

Aneks do umowy o pracę



W październiku 2013 roku zostaliśmy przeniesieni do innego pracodawcy w trybie art. 23[1] Kodeksu pracy. W grudniu 2014 r. pracownicy otrzymali od pracodawcy propozycję przejścia na zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u nowego pracodawcy (do tej pory byliśmy objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy poprzedniego pracodawcy). Pracodawca proponuje tą zmianę na zasadzie porozumienia stron. Na spotkaniu z zarządem zwróciłam się, na wniosek członków związku, aby odbywało się to aneksem do umowy o pracę. Odpowiedziano mi, że to jest to samo. Jednak członkowie związku stwierdzili, że powinnam nadal obstawać przy aneksie. Kto ma rację - zarząd czy członkowie związku?

Kodeks pracy przewiduje dwie możliwości dokonania zmian w umowie o pracę: w drodze porozumienia zmieniającego lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Porozumienie zmieniające

Strony stosunku pracy mogą dokonać modyfikacji wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy na podstawie zgodnych oświadczeń woli w drodze porozumienia zmieniającego. W drodze porozumienia zmieniającego można dokonać zmian w treści każdej umowy o pracę zarówno umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umów terminowych. Zmiana może dotyczyć warunków pracy i płacy jak i obu łącznie.

Z propozycją wprowadzenia zmian do umowy może wystąpić każda ze stron stosunku pracy, pracodawca jak i pracownik. Jeżeli zmiany do umowy zaproponowane przez jedną ze stron stosunku pracy są zaakceptowane przez drugą stronę, dochodzi do zmiany umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Mamy w takiej sytuacji do czynienia ze zgodą obu stron umowy.

Strony w porozumieniu zmieniającym ustalają zgodnie zakres i termin obowiązywania nowych warunków pracy i płacy.

W przypadku kiedy zmiany do umowy zaproponowane przez pracodawcę nie zostaną zaakceptowane przez pracownika, pracodawca ma możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego - wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wypowiedzenie zmieniające

Wypowiedzenie zmieniające dotyczy zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało uregulowane w art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym artykułem przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może wyłącznie pracodawca. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonanie, gdy pracodawca zaproponuje pracownikowi nowe warunki na piśmie (art. 42. § 2 k.p.). Wzór wypowiedzenia zmieniającego znajduje się w załączniku nr 5 do

rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach pracownika związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych. Wypowiedzenie powinno zawierać wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, propozycję nowych warunków, uzasadnienie decyzji pracodawcy, informację o tym, że do połowy okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo odrzucić zaproponowane warunki oraz pouczenie o możliwości i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. 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 (art. 42. § 3 k.p.).

Zgodnie z art. 29 § 4 Kodeksu pracy każda zmiana warunków umowy o pracę, a więc zarówno porozumienie zmieniające jak i wypowiedzenie zmieniające wymaga formy pisemnej. W obu opisanych wyżej przypadkach mamy do czynienia ze zmianą czyli aneksem do umowy o pracę. Aneks to dodatkowy dokument dołączony do głównego dokumentu, jakim jest umowa o pracę, uzupełniająca jej treść.

W odpowiedzi na Pani pytania: Propozycja przejścia na zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u nowego pracodawcy jest propozycją zmian do umowy złożoną przez pracodawcę w formie porozumienia stron. Przyjęcie propozycji przez pracownika powoduje, iż zmiany do umowy o pracę następują przez zgodne oświadczenie stron stosunku pracy złożone na piśmie i stanowią aneks do umowy o pracę. Pracodawca miał więc w opisanym przypadku rację. Nie przyjęcie propozycji pracodawcy spowoduje konieczność wprowadzenia postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego u nowego pracodawcy do umów o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego. W przypadku kiedy pracownik nie odmówi przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków, wypowiedzenie zmieniające będzie stanowiło również jak w przypadku porozumienia stron aneks do umowy o pracę.

Barbara Stefaniak-Gnyp