

1. W jaki sposób pracodawca może zmienić pracownikowi warunki zatrudnienia?

Są dwa sposoby legalnego dokonania zmian warunków zatrudnienia pracownika:

- a) porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia,
- b) wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia.

Oba sposoby wymagają formy pisemnej.

2. Co to jest porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia?

Jest to forma zmiany warunków pracy i płacy dokonana za zgodą obu stron stosunku pracy - czyli za zgodą pracodawcy oraz za zgodą pracownika. Nie istnieje jeden obowiązujący wzór porozumienia zmieniającego warunki pracy. Zwykle pracodawca przygotowuje projekt takiego porozumienia i zwraca się do pracownika z propozycją aby pracownik podpisał się pod przygotowanym porozumieniem jako jego stroną. Z treści porozumienia wynika zwykle, że pracownik zgadza się, aby od określonego w porozumieniu dnia (często jest to dzień podpisania przez pracownika tego porozumienia) jego warunki wynagrodzenia zostały zamienione na inne, mniej korzystne niż dotychczasowe. W porozumieniu powinny być wyraźnie i konkretnie wskazane nowe warunki zatrudnienia oraz podstawa ich wprowadzenia (w tym przypadku regulamin wynagradzania obowiązujący w ORLEN Serwis).

3. Czy pracownik może nie podpisać porozumienia zmieniającego?

Oczywiście pracownik nie musi podpisać porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia na mniej korzystne. Trzeba jednak pamiętać, że **złożenie na tym dokumencie podpisu pod rubryką "pracownik" albo "podpis pracownika" oznacza złożenie oświadczenia woli o przyjęciu proponowanego porozumienia zmieniającego, czyli jego zaakceptowanie**. Jeśli pracownik chce się zastanowić nad propozycją pracodawcy i potraktować ją jako ofertę do rozważenia może oświadczyć, że potrzebuje czasu do namysłu, odebrać egzemplarz porozumienia nie podpisując się pod rubryką "pracownik" lub "podpis pracownika" lecz ewentualnie wpisując w dolnej części dokumentu: "otrzymałem dnia " i podpisując się pod tym wpisem.

4. Co to jest wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia?

Wypowiedzenie zmieniające to jednostronne działanie pracodawcy poprzez złożenie pracownikowi oświadczenia (nie wymaga więc zgody pracownika), mające na celu zmianę warunków pracy i płacy pracownika na warunki inne, mniej korzystne dla pracownika. Zmiana dotychczasowych warunków zatrudnienia następuje dopiero z dniem upływu okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków. Okres wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy biegnie od dnia skutecznego doręczenia pracownikowi przez pracodawcę pisemnego dokumentu o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia. Długość okresu wypowiedzenia zmieniającego jest dokładnie taka sama jak długość wypowiedzenia całej umowy o pracę.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy musi być przez pracodawcę dokonane na piśmie i zawierać następujące elementy:

1. Podanie przyczyny dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony),

2. Pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania od dokonanego wypowiedzenia do sądu pracy,
3. Wskazanie w piśmie proponowanych pracownikowi nowych warunków zatrudnienia,
4. Pouczenie o prawie odmowy pracownika do przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, terminie złożenia takiej odmowy oraz o jej skutkach.

5. Czym się różni wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia od porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia?

