4) przebadany zostanie zakres przedmiotowy i podmiotowy wypowiedzenia zmieniającego. Rozdziały 5 i 6 poświęcono wymogom formalnym, jakie należy spełnić, by wypowiedzenie warunków pracy lub płacy było zgodne z prawem, w tym konieczności skonsultowania zamiaru dokonania tej czynności z organizacją związkową. Kolejna część opracowania poświęcona zostanie przyczynom

uzasadniającym wypowiedzenie warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony (rozdział 7). W rozdziale 8 zbadane zostanie, w jakim zakresie przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę należy stosować do wypowiedzenia zmieniającego. W kolejnych rozdziałach omówione będą: status pracownika w okresie wypowiedzenia (rozdział 9), ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (rozdział 10) oraz tryb odwołania się pracownika, który kwestionuje prawidłowość wypowiedzenia zmieniającego, do sądu (rozdział 11). W rozdziale 12 zasygnalizowana zostanie problematyka stosowania instytucji regulowanej przepisami art. 42 § 1–3 k.p. do stosunków pracy nawiązanych na podstawie innej niż umowa o pracę. Weryfikacja postawionej tezy badawczej, podsumowanie najważniejszych ustaleń oraz uwagi *de lege ferenda* zostaną ujęte w rozdziale ostatnim (rozdział 13).

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA WYPOWIEDZENIA WARUNKÓW PRACY LUB PŁACY

1. UWAGI WSTĘPNE

Instytucja wypowiedzenia warunków pracy lub płacy analizowana była już w okresie przedkodeksowym. Rozważania te miały istotny wpływ na obecną regulację omawianej instytucji. Pokazują one, w jaki sposób kształtowała się koncepcja wypowiedzenia zmieniającego, dlatego też warto je przeanalizować.

Niezwykle istotne jest również określenie funkcji, jaką pełni wypowiedzenie warunków pracy i płacy, i zasad jej stosowania. Determinuje to bowiem sposób interpretacji przepisów regulujących tę instytucję, a także kierunek, w jakim powinny zmierzać ewentualne jej zmiany.

2. FUNKCJE WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

W doktrynie prawa pracy wyróżnia się kilka funkcji realizowanych przez przepisy tej gałęzi prawa. Najczęściej wskazuje się cztery: ochronną, organizacyjną, wychowawczą i ewentualnie rozdzielczą. Za najistotniejsze uznaje się dwie pierwsze. Funkcja ochronna jest związana przede wszystkim z zagwarantowaniem pracownikom godziwych warunków pracy, m.in. przez ograniczanie arbitralności decyzji pracodawcy i zapewnianie – różnie rozumianego – minimum uprawnień pracowniczych². Z kolei funkcja organizacyjna utożsamiana jest głównie z instrumentami prawnymi umożliwiającymi pracodawcy wywieranie wpływu na organizację i sposób wykonywania pracy³.

Wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem przyznanym wyłącznie pracodawcy (na temat zakresu podmiotowego wypowiedzenia

² M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 81–84.

³ Tamże, s. 86.

zmieniającego zob. rozdział 3). Jest to więc instytucja służąca głównie tej stronie stosunku pracy. Ma ona umożliwić podmiotowi zatrudniającemu dostosowanie warunków pracy i płacy ustalonych przez strony w umowie o pracę do jego aktualnych potrzeb i planów. Stanowi wyjątek od obowiązującej również w prawie pracy zasady *pacta sunt servanda*. Jej uchylenie w tym wypadku motywowane jest koniecznością zapewnienia sprawnego funkcjonowania zakładu pracy, którym kieruje pracodawca.

Warto również zwrócić uwagę, że wprowadzenie wypowiedzenia zmieniającego służy wyeliminowaniu sytuacji, w której dla zmiany warunków, na jakich zatrudniony jest pracownik, konieczne byłoby rozwiązanie z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, a następnie złożenie mu oferty ponownego zatrudnienia na nowych warunkach. Zamiast tego skomplikowanego działania przyjęto rozwiązanie, które przyspiesza proces wprowadzania nowych warunków pracy. Należy uznać, że jest to rozwiązanie korzystne nie tylko dla pracodawcy, ale i dla pracownika. Ten ostatni bowiem nie jest w żadnym momencie pozbawiony zatrudnienia, co mogłoby mieć miejsce, gdyby zmiana warunków odbywała się w drodze rozwiązania poprzedniego i nawiązania kolejnego stosunku pracy. Również ten aspekt wypowiedzenia zmieniającego należy traktować jako element funkcji organizatorskiej prawa pracy. Funkcji tej nie powinno się jednak ograniczać wyłącznie do konieczności ukształtowania przepisów prawa w sposób umożliwiający pracodawcy sprawne zarządzanie podległymi mu pracownikami⁴. Obejmuje ona również takie kształtowanie stosunków pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, które zapewnia najefektywniejszą realizację obowiązków wynikających z umowy o pracę i przepisów prawa pracy.

