

Wypowiedzenie zmieniające



Wypowiedzenie zmieniające to nie porozumienie i ma swoje zasady.

Przede wszystkim należy pamiętać, że wypowiedzenie zmieniające nie jest porozumieniem zmieniającym, na które pracownik musi wyrazić zgodę. Jeśli zostanie przez pracownika podpisane, to zmiana nastąpi w terminie wskazanym w porozumieniu. Zasady dotyczące wypowiedzeń zmieniających są nieco inne i nie trzeba go przyjmować, choć odmowa będzie skutkowałą rozwiązaniem umowy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Z kolei jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

W art. 42 § 1 k.p. czytamy, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Po pierwsze należy więc zwrócić uwagę, że do wypowiedzeń zmieniających stosuje się zasady dotyczące wypowiedzeń definitywnych, a więc przede wszystkim taki sam okres wypowiedzenia oraz konsultację związkową. Ponadto ten przepis należy rozpatrywać łącznie z art. 29 § 1 k.p. Stwierdza on, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy, 2) miejsce wykonywania pracy, 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, 4) wymiar czasu pracy, 5) termin rozpoczęcia pracy.

Warto zwrócić uwagę na dwa wspólne mianowniki komentowanych przepisów. Otóż oba posługują się zwrotem „warunki pracy i płacy”. W przypadku art. 42 możliwe jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego tylko gdy chodzi o „warunki pracy i płacy”. Z kolei art. 29 po dwukropku wymienia kilka przykładów „warunków pracy i płacy”. Pytanie jakie może pojawić się w tym momencie dotyczy tego, czy możliwe jest w drodze wypowiedzenia zmieniającego dokonanie zmiany umowy zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony. Podkreślenia wymaga, że rodzaj umowy jest traktowany w art. 29 odrębnie, wymieniony jest przed warunkami pracy i płacy. Już z tego punktu widzenia należy uznać, że ustawodawca nie zalicza rodzaju umowy do warunków pracy.

Rodzaju umowy o pracę nie można zmienić w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy.

Rozpatrując sprawę, w której pracodawca zmienił pracownikowi umowę bezterminową w terminową w drodze jednostronnego wypowiedzenia, SN doszedł do wniosku, że jest to niedopuszczalne w takim trybie (uchwała SN 7 sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r. OSNP 1994/11/169, I PZP 52/93). Inny jednak problem dotyczy długości umowy. 22 lutego 2016 r. wejdą w życie nowe przepisy odnośnie umów na czas określony. Przy czwartej umowie na czas określony lub po 33 miesiącach (licząc od 22 lutego 2016 r.) pracownik automatycznie będzie kontynuował zatrudnienie bezterminowo. Wiele osób ma jednak kilkuletnie umowy o pracę, które przekroczą 33 miesiące – licząc nawet od lutego. Oznacza to, że pracodawcy mogą starać się skracać je w drodze wypowiedzeń zmieniających, aby nie doszło do automatycznej zmiany umów na czas określony w umowy stałe. Można więc już postawić pytanie, czy długość okresu zatrudnienia zalicza się do warunków pracy, czy też raczej nadal pozostaje w obrębie rodzaju umowy. Na ten temat brak

wypowiedzi judykatury a odpowiedź na to pytanie ma bardzo istotne znaczenie. Jeśli bowiem uznamy, że czasokres umowy na czas określony mieści się w pojęciu „warunki pracy”, tym samym skrócenie umowy będzie możliwe. Może to doprowadzić do lawiny tego typu wypowiedzeń zmieniających. Jeśli jednak uznamy, że czas trwania umowy mieści się w rodzaju umowy, to nie będzie można skrócić jej w trybie art. 42 k.p.

Przede wszystkim jeśli mamy umowę na czas określony, to jej elementem istotnym musi być określony termin początkowy i końcowy. Gdy zaś mówimy o umowie na czas nieokreślony, to będzie ona miała tylko początkowy termin zawarcia. Nie da się rozpatrywać rodzaju umowy w oderwaniu od jej czasokresu. Osobiście jestem więc zdania, że tak jak rodzaj umowy o pracę nie jest warunkiem umowy o pracę i nie może być zmieniony wypowiedzeniem zmieniającym, tak uznać należy, że wynikający z rodzaju umowy czas jej trwania także nie może podlegać zmianie w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy w trybie art. 42 k.p. Podobny pogląd wyraziła T. Bińczycka-Majewska w głosie do przytaczanej wyżej uchwały SN z dnia 28 kwietnia 1994 r. (zob. glosę w OSP 1995/12/240). Głos dotyczy zmiany umowy stałej w terminową, ale wyrażona w niej teza wskazuje także na rozwiązanie problemu zmiany czasu trwania umowy. Autorka stwierdza bowiem, że rodzaj umowy o pracę nie jest warunkiem umowy o pracę i nie może być z nim utożsamiany także wtedy, gdy jest rozpatrywany w aspekcie czasu trwania umowy.

Inną kwestią jest porozumienie zmieniające. Takie porozumienie stron może być zastosowane do zmiany nawet w zakresie rodzaju umowy. W wyroku z 5 sierpnia 1980 r. SN uznał, że porozumienie stron w przedmiocie zmiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony jest dopuszczalne i wywołuje wynikające z treści porozumienia skutki prawne (I PR 52/80, OSNC 1981/2-3/39). Należy jednak w tym miejscu wyraźnie zwrócić uwagę, że porozumienie zmieniające będzie posługiwało się innym niż wypowiedzenie zmieniające tytułem „Porozumienie zmieniające warunki pracy”. Bądź gdyby było bez tytułu, to w treści będzie miało zwrot „porozumienie” a do tego trzeba zgody zarówno pracodawcy jak i pracownika.

Na koniec warto pamiętać o jeszcze jednym orzeczeniu Sądu Najwyższego odnośnie omawianego tematu. W wyroku z dnia 18 września 2014 r Sąd Najwyższy uznał, że oddelegowanie pracownika do innych zajęć na trzy miesiące nie oznacza, że przełożony chce ominąć wręczenie podwładnemu wypowiedzenia zmieniającego. Takie działanie należy traktować jak zwykłe polecenie służbowe (III PK 138/13, LEX nr 1504877).

Dr Ewa Podgórska-Rakiel to starszy specjalista Zespołu Prawnego KK NSZZ Solidarność.