- a) w przypadku wypowiedzenia zmieniającego nowe warunki zatrudnienia zostają wprowadzone dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (zwykle po upływie 3-miesięcy, ze skutkiem na koniec trzeciego miesiąca w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony). W przypadku porozumienia nowe warunki zatrudnienia zostają wprowadzone z dniem określonym w tym porozumieniu, często w dniu jego podpisania,
- b) zamiar dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę musi podlegać uprzedniej konsultacji ze związkiem zawodowym w przypadku gdy umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony, a pracownik jest członkiem związku lub podlega jego obronie. Zawarcie porozumienia zmieniającego nie wymaga konsultacji związkowej, gdy pracownik nie jest członkiem związku.
- c) w wypowiedzeniu warunków zatrudnienia pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia (w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony), w porozumieniu zmieniającym nie musi być podana przyczyna zmiany warunków zatrudnienia,
- d) od wypowiedzenia zmieniającego pracownik może w terminie 7 dni od jego otrzymania odwołać się do sądu pracy, zaskarżając przyczynę dokonania wypowiedzenia albo naruszenie obowiązującego trybu dokonywania wypowiedzenia przez pracodawcę, tym samym starać się o utrzymanie dotychczasowych warunków zatrudnienia, w przypadku zawarcia porozumienia zmieniającego odwołanie do sądu przez pracownika nie jest możliwe,
- e) w przypadku wypowiedzenia zmieniającego do upływu połowy okresu wypowiedzenia pracownik może odmówić przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Wtedy umowa o pracę pracownika ulega rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia. Podpisanie porozumienia zmieniającego oznacza zaakceptowanie przez pracownika nowych warunków zatrudnienia.

6. Ile wynosi okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę (a więc także okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy) zawartej na czas nieokreślony wynosi:

- 1) dwa tygodnie jeśli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc jeśli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, nie dłużej niż 3 lata,
- 3) 3 miesiące - jeśli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata,

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy wynosi 2 tygodnie.

Okresy wypowiedzenia obejmujące tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończą się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

7. Co oznacza odmowa pracownika zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym, kiedy powinna być złożona i jakie są jej skutki?

Pracownik po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia od pracodawcy ma prawo do złożenia odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia. Odmowa powinna być dokonana w formie oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Oświadczenie takie powinno być złożone przez pracownika do upływu połowy okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia lub do końca okresu ich wypowiedzenia jeśli w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia nie zostało zawarte pouczenie w tej sprawie.

Skutkiem złożenia takiej odmowy przez pracownika jest rozwiązanie umowy o pracę z dniem upływu okresu wypowiedzenia. Po jego zakończeniu pracownik definitywnie kończy pracę u danego pracodawcy.

8. Jak obliczyć kiedy upływa połowa okresu wypowiedzenia?

Jeżeli chodzi o sposób ustalenia połowy okresu wypowiedzenia, to stosuje się ogólne zasady dotyczące biegu wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wlicza się więc do tego biegu dnia, w którym nastąpiło dokonanie wypowiedzenia, natomiast upływ połowy okresu wypowiedzenia oblicza się biorąc pod uwagę, kiedy dane wypowiedzenie powinno się zakończyć.

Pamiętając, że wypowiedzenie określone w tygodniu lub miesiącu (bądź ich wielokrotności) powinno zakończyć się odpowiednio: w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ K.p.), upływ połowy okresu wypowiedzenia należy ustalać od:

- pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dokonano wypowiedzenia - gdy wynosi ono miesiąc lub jego wielokrotność,
- najbliższej niedzieli - przy wypowiedzeniu wynoszącym tydzień lub jego wielokrotność,
- następnego dnia roboczego - gdy okres wypowiedzenia ustalony jest w dniach roboczych.

9. Czy pracownikowi, z którym umowa o pracę zostanie rozwiązana na skutek złożenia przez niego odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie o tzw. "grupowych zwolnieniach"?

Przepisy prawa pracy nie rozstrzygają jednoznacznie tej sprawy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2011 roku (III PK 14/2011) orzekł, że: *"Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy."* Z treści tego orzeczenia wynika, że nie zawsze w przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia pracownikowi będzie przysługiwać odprawa. W przypadku zwolnień indywidualnych, które liczbowo nie kwalifikują się do typowych zwolnień grupowych, prawo do odprawy powstaje tylko wtedy, gdy przyczyny nieleżące po stronie pracownika stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego, które uległo przekształceniu w wypowiedzenie definitywne, pracodawcy często kwestionują wspomnianą wyłączność. Argumentem przeciwko wypłaceniu odprawy jest wówczas twierdzenie, że pracownik "przyczynił się" do zwolnienia przez to, że nie przyjął nowych warunków zatrudnienia. W wielu sytuacjach argument ten rzeczywiście przeważa na rzecz braku prawa do odprawy, czasami jednak pracownik otrzyma to świadczenie. Nastąpi to wtedy, gdy zaproponowane mu nowe warunki zatrudnienia były obiektywnie tak niekorzystne, że mógł w uzasadniony sposób odmówić ich przyjęcia (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 79/00).