Wypowiedzenie zmieniające ma jednak na celu także zabezpieczenie interesów pracownika. Cel ten mają realizować wprowadzone obostrzenia w zakresie trybu jednostronnej zmiany warunków pracy przez pracodawcę. Konieczność uzasadnienia wypowiedzenia, przeprowadzenia konsultacji związkowej czy poinformowania pracownika o przysługujących mu uprawnieniach ma zagwarantować, że pracownik będzie w pełni świadomy zmian, jakie chce wprowadzić pracodawca. Jeśli nowe warunki pracy nie odpowiadają pracownikowi, może on zakończyć sto-

⁴ Z. Salwa, *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, St. Praw. 1986, nr 3–4, s. 127.

sunek pracy. Ta możliwość złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy lub płacy realizuje zasadę wolności pracy wyrażoną w art. 10 k.p.

Warto wskazać, że w ostatnim czasie pojawiły się stanowiska rozszerzające katalog funkcji prawa pracy. Jedną z nowo wyróżnionych jest funkcja informacyjna⁵. Za pełniące tę funkcję można uznać przepisy regulujące obowiązek pouczenia pracownika o prawie do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy oraz o prawie do odwołania się do sądu od wypowiedzenia zmieniającego.

Mając na względzie powyższe, można stwierdzić, że przepisy regulujące dokonywanie wypowiedzenia zmieniającego pełnią z jednej strony funkcję organizatorską (dają bowiem pracodawcy możliwość dysponowania pracownikami stosownie do jego potrzeb), z drugiej natomiast ochronną (tworzą system, w którym pracownik jest w pełni świadomy przyczyn wypowiedzenia i przysługujących mu uprawnień). Można się pokusić o tezę, że samo wprowadzenie wypowiedzenia zmieniającego realizuje interes pracodawcy i pełni funkcję organizacyjną. Natomiast obostrzenia, jakimi ta instytucja została obwarowana, mają zabezpieczać interes pracownika, spełniają więc cele wyznaczone przez funkcję ochronną prawa pracy.

Wyróżniony podział nie ma jedynie charakteru porządkującego. Określenie, jaką funkcję realizuje dany przepis czy instytucja, ma istotny wpływ na ich interpretację. Oznacza to, że przy interpretowaniu zasad stosowania wypowiedzenia zmieniającego należy wziąć pod uwagę opisane cele, jakie instytucja ta realizuje.

3. PRZEDKODEKSOWA KONSTRUKCJA WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

Przed analizą obecnego uregulowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego warto pokrótce opisać poglądy dotyczące konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego prezentowane jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy.

⁵ E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 15 i n.

Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Marcin Wujczyk – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych Rady Europy, w latach 2014–2015 Visiting Academic na Uniwersytecie Oksfordzkim.

W książce omówiono zagadnienia dotyczące instytucji wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę uregulowanej przepisami kodeksu pracy (art. 42 § 1–3 k.p.).

Autor w sposób szczegółowy i praktyczny przedstawia zakres przedmiotowy wypowiedzenia zmieniającego, wymogi formalne, jakie powinno spełniać, roszczenia przysługujące pracownikom w razie wadliwego wypowiedzenia zmieniającego, a także obowiązki związków zawodowych w toku procedury konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Wyjaśniono również przypadki nietypowe i kontrowersyjne związane ze stosowaniem wymienionych przepisów, w tym możliwość wyłączenia stosowania wypowiedzenia zmieniającego, obowiązek wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w przypadku uchylecia układu zbiorowego pracy czy konsekwencje złożenia przez pracownika oświadczenia, w którym twierdzi, że wypowiada dotychczasowe warunki pracy.

Rozważania zostały zilustrowane licznymi przykładami opartymi na orzecznictwie sądowym oraz praktyce prawa pracy.

Książka jest przeznaczona dla pracodawców, pracowników działów kadr i HR, sędziów sądów pracy, inspektorów pracy, a także przedstawicieli związków zawodowych. Zainteresuje również radców prawnych, adwokatów specjalizujących się w prawie pracy oraz przedstawicieli nauki tej dziedziny prawa.



Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