10. Czy odwołanie pracownika do sądu pracy od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego jest równoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków zatrudnienia?

Zdecydowanie nie. Są to dwa różne środki prawne, będące do dyspozycji pracownika.

Oto podstawowe różnice między nimi:

1. Złożenie odwołania od otrzymanego wypowiedzenia może nastąpić w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia i jest skierowane do sądu pracy. Złożenie odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia następuje w okresie od otrzymania wypowiedzenia do upływu połowy okresu wypowiedzenia i jest skierowane do pracodawcy.
2. Skutkiem złożenia przez pracownika odwołania do sądu pracy nie jest rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, jeśli pracownik nie złoży równoległe pracodawcy odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia. Skutkiem złożenia odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia jest zawsze rozwiązanie stosunku pracy (odejście z pracy).
3. Złożenie odwołania od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy nie wymaga złożenia przez pracownika także oświadczenia o odmowie akceptacji nowych warunków zatrudnienia. Pracownik po złożeniu odwołania do sądu pracy od otrzymanego wypowiedzenia nie powinien składać pracodawcy odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia, jeśli nie chce odejść z pracy, lecz tylko utrzymać dotychczasowe warunki zatrudnienia.

Podsumowując:

1. Jeśli pracownik uzna, że lepiej odejść z pracy, niż pracować na nowych gorszych warunkach zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia, powinien złożyć pracodawcy odmowę akceptacji nowych warunków zatrudnienia do upływu połowy okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia.
2. Jeśli pracownik uważa, że pogorszenie jego warunków pracy, proponowane przez pracodawcę nie jest uzasadnione lub narusza przepisy prawa, ale jednocześnie chce kontynuować zatrudnienie nawet na gorszych warunkach, do czasu rozstrzygnięcia sądu w tej sprawie, powinien złożyć odwołanie od otrzymanego wypowiedzenia warunków zatrudnienia do sądu pracy, lecz nie składać pracodawcy odmowy akceptacji nowych warunków zatrudnienia.

11. Czy pracownikowi podlegającemu ochronie przedemerytalnej można wypowiedzieć warunki pracy i płacy?

Pracownikowi podlegającemu ochronie przedemerytalnej można wypowiedzieć warunki pracy i płacy wyłącznie w następujących przypadkach:

1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
2. Jeśli wypowiedzenie dotychczasowych warunków stało się konieczne ze względu na:
 - wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
 - stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.
3. Przy przeprowadzaniu zwolnień grupowych.
4. W razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników w wymiarze nie powodującym konieczności zwolnień grupowych (tzw. zwolnienia indywidualne z przyczyn nietyczących pracowników).

12. Jakie są najważniejsze rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy?

Do najważniejszych wyroków Sądu Najwyższego w tej sprawie należy wyrok z dnia 30 września 2011 roku (III PK 14/2011) zawierający następujące tezy:

1. Uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia.

2. Wypowiedzenia zmieniającego wymaga nie tylko modyfikacja zasad nabywania prawa lub ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków, jak dodatek funkcyjny czy stażowy, ale także innych składników płacowych, jak nagrody jubileuszowe czy odprawy emerytalno - rentowe.

3. Istnieje konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, gdy w wyniku wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (np. w zakresie czasu pracy

lub urlopów wypoczynkowych) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami umów o pracę. Wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymaga także zmiana zasad przyznawania świadczeń przyznanych pracownikom jednostronną decyzją (oświadczeniem woli) pracodawcy, niebędącą wprawdzie aktem należącym do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., lecz - na zasadzie dorozumianej zgody pracowników - uzupełniającą i kształtującą treść stosunków pracy załogi.

4. Przepis art. 231 § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 231 § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy.

5. Przepis art. 24113 § 2 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie we wszystkich sytuacjach rozwiązania układu zbiorowego pracy.

6. Przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji związkowej, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma m.in. na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości tej organizacji nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi.

7. Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.